



**REGOLAMENTO PER
L'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**PARTE V
CICLO DI GESTIONE DELLA
PERFORMANCE – NUCLEO DI
VALUTAZIONE – CONTROLLO DI
GESTIONE**

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 - Principi generali

1. Il Comune di Cuneo attribuisce alla misurazione e valutazione dei risultati e delle prestazioni ("performance"), organizzative ed individuali, una finalità volta al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, alla valorizzazione delle competenze dei dipendenti, alla promozione del criterio della responsabilità per risultati, all'integrità e trasparenza dell'azione amministrativa.
2. L'individuazione degli obiettivi, i parametri di misurazione e di valutazione avviene di conserva con la documentazione finanziaria e programmatica dei comuni, si adatta alle scelte ed alle risorse ivi contenute e ne accompagna, in linea di massima, le tempistiche.

CAPO II

PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Articolo 2 - Ciclo della gestione delle performance

1. Il ciclo della gestione si sviluppa come di seguito indicato:
 - individuazione degli obiettivi, loro assegnazione per settore e servizio, e loro misurazione secondo parametri valutativi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
 - collegamento tra gli obiettivi e la destinazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali misure correttive;
 - misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali;
 - 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 del Comune e, successivamente, ai cittadini, ed alle associazioni portatrici di interessi.

Articolo 3 – Programmazione

1. Il piano della performance trae i propri elementi costitutivi dagli atti della programmazione annuale e pluriennale del Comune.
2. Il piano esecutivo di gestione viene accompagnato dal piano degli obiettivi; entrambi costituiscono il piano delle performance e vengono approvati dalla Giunta comunale successivamente all'approvazione del bilancio di previsione;
3. A fini di trasparenza, la documentazione di cui ai commi precedenti viene pubblicata, almeno per estratto, sul sito istituzionale.

Articolo 4 – Relazione sulla performance e rendicontazione

1. La relazione sulla performance è lo strumento per la misurazione, la valutazione e la rappresentazione trasparente dei risultati del Comune.
2. La relazione riporta i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso dell'esercizio annuale precedente, in rapporto agli obiettivi prefissati.

3. La relazione viene redatta dal servizio controllo di gestione, approvata dal nucleo di valutazione e trasmessa al sindaco entro il 30 giugno, aggiungendosi alla relazione sul rendiconto della gestione.

CAPO III

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 5 – Finalità della valutazione

1. La valutazione in base alla performance è volta al raggiungimento degli obiettivi del Comune, al miglioramento della qualità dei servizi ed alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Detta valutazione avviene mediante metodologie di valutazione adottate dalla Giunta comunale.

Articolo 6 – Performance organizzativa

1. La performance organizzativa consiste nella definizione e valutazione degli obiettivi, che possono essere tanto a livello di ente, quanto a livello di settore e/o di servizio:
 - rilevanza rispetto alle finalità strategiche del Comune;
 - concretezza e valutabilità in termini chiari e precisi;
 - tendenza al miglioramento dei servizi e dei processi operativi;
 - riferimento ad un arco temporale annuale o pluriennale;
 - confrontabilità, per quanto possibile, con livelli precedenti del Comune o di altri Comuni;
 - correlazione realistica con la quantità e qualità delle risorse, finanziarie ed umane, disponibili.

Articolo 7 – Performance individuale

1. La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e la capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

Articolo 8 – Valutazione del Segretario Generale

1. La valutazione del Segretario generale è effettuata personalmente dal Sindaco sulla base degli incarichi e degli obiettivi attribuiti ad inizio dell'anno; può avvalersi della collaborazione dei membri esterni del Nucleo di valutazione.

Articolo 9 – Valutazione dei Dirigenti

1. I dirigenti vengono valutati per l'apporto al raggiungimento dei risultati complessivi del Comune, per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, per la qualità dei servizi di competenza, per le capacità organizzative di settore e di gestione del personale, ivi comprendendo la capacità di valutazione del personale, per la competenza professionale nello specifico ramo di attività.
2. Secondo metodologia adottata dalla Giunta comunale, il Nucleo di Valutazione valuta la performance dei dirigenti sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi prefissati ed il

Segretario generale valuta la performance individuale. Sulla base della valutazione complessiva, viene attribuita la retribuzione di risultato.

3. La valutazione del Nucleo di Valutazione e del Segretario generale costituisce proposta al Sindaco, che assume il provvedimento definitivo di valutazione e di ripartizione della retribuzione di risultato.

Articolo 10 – Valutazione degli incaricati di posizione organizzativa

1. La valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa, secondo la metodologia adottata dalla Giunta comunale, anche ai fini dell'attribuzione della quota della retribuzione di risultato, è effettuata dal Dirigente competente per settore.

Articolo 11 – 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 ed i comportamenti organizzativi, con una graduazione degli elementi valutativi che si differenzia in rapporto alla qualifica rivestita.
2. La valutazione compete al Dirigente del settore al quale il dipendente appartiene, previo confronto con l'incaricato di posizione organizzativa o con il responsabile del servizio.
3. La valutazione ha lo scopo di elevare il grado di organizzazione della struttura comunale e la maturazione professionale e propositivo dei singoli dipendenti e di costituire la base del sistema premiante del merito, secondo criteri di imparzialità e trasparenza.

Articolo 12 – Sistema premiante

1. Il sistema premiante del merito, basato sulla valutazione della performance individuale, è costituito dall'insieme dei vantaggi retributivi e giuridici e dei premi previsti dalla legislazione vigente.
2. Le modalità di erogazione sono stabilite dalle metodologie di valutazione stabilite dalla Giunta comunale.

Articolo 13 - Piani di attività e progetti di risultato

1. I piani di attività ed i progetti di risultato sono strumenti incentivanti, volti a remunerare, con risorse allocate sul fondo decentrato del personale nel rispetto del CCNL, dipendenti disponibili ad impegnarsi per raggiungere finalità integrative o eccezionali rispetto alla normale attività di lavoro.
2. I primi coinvolgono personale appartenente a settori diversi su iniziativa del Segretario generale, i secondi interessano personale del medesimo settore su iniziativa del Dirigente di riferimento.
3. Entrambi, basati su specifico progetto indicante le finalità, il personale coinvolto, le risorse impegnate e il criterio di remunerazione, il tempo di realizzazione, sono esaminati da parte del Nucleo di valutazione, controllati dai Revisori del conto ed approvati e finanziati dalla Giunta comunale,
4. La liquidazione avviene previa relazione sul raggiungimento dell'obiettivo e sui partecipanti, esaminata positivamente dal Nucleo di valutazione.

CAPO IV
INTEGRITÀ E TRASPARENZA

Articolo 14 – Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con controlli di regolarità da parte dall'ufficio controllo di gestione, non disgiunta dalla costante vigilanza dei Dirigenti che, del rispetto di tale requisito, sono responsabili.
2. Il Segretario generale promuove, di conserva con i Dirigenti e con il supporto degli uffici controllo di gestione, comunicazione e relazione con il pubblico, verifiche interne volte a rilevare la presenza di rischi nella salvaguardia dell'integrità dei procedimenti amministrativi, basandosi su autonomi criteri di analisi e su reclami e segnalazioni da parte dell'utenza.

Articolo 15 – Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante ed il sistema di integrità e trasparenza adottati dal Comune, nonché quanto indicato all'Articolo 11, comma 8, del Decreto Legislativo 27/10/2009, n. 150, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

CAPO V

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Articolo 16 – Funzioni

1. Il Nucleo di valutazione, nel rispetto delle competenze dei soggetti interessati alla gestione del ciclo della performance, svolge le seguenti funzioni:
 - collabora alla predisposizione ed aggiornamento delle metodologie di misurazione e valutazione della performance;
 - collabora alla predisposizione ed aggiornamento del sistema d'integrità e trasparenza;
 - esamina preventivamente il piano degli obiettivi da allegarsi al piano esecutivo di gestione ed i relativi indicatori di risultato e l'esatta attribuzione al corrispondente settore e/o servizio ed al relativo dirigente;
 - esamina preventivamente gli obiettivi assegnati ai Dirigenti – che faranno parte del piano degli obiettivi –, vi attribuisce il valore ed il criterio di misurazione;
 - verifica il corretto andamento della gestione e valuta il raggiungimento degli obiettivi, mediante incontri con i responsabili dei singoli obiettivi o mediante monitoraggi effettuati da parte dell'ufficio controllo di gestione;
 - comunica al Sindaco ed agli enti esterni di controllo criticità riscontrate nella gestione;
 - valida la relazione annuale sulla performance;
 - valuta i dirigenti per la parte riguardante gli obiettivi;
 - supporta, se richiesto, il Sindaco nella valutazione del Segretario generale;
 - assolve agli obblighi di certificazione derivanti da leggi o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
 - esamina i piani di attività ed i progetti di risultato e la relazione finale.

Articolo 17 – Composizione, requisiti, incompatibilità

1. Il Nucleo di valutazione è composto dal Segretario generale, che lo presiede, e da due membri esterni, in possesso di diploma di laurea specialistica o del vecchio ordinamento, abbinato a comprovata esperienza pluriennale, maturata in posizione dirigenziale presso enti pubblici o aziende private, alternativamente, nel campo dell'organizzazione e gestione del lavoro, della gestione del personale, della pianificazione o controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle prestazioni lavorative oppure esperienza professionale in campo accademico in materie, alternativamente, di organizzazione del lavoro, programmazione, controllo di gestione, valutazione dei risultati oppure esperienza maturata – quale attività prevalente – in attività consulenziale in una delle suddette materie.
2. Sono incompatibili a far parte del suddetto organismo le persone 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 siano stati titolari di simili cariche o incarichi o rapporti nei tre anni precedenti la data di presentazione della candidatura.

Articolo 18 – Nomina, durata e revoca

1. La nomina dei componenti del Nucleo di valutazione viene effettuata dal Sindaco, preceduta da pubblicazione di avviso sul sito istituzionale del Comune, secondo una valutazione del "curriculum", curando un equilibrio di esperienze e di genere.
2. La carica ha durata pari al mandato del Sindaco che ha effettuato la nomina.

3. La nomina può essere revocata, con provvedimento motivato del Sindaco, per gravi e comprovate inadempienze, per palesi incompetenze, per comportamenti lesivi del Comune e della carica rivestita, per sopravvenuta incompatibilità.
4. Con il provvedimento di nomina il Sindaco determina il compenso dei membri esterni.

Articolo 19 – Funzionamento

1. Il Nucleo di valutazione svolge il proprio compito in modo collegiale, con la presenza e con il voto favorevole di almeno due membri.
2. Opera in autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
3. Si avvale per operare dell'ufficio controllo di gestione, uno dei cui componenti svolge funzioni di segretario, e può ottenere da tutti gli uffici comunali qualsiasi informazione o documentazione.

CAPO VI
SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE

Articolo 20 - Finalità del servizio controllo di gestione

1. Il servizio controllo di gestione è istituito al fine di verificare la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento del Comune e la trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Il servizio controllo di gestione ha per oggetto delle sue verifiche l'intera attività amministrativa e gestionale del Comune.

Articolo 21 – Organizzazione del servizio

1. Il controllo di gestione è affidato ad un apposito servizio interno, alle dipendenze del Segretario generale e di supporto al Sindaco, ai Dirigenti, al Nucleo di valutazione.
2. Il servizio ha libero accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso del Comune, che dovrà essere fornito a semplice richiesta, anche verbale.

Articolo 22 – Supporto al ciclo della performance

1. Il servizio controllo di gestione fornisce supporto al Segretario generale, ai Dirigenti ed al Nucleo di valutazione per la predisposizione del piano degli obiettivi allegato al P.E.G., per il monitoraggio della gestione attraverso una rilevazione periodica dell'attività svolta e del grado di raggiungimento dei risultati da parte dei settori, la rendicontazione con la relazione sulle performance.

CAPO VII
NORME TRANSITORIE

Articolo 23 – Valutazione del primo anno

1. Per la valutazione del personale e dei Dirigenti, relativamente alla performance organizzativa dell'anno in cui viene approvato il presente regolamento, si fa riferimento agli obiettivi contenuti nel PEG del medesimo anno.