



COMUNE DI SEDINI

Provincia di Sassari

Via La Rampa, 20 - 07035 Sedini

Tel 079/589200 - Fax 079/589216

www.comune.sedini.ss.it - protocollo@pec.comune.sedini.ss.it



Regolamento sistema di misurazione e valutazione performance

(Stralcio al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei
servizi)

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 63 del 25.07.2011



IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Art.1 - Finalità

1.La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune di Sedini (successivamente richiamato come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2.Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1.Il presente titolo disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, delle singole Aree in cui si articola, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale.

2.Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1.I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) Il Nucleo di valutazione della Performance ;
- d) i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità;
- e) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Art.4 - Metodologia di valutazione

1.La valutazione della performance viene applicata nell'Ente secondo la metodologia di valutazione delle performance contenuta nel documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente regolamento sotto la lettera A).

Art. 5 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori – Ciclo della performance

1.Gli obiettivi assegnati ai responsabili sono definiti annualmente nel PEG (o nello strumento semplificato di programmazione economica) e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.

2.Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'Art. 5 del D.Lgs n. 150/2009.



Comune di Sedini – Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance - Stralcio al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi – approvato con delibera della Giunta Comunale n° 63 del 25.07.2011

3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente (ovviamente in quanto compatibile con la rigidità connessa alla organizzazione ed alla dimensione dell'ente); riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque effetti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei responsabili, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Segretario, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai responsabili. Il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Segretario è assistito dal Nucleo di valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG o dell'analogo strumento semplificato di programmazione.

5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 6 – Differenziazione delle valutazioni

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.L.gs. n° 150/2010, al Comune di Sedini non si applicano le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dello stesso Art. del D.L.gs. (distribuzione dei differenti livelli di performance).

2. In ogni caso è garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente di Trattamento economico accessorio collegato alla performance ad una percentuale limitata del personale dipendente, comprese le posizioni organizzative.

3. titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti, mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema di valutazione

