

**REGOLAMENTO ORDINAMENTO DEGLI UFFICI
E DEI SERVIZI COMUNALI**

Approvato con delibera n. 33 Giunta Comunale in data 19.07.2011

CAPO IV- CICLO DELLE PERFORMANCE

ART. 23

DEFINIZIONE DI PERFORMANCE

1. La performance organizzativa rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dallo strumento di programmazione gestionale per il servizio di competenza.
2. La performance individuale rappresenta l'apporto individuale reso dai singoli dipendenti nell'ambito della propria attività lavorativa.

ART. 24

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Servizi in cui si articola ed ai singoli dipendenti.
3. L'Ente assicura l'informazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso il presente documento e garantendo la massima trasparenza del documento programmatico e della valutazione finale sulla performance, attraverso la tempestiva pubblicazione di tali documenti nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.

ART. 25

**MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**

1. Il Nucleo, acquisite tutte le informazioni di cui al precedente articolo, effettua la valutazione della performance di ciascun Servizio e della struttura nel suo complesso.
2. Tali valutazioni sono trasmesse alla Giunta per la valutazione dei rendimenti.
3. Gli esiti delle valutazioni sulla performance organizzativa sono utilizzati, con i criteri definiti nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsti da legge e contratto, per ponderare le valutazioni della performance dei Responsabili dei servizi e dei restanti dipendenti.

ART. 26

**MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. La misurazione e valutazione della performance individuale compete annualmente ai seguenti soggetti:
 - a) al Sindaco, esclusivamente per la valutazione della performance del Segretario;
 - b) al Segretario, unitamente al Nucleo di Valutazione, nei confronti dei Responsabili di posizione organizzativa;
 - c) al Nucleo nei confronti dell'altro personale, unitamente al Segretario, anche attraverso relazione dei relativi Responsabili dei Servizi, da trasmettere al Nucleo medesimo per gli adempimenti di competenza.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Servizi è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata, se possibile stante l'esiguità numerica del personale, anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
3. I criteri per la pesatura sono rinviati alla Contrattazione integrativa di 2° livello.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia del servizio che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie.

ART. 27 VERIFICA DELLA PERFORMANCE

1. La Giunta approva, previa valutazione da parte del Nucleo, un apposito documento di valutazione dei rendimenti, che evidenzi il grado di attuazione della valutazione delle performance dell'anno precedente.
2. La valutazione dei rendimenti deve riguardare:
 - a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;
 - b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;
 - c) le eventuali azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno.
3. La verifica sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente e oggetto di divulgazione presso le associazioni rappresentative del territorio, secondo le modalità individuate dalla Giunta.
4. Relativamente alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente deve prevedere l'acquisizione, nel corso dell'anno, attraverso le modalità ritenute più idonee di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati.