



## *Comune di Trapani*

“Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance - Modifiche di raccordo ad alcuni articoli del Regolamento istituito dall' O.I.V. **Giusta delibera n. 302 del 18/11/2010**”

Il presente Regolamento è stato approvato con delibera di G.M. n. 338 del 16/12/2010 I.E. Concernente: “ Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance - Modifiche di raccordo ad alcuni articoli del Regolamento istituito dall' O.I.V. **Giusta delibera n. 302 del 18/11/2010**”.

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

### Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. Il Comune di Trapani, nell'ambito della propria potestà organizzativa, provvede ad adeguare i propri ordinamenti al D. Lgs. n. 150/2009, adeguandone le disposizioni alle peculiarità dell'ente.
2. Il presente regolamento disciplina la misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, attuando le disposizioni di cui al medesimo decreto.
3. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

### Art. 2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio dell'Ente, e 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### Art. 3 – PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Piano della Performance è lo strumento che da avvio al ciclo di gestione della performance ed è un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà, poi, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso ed individuale.
3. Il Piano Strategico preliminare, il Bilancio previsionale d'esercizio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) globalizzato, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e tutti gli altri strumenti di cui agli articoli 25-34 del Regolamento

degli Uffici e dei Servizi del Comune di Trapani vigente, contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.

4. Il Piano della Performance è approvato dalla Giunta entro 30 giorni dall' approvazione del Bilancio.

5. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 11 si assicura la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione denominata "trasparenza, valutazione e merito" di un estratto dei documenti correlati al ciclo delle performance.

#### Art. 4 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

#### Art. 5 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

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, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del ciclo della performance.

3. La Relazione sulla Performance sarà predisposta da apposito gruppo di lavoro, da costituire secondo le direttive della Struttura operativa per il Controllo di gestione dell'Ente di cui al Titolo II del Regolamento per la disciplina del controllo interno di gestione (adottato con Deliberazione G.M. n. 116 del 13.4.2000), che la farà propria e, successivamente, validata dall'O.I.V, con le seguenti finalità:

- raccogliere tutti i risultati parziali e finali degli indicatori quantitativi e qualitativi della performance complessiva dell'Ente;
- raccogliere tutti i risultati parziali e finali degli indicatori quantitativi e qualitativi della performance individuale dei Dirigenti dell'Ente;
- raccogliere tutti i risultati parziali e finali degli indicatori quantitativi e qualitativi della performance individuale dei Dipendenti dell'Ente;
- evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performance complessive ed individuali rispetto ai target fissati nel "Piano delle performance";
- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- consentire una corretta gestione delle risorse umane e una corretta applicazione delle norme relative ai sistemi premianti;
- consentire una rendicontazione di sintesi sui risultati ottenuti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### Art. 6 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

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 dalla Giunta sentito il parere tecnico consultivo favorevole o contrario, motivato, dell'O.I.V.

#### 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.

#### Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE

1. La distribuzione delle risorse del salario accessorio che la contrattazione collettiva integrativa, in conformità ai principi dell'ordinamento, destinerà al sistema premiale il merito avverrà a seguito della valutazione della performance individuale.
2. La quota prevalente delle risorse di cui al primo comma è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.
3. La valutazione delle performance e l'erogazione dei premi è effettuata in conformità ai principi ed alle disposizioni di cui al presente regolamento, sulla base delle vigenti metodologie operative e procedure adottate dall'Ente.

#### Art. 10 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. 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.

3. L'Ente assicura la rilevazione della mappa dei rischi e adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

#### Art. 11 – TRASPARENZA

1. 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 nella sezione trasparenza, valutazione e merito.

#### Art. 12 - ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (O.I.V.)

1. Funzioni, composizione, requisiti e incompatibilità, modalità di nomina, durata in carica e revoca, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) sono stabilite dall'apposito regolamento approvato con la **Deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010** e ss.mm.ii.;

2. Al fine di rendere coerente il regolamento di cui al comma 1 con il presente sistema di valutazione e misurazione della performance vengono allo stesso apportate le seguenti modifiche ed abrogazioni:

sono abrogate le seguenti disposizioni del regolamento approvato con la **deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010:**” l'art. 1, comma 2; l' art. 2, comma 1, lettere f ) ed l); l' articolo 6; nonché l' articolo 8”;

il comma 1 dell'articolo 5 del regolamento approvato con la **Deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010** è così sostituito: *“L'O.I.V. propone annualmente, le modalità del monitoraggio e di controllo delle performance, i parametri dell'analisi e della valutazione delle prestazioni dirigenziali, da sottoporre all'approvazione della Giunta.*

L'articolo 11 del regolamento approvato con la Deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010 è così sostituito:

*“Il Nucleo di valutazione già istituito ai sensi del Titolo III del regolamento per la disciplina dei controlli interni approvato con Deliberazione G.M. n. 116 del 13.4.2000, continuerà ad esercitare le sue funzioni fino al 31 dicembre 2010.*

*Con riferimento all'esercizio decorrente dal primo gennaio 2011, le funzioni relative al controllo strategico ed alla valutazione dei dirigenti, già attribuite al suddetto Nucleo di valutazione, sono affidate all' organismo indipendente di valutazione istituito con il presente regolamento.”*

#### Art. 13 - STRUTTURA TECNICA PER IL CONTROLLO DI GESTIONE

1. L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario/Direttore Generale e si avvale della Struttura operativa per il Controllo di gestione dell'Ente di cui al Titolo II del Regolamento per la disciplina del controllo interno di gestione approvato con Deliberazione G.M. n. 116 del 13.4.2000.

#### Art. 14 – ABROGAZIONI - DISPOSIZIONI FINALI

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne, anche di carattere speciale, in contrasto con quelle di cui al presente regolamento.
2. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si applicano le normative vigenti in materia.