

ALLEGATO A) CICLO DELLA PERFORMANCE

Valutazione e merito

Art. 1

1. La gestione dell'attività comunale e l'erogazione dei servizi sono orientate ad assicurare la trasparenza del processo e l'avvicinamento dell'amministrazione ai cittadini utenti.
2. Il Comune accerta le esigenze espresse dai cittadini e le soddisfa attraverso combinazioni produttive efficienti e procedimenti improntati alla semplificazione ed alla trasparenza dell'azione amministrativa.
3. Il Comune promuove la partecipazione singola o organizzata dei cittadini all'amministrazione. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto 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.

Art. 2

1. In conformità al dlgs n. 150-09, la performance organizzativa e individuale si svolge secondo i seguenti obiettivi da perseguire:
 - a- l'operatività degli uffici e dei servizi dovrà articolarsi principalmente per programmi e per progetti, nei quali siano individuati obiettivi verificabili e misurabili sul piano qualitativo e quantitativo;
 - b- l'attività degli uffici e dei servizi dovrà essere orientata al raggiungimento degli obiettivi, i risultati dovranno essere misurati nel tempo, alle scadenze previste, ed essere oggetto di valutazione;
 - c- l'organizzazione degli uffici e dei servizi dovrà rispondere all'esigenza del controllo dei costi e della produttività della spesa a partire dalla piena valorizzazione delle risorse umane disponibili e alla realizzazione di economie di scala;
 - d- l'organizzazione dell'Ente e l'impiego delle risorse umane si moduleranno in relazione agli obiettivi e alle strategie dell'amministrazione.
2. I titolari di posizione organizzativa operano all'interno delle prerogative e responsabilità amministrative - contabili e di risultato previsti dagli artt. 107 e 109 dlgs n. 267-2000, dal dlgs n. 165-01 in materia di dirigenza e dal dlgs n. 150-09, in rapporto alle competenze funzionali attribuite ed agli obiettivi fissati annualmente dal PEG o dal Piano degli obiettivi.
3. L'amministrazione comunale promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità, adottando all'uopo atti di indirizzo e di programmazione triennale ed annuale nei quali dovranno essere individuate le attività da svolgere nel corso del triennio e dell'anno finanziario di riferimento.

Art. 3

1. L'autonomia nella prestazione lavorativa, ai vari gradi di responsabilità correlati alla posizione rivestita, presuppone un grado di professionalità adeguato alle funzioni da svolgere.
2. Il Comune promuove lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze e delle specializzazioni attraverso la formazione professionale permanente dei propri dipendenti e l'aggiornamento costante, garantendo a tutti pari opportunità, nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto sancito dalle leggi di stabilizzazione finanziaria.
3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
4. Tali valorizzazione del merito e trattamento premiale si applicano in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento nonché di selettività e concorsualità nell'assegnazione dei trattamenti economici accessori di natura incentivante.

5. La valutazione della performance trova altresì applicazione nel riconoscimento delle progressioni verticali di carriera nella forma del concorso pubblico con riserva dei posti a non più del 50% , previa attivazione di un oggettivo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti nonché tenendo conto degli esiti delle valutazioni delle performances della macrostruttura comunale.

Art. 4

1. L'amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di strumenti premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. Con successivo Allegato B) vengono determinati i criteri ed il sistema da applicare nella valutazione della performance, in rapporto ai vari istituti premiali per il salario accessorio, per la progressione economica orizzontale e per la valutazione delle posizioni organizzative.

Art. 5

1. Nell'ambito di una organizzazione flessibile del lavoro e di una valorizzazione della piena responsabilità dei titolari di PO come datori di lavoro, la valutazione dell'attività lavorativa ai diversi livelli delle responsabilità ascritte dovrà focalizzarsi non sui singoli atti, isolatamente considerati, ma sul complesso dell'attività amministrativa posta in essere nel rispetto di programmi, progetti ed obiettivi, dove i singoli passaggi procedurali rilevano solo ed esclusivamente in relazione al risultato finale prodotto.
2. Il sistema di pianificazione e programmazione, di cui all'allegato B), è inteso come presupposto ragionato dell'attività da svolgere in quanto idonea a conseguire gli obiettivi prefissati ed a pervenire al risultato prestabilito con il minore impiego di mezzi e nel minor tempo possibile, definendo obiettivi gestionali da correlare necessariamente ai valori attesi ed ai rispettivi indicatori e tenuto conto dell'allocazione delle risorse.
3. L'attribuzione delle funzioni gestionali dei vari settori è atto di programmazione. Nell'ambito della macrostruttura dell'amministrazione sono individuati gli uffici di maggiore spessore organizzativo ai quali viene attribuita la responsabilità, con la gradualità e l'ampiezza definite dalla giunta comunale.

Art. 6

1. L'attività dei titolari di PO si sviluppa attraverso direttive, determinazioni, proposte di delibera, ordinanze ed atti di organizzazione a contenuto discrezionale (tecnico o misto).
2. La struttura farà ricorso diffuso ed esteso alle nuove tecnologie, all'e-procurement, all'e-government e al benchmarking.
3. L'organizzazione della struttura dovrà ausiliare una politica di fissazione e programmazione di obiettivi strategici e gestionali sia di medio che di lungo periodo, da attuarsi a cascata, ai diversi livelli delle responsabilità assegnate.
4. La struttura sarà dotata di un sistema di verifica delle prestazioni e dei risultati, quale strumento capace di verificare, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Tale sistema si integra con il resto dei controlli interni, ai sensi dell'art. 6 del Dlgs n. 150-09, nel consentire attraverso le risultanze del controllo di gestione, il monitoraggio delle performance rispetto agli obiettivi fissati negli atti di programmazione ed agli eventuali interventi correttivi nel corso del periodo di riferimento.
5. In particolare viene posto risalto all'aspetto del monitoraggio anche trimestrale dello stato di attuazione degli obiettivi attivando, se del caso, eventuali interventi di correzione degli obiettivi e delle risorse assegnate per il raggiungimento degli stessi.

Art. 7

1. Gli uffici sono finalizzati alla gestione di una pluralità di funzioni e all'organizzazione di servizi di interesse comune, nell'ottica di razionalizzare l'impiego complessivo delle risorse, di ottenere economie di scala e di migliorare la qualità e quantità dei servizi da erogare all'utenza.
2. L'assetto organizzativo è informato ai principi del buon andamento, imparzialità ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite nel quadro di una armonica

collaborazione tra gli organi dell'amministrazione, al fine ultimo del raggiungimento dei piani strategici di pertinenza dell'amministrazione nel suo complesso.

Art. 8

1. Ai fini del buon andamento dell'amministrazione comunale e dell'efficacia dell'azione amministrativa i dipendenti devono osservare:
 - il dovere di comunicazione interna ed esterna, ai fini del collegamento tra le varie attività;
 - il dovere di responsabilità e la collaborazione per il risultato della attività lavorativa;
 - il dovere di rispettare la programmazione di flessibilità nell'organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane, perseguita attraverso processi di formazione, mobilità e riconversione professionale finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.
2. Ai medesimi fini risponde la responsabilizzazione delle figure apicali in ordine alla gestione della spesa ed al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi, l'informatizzazione delle attività, la ricerca e l'attuazione di modalità gestionali dei servizi attraverso percorsi di cooperazione e coordinamento tra enti che consentano sinergie operative e risparmi di risorse.
3. I sistemi di controllo interno e di verifica della performance individuale ed organizzativa sono attuati dall'Organismo indipendente di valutazione, nominato e disciplinato in conformità al dlgs n. 150-09 ed al Regolamento adottato dal Consiglio Comunale.