

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance****TITOLO I:
Principi generali****Art. 1 – 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.

**TITOLO II:
Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance****Art. 2 – Il Ciclo della gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi dell'Ente, facenti parte del Piano esecutivo di gestione, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati attraverso la presentazione degli esiti gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi, anche in adempimento a quanto previsto dalla legislazione vigente.

Art.3 – Programmazione

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quelli della valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il Piano della Performance dell'Ente.
3. Il PEG e il PDO, quali Piano della Performance, sono approvati in data successiva all'approvazione del Bilancio di previsione.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 15 il Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di almeno 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.
Tale Relazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

- 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, predisposta dal Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione, validata dal Nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno di ciascun anno.

Art. 5 Qualità dei servizi

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.

TITOLO III: Valutazione della performance e sistema premiante

Art. 6 – Finalità della valutazione

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'Ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. L'Ente valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune di Chieri, attraverso le proprie metodologie di valutazione, garantisce la misurazione e la valutazione della performance.

Art. 7 – Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa del Comune di Chieri si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di Ente, e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:
 - rilevanza rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'Ente e alla sua missione istituzionale, nonché ai bisogni della collettività;
 - concretezza e valutabilità in termini chiari e precisi;
 - orientamento al miglioramento dei servizi e processi erogati dall'Ente;
 - riferimento a un arco temporale annuale o pluriennale;
 - confrontabilità, ove possibile, con gli andamenti dell'Amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre Amministrazioni;
 - correlazione alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 8 – Performance individuale

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento nell'erogazione del servizio.

Art. 9 – Valutazione del Direttore e del Segretario

1. La valutazione del Direttore Generale e del Segretario Generale è effettuata direttamente dal Sindaco, sulla base degli obiettivi attribuiti loro a inizio anno, anche in relazione ad una relazione non vincolante del Nucleo di Valutazione con la sola componente esterna.

Art. 10 – Valutazione dei Dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto all'integrazione e ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze

tecniche e manageriali, tra cui l'abilità 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 e il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, 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, secondo la metodologia adottata dall'Ente, e l'attribuzione dei relativi premi ai dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda gli obiettivi e dal Direttore Generale per quanto riguarda la performance individuale. L'esito della valutazione dell'area dirigenziale è trasmessa al Sindaco.

Art. 11 – Valutazione degli Incaricati di Posizione Organizzativa

1. La valutazione della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, e l'attribuzione dei relativi premi agli incaricati di Posizione Organizzativa è effettuata dal Dirigente competente per area, nonché dal Direttore Generale per le posizioni di staff.

Art. 12 – Valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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, previo confronto non vincolante con il responsabile di servizio, nonché dall'incaricato di Posizione Organizzativa, previo confronto vincolante con il Dirigente dell'Area di appartenenza.
3. La valutazione 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. 13 – Sistema premiante

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. Le modalità di erogazione avvengono attraverso le metodologie di valutazione applicate nell'Ente.

TITOLO IV: Integrità e trasparenza

Art. 14 – Integrità e controlli di regolarità

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. Il Direttore Generale promuove, attraverso l'operato del Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione, controlli interni volti ad assicurare la rilevazione dei rischi relativi ai difetti di integrità e trasparenza rilevati a seguito di auto analisi ovvero denunciati per effetto di reclami, assicurandone l'esame approfondito delle cause al fine dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

Art. 15 – Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante e 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. 150/2009,

sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente a cura del Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione.

TITOLO V: Nucleo di Valutazione

Art. 16 – Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei compiti e delle prerogative degli altri Organi deputati alla gestione del ciclo della performance svolge le seguenti funzioni:
 - collabora alla predisposizione e all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa, dei dipendenti, anche attraverso il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema;
 - collabora alla predisposizione e all'aggiornamento del sistema di integrità e trasparenza;
 - verifica a inizio anno che l'Ente abbia un Piano esecutivo di gestione - Piano della Performance o documento analogo con obiettivi e indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi attribuiti formalmente ai dirigenti;
 - verifica il corretto andamento della gestione e valuta il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione degli stessi e delle attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso l'elaborazione di un monitoraggio effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione atto a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - valida la Relazione annuale sulla performance, attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione dell'Ente;
 - effettua la valutazione dei dirigenti per la parte inerente la valutazione degli obiettivi;
 - supporta il Sindaco nella valutazione del Direttore e del Segretario, attraverso una relazione non vincolante, formulata dalla sola componente esterna;
 - effettua la graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici;
 - assolve agli obblighi di certificazione richiesti, tra cui, a titolo di esempio, l'attestazione del raggiungimento degli obiettivi previsti per le risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 e ex art. 26 comma 3 CCNL 23/12/1999;
 - comunica criticità riscontrate nella gestione agli organi di governo e agli enti esterni preposti al controllo;
 - stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

Art. 17 – Composizione

1. Il Nucleo di Valutazione è un organo composto dal Direttore Generale, in qualità di Presidente, dal Segretario Generale e da un esperto esterno all'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Servizio Organizzazione, controllo di gestione e comunicazione.

Art. 18 – Requisiti e incompatibilità

1. Ai componenti dell'Organismo sono richieste la laurea vecchio ordinamento, laurea specialistica o laurea magistrale in materie giuridiche, economiche e gestionali, e con alternativamente:
 - esperienze pluriennali, preferibilmente in Pubbliche Amministrazioni, in posizione di responsabilità, con competenza professionale nel campo del management, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e della valutazione della performance e dei risultati nonché nel campo della pianificazione e controllo di gestione;
 - esperienza professionale sviluppata in campo accademico, comprovata da pubblicazioni scientifiche, o in campo consulenziale, presso Pubbliche Amministrazioni, in ambito di programmazione e controllo e valutazione della performance e dei risultati.

2. E' titolo preferenziale essere stato membro di nuclei/organismi di valutazione presso Pubbliche Amministrazioni.
3. Sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione n. 4/2010 della Commissione Indipendente di Valutazione, Integrità e Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche, la nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione (art. 13, comma 6 lettera g e 14 del D.Lgs. 150/2009), è orientata alla valutazione dei seguenti ulteriori requisiti:
 - che l'organismo sia composto da una pluralità di professionalità in considerazione dell'ampiezza dei compiti assegnati;
 - che il componente esterno assicuri un apporto «orientato sulla metodologia e sui processi di innovazione»;
 - che la composizione garantisca il possesso di una elevata professionalità «nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale»;
 - che i componenti abbiano inoltre capacità di «leader-ship, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare», nonché una «appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo» ed ancora che «motivazione, lavoro di gruppo e capacità di risoluzione dei problemi dovranno essere di primo livello»;
 - che la composizione rispetti l'equilibrio di genere, cioè promuova la partecipazione di donne.
4. Ai sensi dell'art. 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009, non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Art. 19 – Nomina, durata e revoca

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Sindaco, previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste tenuto conto dei curriculum presentati e a seguito di eventuale colloquio.
2. La nomina del membro esterno deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Il Nucleo di valutazione dura in carica 1 anno, reiterabile annualmente per la durata massima dell'intero mandato, per tutta l'attività di competenza dell'anno di riferimento.
4. La revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

