



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

Recepimento D.Lgs. 150/09. Introduzione disciplina della Performance ad integrazione del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Articolo 1. Finalità e principi.

1. Il presente documento ha la finalità di recepire i principi contenuti nel d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 (in seguito definito "decreto"), adeguando ad essi la propria organizzazione. I principi cui si ispira sono così come indicati dal combinato disposto della L. 150, e dai criteri generali adottati dal Consiglio Comunale n. 18 del 24.04.2010 che si esplicano nelle seguenti attività:
 - a) misurazione e valutazione dei risultati prodotti dall'organizzazione nel suo complesso e dai dipendenti;
 - b) trasparenza, intesa quale accessibilità da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, nel rispetto della normativa sulla tutela e trattamento dei dati personali;
 - c) legalità e sviluppo della cultura della promozione dell'integrità, della responsabilità e della buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici;
 - d) individuazione delle differenti capacità e dei differenti risultati prodotti dei dipendenti.

Articolo 2. La Performance

1. La performance è il contributo che un soggetto o più soggetti collettivamente apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.
2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa) e alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola (performance di UO), e la performance individuale con riferimento ai singoli dipendenti.
3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa abbraccia i seguenti ambiti:
 - a) l'attuazione delle politiche indirizzate sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi (rispetto di fasi, tempi, consumo risorse, standard previsti);
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impegno delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Dirigente e delle Posizioni organizzative è collegata:
 - a) alla performance generale del Comune;
 - b) al raggiungimento di obiettivi relativi all'UO di appartenenza;
 - c) al raggiungimento di obiettivi individuali;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) al raggiungimento di obiettivi di gruppo trasversali;
 - f) alla capacità di valutazione individuale dei propri collaboratori;
5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:
 - a) alla performance generale del Comune;
 - b) alla performance generale dell'UO di appartenenza;
 - c) al raggiungimento di obiettivi individuali e di gruppo;
 - d) alle competenze e ai comportamenti dimostrati.
6. Il Comune garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti il ciclo della performance;

Articolo 3. Il ciclo di gestione della performance.

1. Il ciclo della performance in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e 16 comma 2 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 si articola secondo le seguenti fasi:
 - a) definizione dei progetti/obiettivi/piani in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabile ed economico finanziaria di competenza del Consiglio e della Giunta;
 - b) monitoraggio in corso di esercizio e comunque in coincidenza con le fasi di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario;
 - c) verifica dei risultati eseguiti;
 - d) applicazione degli istituti premianti connessi al salario accessorio;
 - e) rendicontazione delle attività dei risultati in coincidenza della ricognizione sullo stato di attuazione programmi e con l'approvazione del rendiconto economico finanziario.
2. Il ciclo di gestione della performance a partire dalle linee programmatiche di mandato così come approvate dal Consiglio Comunale, dalla relazione previsionale e programmatica triennale approvata annualmente che rende presupposto obbligatorio l'approvazione del Piano esecutivo di gestione, che allo stato attuale parzialmente viene già utilizzato per il controllo strategico, con il quale vengono individuate le risorse finanziarie e strumentali correlate agli obiettivi selezionati dall'amministrazione, i relativi indicatori ed i target la cui costruzione deve tener conto delle innovazioni strategiche in corso di elaborazione.
3. L'Ente definisce nel dettaglio il proprio ciclo di gestione della performance nel provvedimento "Sistema di misurazione e valutazione della performance", così come adottato dalla Giunta Comunale su proposta del NVP.
4. Il ciclo della performance presuppone il miglioramento continuo assicurato in appositi punti di contatto tra le risorse umane, politiche e tecniche opportunamente predeterminati dato atto che il controllo di attività è svolta tramite idonei documenti.

Articolo 4. La valutazione della performance organizzativa.

1. La performance organizzativa, come definita all'art. 2 del presente regolamento è disciplinata dalle seguenti disposizioni nel rispetto dei principi contenuti agli artt. 3,4,5 comma 2 e art. 7 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. L'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti così come definiti nel Piano della Performance, da accertare e certificare nell'ambito delineato dal "sistema di misurazione e valutazione della performance", con gli strumenti ivi indicati.

Articolo 5. La valutazione individuale e la premialità.

1. La misurazione e valutazione della performance individuale volta alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, come descritta dall'art. 2 del vigente regolamento è disciplinata dalle disposizioni seguenti nonché dai principi contenuti negli art. 3,4,5 comma 2 ed art. 7.
2. La valutazione della performance individuale è finalizzata alla corresponsione della quota del fondo delle risorse decentrate destinate a tale finalità ed è disciplinata nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con gli strumenti ivi indicati e sulla scorta di quanto indicato nel Piano della Performance dell'Ente.

Art. 6. Soggetti.

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a) Dal nucleo di valutazione della performance (NVP), che propone alla Giunta Comunale la valutazione sulla performance di Ente, di U.O. e formula al Sindaco la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Comunale, delle posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi;
 - b) Dai titolari di posizione organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Articolo 7. Nucleo di valutazione della performance (NVP).

1. Il presente articolato muove dalla deliberazione n. 121 del 9 dicembre 2010 della CIVIT, la quale in considerazione della non applicazione per i Comuni dell'articolo 14 D.Lgs. 150/2009, a seguito del mancato rinvio del disposto art. 16 comma 2 del citato decreto evidenzia la facoltà per l'Ente di poter mantenere l'organo di valutazione così come già operante denominato nucleo di valutazione performance (NVP).

2. Il nucleo di valutazione è nominato con proprio decreto dal Sindaco previa deliberazione della Giunta Comunale a seguito accertamento dei requisiti delle competenze e delle capacità specifiche richieste tenuto conto dei curricula presentati, attraverso la procedura di pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Possono essere nominati componenti del NVP coloro che possiedono qualificata esperienza professionale e conoscenza delle tecniche:
 - a) del controllo di gestione e dell'organizzazione amministrativa con riguardo in particolare agli enti di medie dimensioni;
 - b) dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni;
 - c) della gestione del personale;
4. Non possono far parte del NVP soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali, o che abbiano rapporti collaborativi o di consulenza continuativi con i predetti organismi, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina.
5. All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti del NVP non devono avere in essere rapporti di collaborazione continuativa o consulenza con l'Ente, e si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di tre anni successivi al termine dell'incarico.
6. Il NVP dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la conclusione della fase di valutazione relativa all'ultimo anno. I componenti possono essere rinnovati una sola volta.
7. La revoca dei componenti del NVP avviene con provvedimento motivato del Sindaco sentita la Giunta nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per i comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.
8. Il NVP è un organo collegiale costituito da tre membri a prevalenza esterna. Può farvi parte il Segretario Comunale/Direttore Generale che non può ricoprire la carica di Presidente, tale funzione è individuata dal Sindaco.
9. L'Ente valuta l'opportunità di nominare un NVP in forma associata con altri Enti. I rapporti verranno regolati da apposita convenzione.
10. L'NVP svolge le seguenti funzioni:
 - a) coadiuva il Segretario Comunale/Direttore Generale nella fase transitoria di innesto del sistema di misurazione e valutazione della performance.
 - b) collabora nella predisposizione e nell'adeguamento del Sistema di misurazione, valutazione della performance secondo quanto stabilito nel D.lgs. 150 e in linea con le linee guida CIVIT;
 - c) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco/Giunta almeno ogni anno, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
 - d) valida la proposta di Piano di Performance;
 - e) valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;

- f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta;
 - g) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, dal presente documento e, dal sistema di valutazione e misurazione della performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - h) propone al Sindaco ed alla Giunta la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, delle posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi; in considerazione della composizione del NVP la valutazione del Segretario Comunale avverrà a cura dei due membri esterni;
 - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - j) assolve ai compiti previsti all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - k) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento, fermo restando l'obbligatoria compresenza in tutte le fasi decisionali ad esclusione di quanto indicato alla lettera h).
11. L'NVP inoltre esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni di RPO.

Articolo 8. Trasparenza.

1. La trasparenza è intesa, attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, come accessibilità alle 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 e nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
3. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Articolo 9. Norma transitoria.

1. Per il primo anno di entrata in vigore del presente Regolamento, l'Amministrazione sottopone all'NVP la validazione della proposta di Piano compatibile con i tempi previsti dalla normativa vigente per l'approvazione del Piano della Performance; in assenza dei tempi sufficienti a garantire l'approvazione del Piano lo stesso verrà comunicato all'NVP successivamente alla sua approvazione ed eventualmente adeguato su indicazioni del nucleo. Analogamente per il primo anno il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dalla Giunta e comunicato all'NVP.