

**Comune di Barberino di Mugello
(Provincia di Firenze)**

**DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**
(Allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi)

Approvato con delibera della giunta comunale n. 117 del 20.12.2011

CAPO I

Principi generali e finalità

Art. 1

Principi generali

1. Il presente articolato, quale allegato al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 31 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1 del medesimo Decreto legislativo.

Art. 2

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi per far fronte ai fabbisogni dell'utenza, nonché alla crescita delle competenze professionali individuali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'amministrazione misura e valuta la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, ai singoli Settori in cui si esprime ed ai singoli dipendenti. Valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione dei premi collegati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con il sistema di gestione per la qualità e l'ambiente di cui l'ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.
4. L'amministrazione garantisce, a cura del settore Direzione, la massima trasparenza in ogni fase e di ogni fase del ciclo di gestione della performance mediante pubblicazione sul sito istituzionale 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 dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione.
5. Il rispetto delle presenti disposizioni è condizione necessaria e imprescindibile per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

CAPO II

Il sistema della performance

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1 l'ente sviluppa, in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi (strategici e operativi) che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della performance);
 - b) collegamento degli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) misurazione della performance organizzativa e individuale;
 - d) monitoraggio, in corso di esercizio, dello stato di attuazione degli obiettivi e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - e) valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - f) utilizzo sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - g) rendicontazione dei risultati.

Art. 4

Piano della performance

1. Il Piano della performance rappresenta il collegamento tra le linee del programma di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione chiara ed unitaria delle performance attese nell'ente per approntare e risolvere i bisogni dell'utenza.
2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituiscono il Piano della performance dell'ente.
3. La Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), di competenza dell'organo consiliare, rappresenta il documento di programmazione delle performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), strutturato per i vari settori di cui si articola l'ente, e, contestualmente, il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), strutturato a livello individuale, di gruppo di lavoro o di ufficio, rappresentano i documenti di programmazione operativa ed attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Tali strumenti di programmazione, proposti dal Segretario generale, vengono approvati dalla giunta comunale, annualmente, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Art. 5

Obiettivi, indicatori e variazioni

1. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi ad essi collegati.
2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) finalizzati a risolvere o migliorare i bisogni della collettività, rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - 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;
 - e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili nell'ente ed in ciascun settore.
3. La variazione di un obiettivo consiste nella sua sostituzione totale, nella rimodulazione delle attività previste nelle singole fasi in cui si articola, ovvero nella ridefinizione della tempistica programmata di realizzazione.
4. I Responsabili di settore segnalano alla struttura tecnica di supporto all'Organismo indipendente di valutazione (di seguito OIV) eventuali proposte di variazione degli obiettivi assegnati entro il termine del 20 novembre di ogni anno.

5. Al fine di non vanificare i principi della programmazione, la sostituzione totale o parziale di un obiettivo sarà ammissibile solo ove la mancata attuazione sia dovuta ad un'impossibilità di carattere oggettivo (e dunque ad eventi ostativi estranei all'operato del settore / ufficio) o a un riscontrabile mutato indirizzo politico espresso mediante l'adozione di atti formali, ovvero tramite comportamenti concludenti comunque verificabili.
6. L'ammissibilità delle richieste di variazioni è subordinata a valutazione positiva del Segretario comunale.
7. Le variazioni, apportabili durante l'esercizio e comunque entro il 15 dicembre, sono approvate dalla giunta comunale.

Art. 6

Monitoraggio della performance

1. La Giunta verifica l'andamento delle performance avvalendosi delle risultanze periodiche dell'OIV.
2. Con periodicità quadrimestrale, i Responsabili di settore relazionano per iscritto l'OIV sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati, anche al fine di proporre la riprogrammazione ai sensi dell'articolo precedente.
3. I referenti dei settori, se non coincidenti con il Responsabile stesso, vengono individuati dal Responsabile di settore competente; ad essi competono le seguenti attività: a) la rilevazione dei dati necessari all'attività di controllo da trasmettere alla struttura tecnica di supporto all'OIV, per consentire l'elaborazione di sintesi informative per il monitoraggio della performance; b) la funzione di favorire lo scambio delle informazioni all'interno del settore.

Art. 7

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati, effettuata dalla struttura di supporto all'OIV sulla base delle relazioni e dei report predisposti ed inviati dai Responsabili di settore, avviene attraverso la redazione, entro il 30 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, di una Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Art. 8

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo delle performance, viene proposto dall'OIV, di cui al successivo capo IV, e viene approvato con apposita deliberazione della giunta comunale.

CAPO III

Valutazione e Premi

Art. 9

Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance e valorizzare il merito, l'ente adotta sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti, monetari o non monetari.
2. La distribuzione di incentivi o premi al personale dell'ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Art. 10

Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. A tal fine sono utilizzate le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 11

Strumenti di incentivazione monetaria

1. Costituiscono strumenti premianti di incentivazione monetaria:
 - a) i premi annuali di risultato per i Responsabili di settore e il Segretario comunale;
 - b) gli incentivi al merito ed all'incremento della produttività per il restante personale (premi annuali collegati alla performance);
 - c) il bonus annuale delle eccellenze;
 - d) il premio annuale per l'innovazione;
 - e) le progressioni economiche.
2. Gli strumenti previsti dalle lettere b), c), d) ed e) sono assegnati utilizzando le risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Gli strumenti di cui alla lettera a) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
4. Gli strumenti previsti dalle lettere c) e d) saranno attivabili dopo il 31/12/2013, in base alla L. n. 122/2010, e saranno finanziabili all'atto della relativa previsione nel prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro.
5. Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per progettazione interna, incentivi per recupero evasione ICI, ecc) vengono erogati in base ai criteri definiti nei rispettivi regolamenti.

Art. 12

Premi annuali di risultato dei Responsabili di settore e del Segretario comunale

1. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Responsabili di Settore è approvata dalla Giunta su proposta dell'OIV.
2. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance conseguita, i Responsabili di Settore conseguiranno il premio annuale individuale collegato alla performance. L'attribuzione di detto trattamento economico accessorio, avverrà con riferimento alla retribuzione di risultato nel rispetto dei limiti – minimo e massimo – stabiliti contrattualmente.
3. La soglia minima di accessibilità al premio annuale è fissata in 60 punti su 100.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione del premio al Segretario comunale è effettuata dal Sindaco, su proposta dei membri esterni dell'OIV.

Art. 13

Premi annuali sui risultati della performance del personale

1. I Responsabili di settore effettuano la valutazione del personale assegnato al proprio settore.
2. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance conseguita, il personale conseguirà il premio annuale individuale collegato alla performance.
3. La soglia minima di accessibilità al premio annuale è fissata in 60 punti su 100.

Art. 14

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per premiare il merito e la professionalità, il Comune di Barberino di Mugello può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;
 - d) premio di efficienza.
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati ai dipendenti attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, anche in base alla collocazione conseguita all'interno delle fasce di merito.

CAPO IV

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance (OIV)

Art. 15

Istituzione e composizione

1. L'OIV è un organo collegiale costituito, salvo quanto previsto dal successivo art. 19, lett i), da due membri esterni dotati di specifica professionalità ed esperienza, in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 17, ed un membro interno, il Segretario comunale, che lo presiede.
2. L'OIV sostituisce il Nucleo di valutazione che esaurirà il relativo incarico con la valutazione delle prestazioni dell'anno 2010.
3. L'OIV può essere istituito anche in forma associata con altre amministrazioni del territorio, in virtù di apposita convenzione, nell'ambito della quale vengono specificati gli impegni dei singoli soggetti contraenti.
4. L'OIV opera in posizione di autonomia sia nei confronti degli organi di governo che nei confronti dei responsabili della gestione, e risponde del proprio operato solo ed esclusivamente al Sindaco.
5. Il compenso dei membri esterni è determinato nella convenzione di incarico.

Art. 16

Nomina, durata in carica e revoca dei membri dell'OIV

1. I componenti esterni sono nominati dal Sindaco fra i soggetti aventi i requisiti indicati nell'articolo seguente, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di apposito avviso pubblicato sul sito internet dell'ente.
2. La durata dell'incarico è fissata in tre anni, e può essere confermato per una sola volta.

3. La cessazione anticipata dalla carica di componente dell'OIV avviene per sopravvenuta causa di incompatibilità, grave inadempimento nell'esercizio delle funzioni, preventivamente ed analiticamente contestato, dimissioni o impossibilità alla prosecuzione dell'incarico.

Art. 17

Requisiti per la nomina ed incompatibilità dei membri dell'OIV

1. Possono essere componenti dell'OIV i soggetti che siano in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa e/o nel campo del management, della pianificazione e dei controlli con riferimento alla P.A. locale.
2. Nello specifico dovranno essere in possesso di:
 - a) adeguato titolo di studio;
 - b) adeguate esperienze professionali.
3. E' requisito imprescindibile, in alcun altro modo surrogabile, il possesso della laurea specialistica o della laurea di cui al vecchio ordinamento.
4. In particolare, requisito indispensabile per la nomina, è il possesso alternativo di uno dei seguenti titoli:
 - a) laurea in ingegneria od economia;
 - b) laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario, quali dottorato di ricerca, master di II livello o scuola di specializzazione di durata biennale o triennale in management e organizzazione del lavoro delle PP.AA., pianificazione e controllo di gestione delle PP.AA., diritto del lavoro, diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini;
 - c) laurea in altre discipline, unitamente ad un'esperienza professionale pluriennale.
5. I componenti dell'OIV devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:
 - a) esperienza professionale di almeno 5 anni in posizioni di responsabilità nelle PP.AA. locali nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, dell'innovazione e valutazione delle performance e dei risultati, maturati in posizione di dirigente (qualifica dirigenziale) apicale dell'area risorse umane e organizzazione o dell'area controlli, direttore generale di enti locali con presenza di personale con qualifica dirigenziale, segretario generale di comuni e province, con servizio svolto in data antecedente a quella di entrata in vigore della L. 127/1997 o successivamente se attributario dell'incarico di direttore generale di enti locali con presenza di personale con qualifica dirigenziale;
 - b) libera professione esercitata per almeno 5 anni nel campo della P.A. locale con specifico riferimento all'area giuridico-organizzativa.
6. Non può essere nominato componente dell'OIV colui che ricopre, o che abbia ricoperto nei tre anni antecedenti la nomina, uno dei seguenti incarichi o cariche:
 - a) Incarichi pubblici elettivi a qualunque livello ovunque;
 - b) Cariche in partiti o movimenti politici a qualunque livello ovunque;
 - c) Cariche in organizzazioni sindacali a qualunque livello ovunque;
 - d) Collaborazioni coordinate e continuative con partiti, movimenti politici od organizzazioni sindacali;
 - e) Dipendenti dell'Ente.

Art. 18

Funzionamento dell'OIV

1. I componenti dell'OIV sono tenuti a partecipare alle sedute e alle attività programmate, nonché a mantenere la riservatezza in ordine alle conoscenze acquisite nello svolgimento del loro incarico e a quelle che dovessero assumere, anche indirettamente, su singole situazioni individuali.
2. La convocazione delle riunioni e alla fissazione dell'ordine del giorno vengono stabilite dal Presidente dell'OIV. La convocazione può essere effettuata anche per via telefonica, per fax ovvero per via telematica.
3. L'OIV è validamente costituito con la presenza di almeno due componenti.
4. L'Ente mette a disposizione dell'OIV idonee strutture per lo svolgimento delle attività di competenza.
5. Le riunioni dell'OIV non sono pubbliche; dei relativi lavori viene redatto verbale. Dei verbali e dei documenti redatti dall'OIV può essere rilasciata copia a norma delle leggi vigenti.

Art. 19

Compiti dell'OIV

1. All'OIV compete:
 - a) proporre alla Giunta la valutazione annuale degli incaricati di posizione organizzativa (Responsabili di settore) e l'attribuzione ad essi dei premi di cui all'art. 11, comma 1, lettera a), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente;
 - b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dei controlli interni dei comuni aderenti ed elabora una relazione annuale sullo stato degli stessi;
 - c) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica;
 - d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi di cui all'art. 11, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) redigere la graduatoria ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale al personale dipendente, sulla base della valutazione dei Responsabili di settore, con facoltà di richiedere la riformulazione delle valutazioni per omessa, parziale, erronea o irragionevole applicazione dei criteri di valutazione;
 - f) validare la relazione sulla performance;
 - g) verificare i risultati e le buone pratiche in tema di pari opportunità;
 - h) curare, con periodicità annuale, la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente;
 - i) proporre al Sindaco la valutazione annuale delle performance del Segretario Comunale. In tali circostanze l'OIV è costituito esclusivamente dai due componenti esterni, i quali provvedono all'assolvimento di tutte le funzioni e gli adempimenti necessari.
2. All'OIV compete altresì:
 - a) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 11, commi 1 e 3, D.lgs. 150/2009;
 - b) relazionare con periodicità annuale, alla Giunta, sul livello di funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
 - c) ogni altra competenza eventualmente attribuitagli dalla legge.
3. Inoltre, compete all'OIV la formulazione di proposta dei sistemi di valutazione delle performance di cui all'art. 7, D. Lgs. 150/09.

Art. 20

Accesso agli atti e alle informazioni da parte dell'OIV

1. L'OIV ha diritto di accedere a tutti gli atti e i documenti amministrativi necessari per l'espletamento delle proprie funzioni, senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni, e senza recare intralcio al normale svolgimento delle attività degli uffici.
2. L'Ente è tenuto a fornire la massima collaborazione al fine di agevolare l'attività dell'OIV.

Art. 21

Struttura tecnica permanente di supporto

1. Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OIV si avvale del supporto della struttura interna tecnica permanente.
2. La struttura tecnica permanente di supporto all'OIV è costituita all'interno del Settore Direzione e sarà dotata delle risorse umane necessarie per l'esercizio delle funzioni assegnate.
3. Alla struttura compete l'attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle decisioni dell'OIV.
4. La struttura, nell'esercizio delle funzioni di cui al comma precedente, opera alle dirette dipendenze dell'OIV.