



## *CITTÀ DI RECANATI*

### **Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance**

#### **INDICE**

##### **Tit.1**

##### **Programmazione e valutazione della performance**

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PIANO DI MIGLIORAMENTO
- Art. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
- Art. 5 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

##### **Tit. II**

##### **Valutazione individuale e premi**

- Art. 6 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
- Art. 8 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE
- Art. 10 - FASCE DI MERITO
- Art. 11 - INTEGRITA' E TRASPARENZA

## Tit. I

### **Programmazione e valutazione della performance**

#### **Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. La rendicontazione di cui al comma precedente avviene con la Relazione annuale sulla Performance di cui al successivo art. 4.

#### **Art. 2 – PIANO DI MIGLIORAMENTO**

1. *Gli atti della programmazione (Documento Unico di Programmazione DUP, Piano Esecutivo di Gestione PEG, Piano Dettagliato degli Obiettivi PDO) costituiscono il ciclo della performance ed individuano gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi e individuali necessari alla misurazione delle prestazioni di dipendenti e dirigenti.*
2. *Il Piano della Performance coincide con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che, a tale scopo, è integrato, sulla base delle indicazioni del DUP e del Bilancio Pluriennale, degli obiettivi annuali e/o pluriennali delle strutture e degli indicatori di miglioramento previsti su base triennale che definiscono il piano della performance delle strutture comunali.*
3. *In particolare il PDO definisce gli obiettivi collettivi e/o individuali delle strutture alla base della misurazione delle prestazioni.*
4. *Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 11, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.*

#### **Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente individua i servizi annualmente oggetto di rilevazione sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi.

#### **Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali a cura dell'O.I.V., è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

#### **Art. 5 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

1. L'organismo indipendente di valutazione del Comune di Recanati è costituito da *un componente esterno*, nominato dal Sindaco, previa selezione pubblica sul sito web dell'ente e con un incarico della durata massima fino a tre anni rinnovabili per una sola volta e *può essere revocato con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopravvenuta incompatibilità.*
2. La nomina avviene nell'ambito di esperti *in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale* con documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di gestione (in particolare elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche) *in analogia ai requisiti previsti dal Dipartimento della Funzione pubblica o Commissioni da esso dipendenti specificatamente costituite.* Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali *ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque abbiano un conflitto di interesse con l'Ente.* *All'atto dell'accettazione dell'incarico il componente dell'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.*

3. L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 10.
4. L'OIV controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
5. Predisporre la Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
6. *Per la valutazione dei dirigenti si avvale delle informazioni e dei dati di riscontro forniti dal Responsabile di Posizione Organizzativa del Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale e supporta il Sindaco nella valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario.*
7. *L'O.I.V. supporta l'Ente nelle attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dai Dirigenti, dalle posizioni organizzative e da altri incarichi di responsabilità.*
8. Per le attività di sua competenza si avvale dei dati in possesso delle strutture comunali anche utilizzando gli uffici preposti alla gestione del personale e del bilancio.
9. L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il *Dirigente del Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale* e si avvale anche della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'Ente. Il *Dirigente del Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale* assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente. Il *Responsabile di Posizione Organizzativa del Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale* svolge le funzioni di verbalizzante nelle riunioni dell'O.I.V. presso l'Ente.

## Tit. II

### Valutazione individuale e premi

#### **Art. 6 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 9.

#### **Art. 7 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dall'O.I.V. con il supporto *delle informazioni e dei dati di riscontro forniti dal Responsabile di Posizione Organizzativa del Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale e formalizzata solo successivamente all'audizione verbale dei singoli dirigenti.*
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario è effettuata dal Sindaco sentito l'OIV.
5. La valutazione dei dirigenti è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco.
6. *Per le valutazioni effettuate dall'OIV, nel caso in cui il valutato non acconsente con la valutazione finale può richiedere un incontro all'OIV entro 15 giorni dalla consegna delle valutazioni ed eventualmente, entro i successivi 5 giorni, avanzare istanza di revisione al Sindaco;*

7. Per le valutazioni effettuate dal Sindaco può essere avanzata richiesta di revisione all'OIV, dopo aver richiesto un incontro al Sindaco, entro gli stessi termini previsti al punto precedente.

#### **Art. 8 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. I titolari di posizione organizzativa propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutati dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 7, commi 1 e 2.
4. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento dell'OIV in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai dirigenti.
5. Le valutazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità sono utilizzati dai Dirigenti per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.
6. Nel caso in cui il valutato non acconsente con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione all'OIV per le valutazioni effettuate dal Dirigente.

#### **Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante il merito è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

#### **Art. 10 – FASCE DI MERITO**

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i dirigenti, i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti, *nelle more di completa attivazione della disciplina prevista dal D.Lgs 150/2009*, in tre fasce di merito.
2. Le fasce sono formate nel seguente modo:
  - a. prima fascia (valutazione più elevata): 30% del personale/dirigenti/posizioni organizzative-alte professionalità;
  - b. seconda fascia (valutazione intermedia): 60% del personale/dirigenti/posizioni organizzative-alte professionalità;
  - c. terza fascia (valutazione più bassa): 10% del personale/dirigenti/posizioni organizzative-alte professionalità.
3. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per i dirigenti e le posizioni organizzative/alte professionalità. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.
4. I criteri per la ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, saranno definiti nell'ambito delle relazioni sindacali previste dalla normativa e dai CCNL, al termine dell'eventuale fase di concertazione. La ripartizione delle risorse annuali disponibili per l'incentivazione del personale dipendente, dirigente e non, e per il finanziamento dei diversi istituti contrattuali a disposizione, sarà oggetto della prescritta contrattazione annuale;
5. Nell'ipotesi che, per le valutazioni rese, il numero percentuale dei dipendenti appartenenti alla prima fascia sia eccedente rispetto alla percentuale fissata, le risorse assegnate alla prima fascia vengono aumentate proporzionalmente a riduzione delle risorse assegnate alle altre fasce a partire dalla più bassa.

**Art. 11 - INTEGRITA' E TRASPARENZA**

1. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.I.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. Il Comune di Recanati favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. L'O.I.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e per una ottimale regolarità amministrativa.
5. L'O.I.V segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.
6. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.