

## ALLEGATO N. 4

### Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance

#### Sezione I

#### Programmazione, organizzazione e valutazione della performance

##### Art. 1 – Premessa

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento di organizzazione degli uffici e del personale del Comune di Corsico e disciplina i criteri di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

##### Art. 2 – Principi generali

1. 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.
2. L'organo di indirizzo politico amministrativo promuove la cultura della responsabilità attraverso la programmazione e il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
3. L'organizzazione comunale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali ed ai programmi di governo. Essa si uniforma ai seguenti criteri:
  - superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;
  - verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;
  - valutazione e misurazione della performance con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati;
  - distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati ("fare" e "saper fare") sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione ("essere" e "saper essere");
  - gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;
  - valorizzazione delle risorse rappresentata dal personale dipendente, anche attraverso mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che della sua crescita professionale sono espressione sia la sua formazione, sia la flessibilità del suo impiego;
  - affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti del Comune di Corsico nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;
  - affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;

- armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'Amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

### **Art. 3 – Programmazione**

1. Gli atti della programmazione, compresi quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed il Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il Piano della Performance dell'Ente.
3. Il PEG/PDO, quali Piano della Performance, sono approvati di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

### **Art. 4 - 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'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

### **Art. 5 – La valutazione delle performance**

1. 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 conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento.
2. L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzative secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
5. Il sistema di valutazione conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità.

## **Sezione II**

### **Organismo indipendente di valutazione**

#### **Art. 6 – *Attribuzioni dell'Organismo indipendente di valutazione***

**Abrogato con deliberazione GC 200 del 1/12/2015**

#### **Art. 7 – *Composizione, nomina e durata***

**Abrogato con deliberazione GC 200 del 1/12/2015**

## **SEZIONE III**

### **Trasparenza**

#### **Art. 8 – La trasparenza**

1. La trasparenza [ intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, 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.
2. L'Amministrazione comunale garantisce un adeguato livello di trasparenza e la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
3. A tal fine il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, 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.

#### **Art. 9 - Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2011.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.