



***Comune di Signa***  
***Provincia di Firenze***

# REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

## Parte III

### Misurazione e valutazione della performance

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 21.03.2011, modificato con deliberazione Giunta Comunale n. 181 del 23.09.2013 (le modifiche sono evidenziate in grassetto)



**ARTICOLO 1**  
Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento ha per oggetto l'attuazione degli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e costituisce, pertanto, l'adeguamento dell'ordinamento del Comune di Signa ai principi recati dallo stesso decreto legislativo.
2. La misurazione e la valutazione della performance, organizzativa e individuale, hanno la finalità del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
3. Al fine di favorire la piena attuazione di quanto stabilito al comma precedente, il Sindaco viene informato con periodicità annuale e con apposita relazione sulle performance di cui al successivo articolo 4.

**ARTICOLO 2**  
Ciclo della performance

1. Ai fini di quanto indicato nel precedente articolo 1, il Comune sviluppa, in maniera coerente con la programmazione finanziaria, il ciclo di gestione della performance, costituito dagli atti della programmazione, comprendenti quelli relativi alla valutazione.
2. Il Bilancio annuale di previsione (BP), la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), costituiscono il piano della performance del Comune di Signa.
3. La Relazione Previsionale e Programmatica rappresenta il documento di programmazione della performance strategica, annuale e triennale, degli obiettivi e delle strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il PEG ed il PdO rappresentano i documenti di programmazione operativa ed attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Essi sono approvati, di norma, entro il termine di 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Il PdO è parte integrante e sostanziale del PEG.
5. Con periodicità trimestrale i responsabili dei Settori e delle strutture organizzative autonome eventualmente costituite, informano il Direttore Generale e il Nucleo di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre eventuali modifiche degli obiettivi assegnati.
6. Ai fini della trasparenza, i documenti di programmazione e di rendicontazione della performance sono pubblicati nel sito istituzionale dell'ente a cura del responsabile del Settore competente in materia di Affari Generali.



### ARTICOLO 3 Gli obiettivi

1. Gli obiettivi indicati negli atti di programmazione sono definiti in conformità ai criteri stabiliti dalla legge; essi sono di natura strategica, funzionale, ovvero ordinaria, sono assegnati a tutti i responsabili dei Settori e, se costituite, delle strutture organizzative autonome, e riguardano l'attività di tutto il personale dipendente.

### ARTICOLO 4 Sistema di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance ha per oggetto:
  - a) La valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ("performance di ente");
  - b) La valutazione della performance con riferimento ai Settori in cui si articola l'ente ed alle strutture organizzative autonome eventualmente costituite ("performance organizzativa");
  - c) La valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale");
2. La valutazione della performance individuale è funzionale alla performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, allo sviluppo organizzativo e professionale ed al miglioramento del servizio.
3. La valorizzazione del merito dei responsabili dei Settori e del personale, a seguito della valutazione della performance, avviene anche con il sistema premiante di cui ai successivi articoli 7 e 8.
4. Il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale viene elaborato e proposto dal Nucleo di Valutazione ed è approvato dalla Giunta comunale con apposito provvedimento. Esso individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
5. Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento. Il sistema di valutazione è partecipato ai soggetti interessati prima dell'inizio della sua applicazione.



## ARTICOLO 5 Fasi e tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui al precedente articolo 2, come segue:
  - a) definizione degli obiettivi e delle attività indicati nel Piano Esecutivo di Gestione /Piano dettagliato degli Obiettivi;
  - b) Assegnazione e graduazione degli obiettivi, [da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione], ai fini della determinazione delle risorse;
  - c) svolgimento della gestione, del monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento, mediante specifici report, con cadenza trimestrale, ai sensi del precedente articolo 2, comma 5;
  - e) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di febbraio successivo all'anno oggetto della valutazione.
2. I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

## ARTICOLO 6 Soggetti della valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta, secondo le rispettive competenze, dai Responsabili dei Settori, dal Direttore Generale e dal Nucleo di Valutazione, le cui competenze, composizione, nomina e modalità di funzionamento sono stabilite con apposito regolamento approvato dalla Giunta comunale.
2. Il Nucleo di Valutazione è competente in ordine alla misurazione ed alla valutazione della performance di ente ed organizzativa, nonché alla proposta di valutazione annuale dei responsabili dei settori e delle eventuali strutture organizzative autonome.
3. I responsabili dei settori sono competenti per la valutazione del personale loro assegnato, ai fini della progressione economica, della corresponsione di indennità e premi incentivanti e, in generale, di quanto stabilito dalla legge e dai contratti di lavoro vigenti.

## ARTICOLO 7 Valutazione delle Posizioni Organizzative

1. La valutazione dei responsabili dei settori e delle strutture organizzative autonome riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'ente,



la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, 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 individuale e l'attribuzione dei premi ai responsabili dei settori è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire i responsabili dei Settori in tre fasce di merito, garantendo che alla fascia più alta corrisponda la prevalenza della retribuzione e dei compensi, e che alle fasce inferiori corrispondano retribuzioni e compensi progressivamente inferiori.
5. La distribuzione dei responsabili dei settori in fasce di merito si effettua qualora siano stati nominati almeno sei titoli di posizione organizzativa, ai quali sia stata affidata la direzione di uno o più settori.
6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al precedente articolo 4, dovrà consentire altresì la misurazione e la valutazione delle singole posizioni organizzative, nonché le modalità di coordinamento tra la valutazione della performance individuale dei responsabili di settore e la valutazione della performance organizzativa.
7. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione di compensi incentivanti e/o di premi di risultato al Segretario Comunale ed al Direttore Generale, sono effettuate dal Sindaco, sentiti i membri esterni del Nucleo di Valutazione.

## ARTICOLO 8

### Valutazione del personale

1. La valutazione del personale ha per oggetto l'apporto individuale al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali, nonché le capacità, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione del personale viene effettuata dal responsabile del settore nel quale il dipendente è collocato, mediante l'applicazione del sistema previsto dal precedente articolo 4. Essa è finalizzata a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e lo sviluppo professionale dei dipendenti, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale in quattro fasce di merito, garantendo che alla fascia più alta corrisponda la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance, intesa come una quota del fondo destinato alla performance individuale singolarmente e gradatamente superiore a ciascuna delle altre fasce.
4. La Giunta Comunale provvede annualmente, su proposta del Direttore Generale e, di norma, in sede di definizione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata,



**Comune  
di Signa**  
*Provincia di Firenze*

all'individuazione del numero di dipendenti da assegnare a ciascuna delle fasce di cui al comma precedente.

5. La contrattazione decentrata definisce l'ammontare complessivo delle risorse da destinare alla performance individuale ed all'incentivazione della produttività, collettiva e di gruppo.
6. La valutazione di cui al presente articolo può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale, che vengono attuate mediante l'applicazione del medesimo sistema di valutazione di cui al precedente articolo 4.

**ARTICOLO 9**  
**Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento costituisce parte integrante del regolamento comunale degli uffici e dei servizi, ed entra in vigore dal giorno dell'esecutività della delibera d'approvazione.