



**Comune di Bareggio**

**Città Metropolitana di Milano**

**STRALCIO  
REGOLAMENTO  
SULL'ORDINAMENTO GENERALE  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N.15 DEL 15.02.2011  
E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DAL MEDESIMO ORGANO CON LE DELIBERAZIONI  
N. 148 DEL 22.12.2014, N. 65 DEL 17.04.2019, N. 11 DEL 28.01.2020 E  
DA ULTIMO CON LA DELIBERAZIONE N. 27 DEL 21.02.2024

## **TITOLO IV - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

### **CAPO II - IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 29 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE**

1. La *performance* è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti, da un'unità organizzativa o dall'intera struttura organizzativa al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, in relazione ai bisogni della collettività.
2. Tale contributo è misurato e valutato con riferimento ai risultati conseguiti e alle modalità di raggiungimento dei risultati stessi.

#### **Art. 30 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. La *performance* organizzativa è articolata nei seguenti macro-ambiti:
  - a) il grado di attuazione della strategia, esplicitando i collegamenti tra le linee programmatiche di mandato, i programmi contenuti nella relazione previsionale e programmatica, gli obiettivi operativi annuali individuati nei documenti di programmazione dell'Ente, da attuarsi attraverso la valutazione dell'impatto dei programmi e del grado di attuazione degli stessi con gli obiettivi operativi annuali;
  - b) il livello di performance nella erogazione dei servizi individuato sulla base di indicatori strutturati su diverse dimensioni secondo il sistema di misurazione in uso presso l'Ente;
  - c) gli impatti dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e/o sui bisogni della collettività;
2. I macro ambiti in cui è articolata la *performance* organizzativa costituiscono elementi che dovranno essere rappresentati nel piano della performance il quale rappresenta anche in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione utilizzati presso il comune.
3. L'inclusione dei macro-ambiti di *performance* nel sistema di misurazione e valutazione o la loro ulteriore strutturazione può essere disposta in modo graduale, in una logica di gradualità e progressivo miglioramento del sistema di gestione della *performance*.

#### **Art. 31 - PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. La *performance* individuale dei Responsabili di Settore può essere misurata e valutata in relazione:
  - a) al raggiungimento di obiettivi individuali;
  - b) al contributo apportato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
  - c) al contributo apportato alla *performance* dell'Ente;
  - d) all'eventuale partecipazione del singolo al raggiungimento di obiettivi trasversali a più unità organizzative;

- e) alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi;
- f) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.

La *performance* individuale del personale può essere misurata e valutata in relazione:

- a) al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di gruppo;
- b) al contributo apportato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze professionali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi.

### **Art. 32 - FASI DEL CICLO DI GESTIONE *PERFORMANCE***

1. Il ciclo di gestione della *performance* è articolato nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi di miglioramento qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, assumendo quale elemento di connessione, di norma, i centri di costo del piano esecutivo di gestione;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione delle *performance*, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai portatori di interessi interni ed esterni all'Ente.
2. Le modalità di svolgimento del processo, i tempi ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance* sono esplicitati nel sistema di misurazione della *performance* indicato nel successivo art. 33.
3. Il ciclo di gestione della *performance* è sviluppato in modo coerente e integrato con il sistema di pianificazione, controllo e rendicontazione indicato nell'art. 34.

### **Art. 33 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE***

1. Il sistema di misurazione e valutazione definisce, nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nel presente titolo:
  - a) i tempi e le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione della *performance*, valorizzando le sinergie con il sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione indicato nel successivo art. 34;
  - b) i soggetti responsabili ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del processo di misurazione e valutazione della *performance*, coerentemente con l'assetto delle responsabilità dirigenziali definito nel titolo III del presente Regolamento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* è approvato dalla Giunta comunale, su proposta del Nucleo di valutazione (NDV).
3. Analoga procedura è adottata per eventuali successive variazioni del sistema.

4. Il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* è pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito”.

#### **Art. 34 - SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E RENDICONTAZIONE**

1. Il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi di miglioramento qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi è supportato principalmente dai seguenti strumenti:
  - a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio comunale all’inizio del mandato amministrativo ai sensi dell’art. 15 dello Statuto comunale, che delineano gli indirizzi strategici per la successiva definizione e articolazione dei programmi all’interno del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);
  - b) il D.U.P., in cui sono definiti e articolati i programmi da realizzare nell’arco del triennio, le programmazioni triennali in materia di fabbisogno di personale, beni e servizi e opere pubbliche e le risorse previste per la loro attuazione;
  - c) il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), approvati dalla Giunta comunale, in cui sono esplicitati gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei centri di costo/Elevate Qualificazioni e le correlate risorse.
2. Il piano della *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione (P.E.G. e P.I.A.O.), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* attesa dall’Ente, nonché l’esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale dirigente.
3. Il monitoraggio sull’andamento della gestione rispetto ai programmi ed agli obiettivi definiti nell’ambito del sistema integrato di pianificazione e programmazione è assicurato principalmente attraverso i seguenti strumenti:
  - a) la verifica sullo stato di attuazione delle linee programmatiche di mandato ex art. 15 dello Statuto Comunale;
  - b) la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi ex art 193 del TUEL e degli obiettivi di P.E.G. e di performance;
  - c) i colloqui intermedi tra valutatore e valutato, nell’ambito del sistema di valutazione del personale con ruolo dirigenziale e non dirigente dell’Ente.
4. La rendicontazione dei risultati effettivamente conseguiti rispetto ai programmi e agli obiettivi definiti nell’ambito del sistema integrato di pianificazione e programmazione è svolta principalmente attraverso i seguenti strumenti:
  - a) la Relazione della Giunta allegata al rendiconto ex art. 151, comma 6, del TUEL, con la quale l’organo esecutivo esprime le valutazioni di efficacia dell’azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
  - b) il Referto del controllo di gestione, redatto ai sensi dell’art. 198 del TUEL, con il quale la struttura preposta al controllo interno fornisce le conclusioni di tale controllo agli amministratori, ai responsabili dei servizi e alla Corte dei Conti;
  - c) le schede di rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e del personale.

5. La relazione sulla *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* dell'Ente, evidenziando altresì i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore/E.Q..