

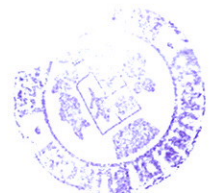


**COMUNE DI BURCEI**  
Provincia di Cagliari

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA  
MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E  
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

Approvato con delibera G.C. n. 94 del 8.11.2012

Premessa .....	2
Art 1) Soggetti .....	2
Art 2) Le finalità .....	3
Art 3) La performance organizzativa .....	3
Art 4) La performance individuale .....	4
Art 5) Il ciclo della performance .....	4
Art 6) Gli obiettivi .....	5
Art 7) Il piano delle performance .....	6
Art 8) Il monitoraggio .....	6
Art 9) La relazione sulla performance .....	7
Art 10) Norma transitoria .....	7
Art 11) Criteri di valutazione .....	7
Art 12) La trasparenza .....	8



## **Premessa**

Presupposti del sistema di valutazione sono la definizione degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione

delle performance, per come previsti dal DLgs n. 150/2009 e s.m.i., nonché la effettuazione in via preventiva della attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla comunicazione, sia nelle fasi iniziali (in particolare per la indicazione delle aspettative di risultato e di prestazione), che nel periodo intermedio (in particolare per la individuazione degli elementi di criticità), che nei colloqui finali (in particolare per la comunicazione degli esiti delle valutazioni).

Una importanza rilevante assume il rispetto dei vincoli di trasparenza dettati dal legislatore, sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc.

### **Art 1) Soggetti**

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) Nucleo di Valutazione;
- d) i titolari di posizione organizzativa.

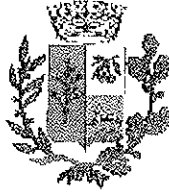
Tutti i soggetti devono prestare la massima collaborazione nei riguardi del Nucleo di Valutazione.

In particolare:

1. il **Sindaco** definisce gli obiettivi da assegnare al Segretario comunale e lo valuta anche per le eventuali funzioni di responsabile di settore, tenendo conto del rispettivo contratto di riferimento e con il supporto del Nucleo di Valutazione;
2. la **Giunta** approva il piano della performance,
3. il **Nucleo di valutazione** valuta, tenendo conto del contratto di riferimento, i titolari di posizione organizzativa; la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazioni;
4. i **Titolari di Posizione Organizzativa** valutano i dipendenti assegnati al Settore.

La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:

- 1) tra il Nucleo di valutazione e titolari di Posizione Organizzativa;
- 2) tra i titolari di Posizione Organizzativa ed i dipendenti.



## COMUNE DI BURCEI

Provincia di Cagliari

---

La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i titolari di posizione organizzativa nella valutazione finale.

In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato.

Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.

### Art 2) Le finalità

Il comune di Burcei assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

### Art 3) La performance organizzativa

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente e dal Bilancio di previsione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

#### Art 4) La performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale e dei titolari di posizione organizzativa che a loro volta valutano altri dipendenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti o dalle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

#### Art 5) Il ciclo della performance

L'ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente, con il piano esecutivo di gestione e con il piano dettagliato degli obiettivi, ove adottato, il ciclo di gestione delle performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco ed alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



**COMUNE DI BURCEI**  
Provincia di Cagliari

---

Art 6)     Gli obiettivi

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili;
- c) il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai centri di costo.

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

#### Art 7) Il piano delle performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente e dal singolo dipendente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario comunale da parte dei Responsabili di P.O. degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente.

Le proposte vengono analizzate e validate dal Segretario comunale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i dirigenti interessati. Il Segretario comunale predispose lo schema di piano delle performance sul quale chiede il parere del Nucleo di Valutazione; quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Segretario comunale modifiche, integrazioni e specificazioni.

Lo schema di piano delle performance è analizzato dalla Giunta comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentiti i dirigenti interessati. Il piano delle performance è approvato dalla Giunta comunale con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai dirigenti. Ciascun responsabile di p. o. comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale rispettivamente dei responsabili di p.o. e del Segretario comunale. In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance deve avvenire entro 10 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. La Giunta comunale lo approva nei successivi 20 giorni.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di p. o. e al Segretario comunale.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta (anche a seguito del monitoraggio infrannuale). Le modifiche vanno comunicate ai dirigenti interessati, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

#### Art 8) Il monitoraggio

Il Segretario comunale, con la collaborazione dei singoli responsabili di p.o., verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.



**COMUNE DI BURCEI**  
Provincia di Cagliari

---

Art 9) La relazione sulla performance

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, il Segretario comunale e i responsabili di p. o. relazionano al Nucleo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Segretario comunale predispone, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulla performance. Tale schema deve essere validato dal Nucleo di Valutazione e sottoposto alla Giunta, cui competono eventuali proposte di modifica ed integrazione (da discutere con i funzionari interessati e con il Nucleo di Valutazione). La Giunta approva la relazione sulle performance entro il 30 aprile.

In caso di mancata adozione della relazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di p. o. e al Segretario comunale.

Art 10) Norma transitoria

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011, la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3, e 31 comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuito un premio, nel rispetto della ratio della legge (garantire un sistema premiale graduato in base al merito e alla performance) con i criteri specificati negli articoli seguenti.

Per il personale titolare di P.O., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuita una retribuzione di risultato, nel rispetto dei principi sopra enunciati per il restante personale, secondo quanto precisato negli articoli seguenti.

Art 11) Criteri di valutazione

Il budget totale dell'Ente, come stabilito nel fondo del salario accessorio, è suddiviso tra il personale tenendo conto della categoria iniziale del profilo di appartenenza (si considera il parametro stipendiale della categoria A1, B1, B3, C1, D1 e D3, a nulla rilevando le progressioni

economiche), dei giorni di inquadramento in detta categoria, della valutazione attribuita al dipendente utilizzando le apposite schede approvate, dell'eventuale rapporto part-time e della relativa percentuale oraria, delle eventuali assenze non retribuite (aspettative, ecc.).

Le suddette schede permettono al dirigente di effettuare una precisa differenziazione nelle valutazioni dei singoli dipendenti, determinandone una a scalare per punteggio. Da quanto sopra esposto deriva un'attribuzione premiale ridotta proporzionalmente negli importi individuali differenziando, caso per caso, sulla base del punteggio assegnato (ogni punto in meno determina una riduzione dell'importo).

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" ai dipendenti – non responsabili di p.o. - che abbiano ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 70.

Per il personale titolare di P.O., nelle more dei citati rinnovi contrattuali, è attribuita una retribuzione di risultato, mediante utilizzo – da parte del Nucleo di valutazione – di un'apposita scheda la quale attribuisce un punteggio da 1 a 100. In base al punteggio viene determinato il relativo importo di risultato, così come riproporzionato entro i limiti percentuali, di cui al C.C.N.L., della retribuzione di posizione.

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" ai responsabili di p.o. che abbiano ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 70.

## Art 12) La trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare devono essere tempestivamente pubblicati sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.