



Protocollo RC n. 17186/10

ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA CAPITOLINA

(SEDUTA DEL 22 DICEMBRE 2010)

L'anno duemiladieci, il giorno di mercoledì ventidue del mese di dicembre, alle ore 15,00, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1 ALEMANNI GIOVANNI.....	<i>Sindaco</i>	8 CROPPI UMBERTO.....	<i>Assessore</i>
2 CUTRUFO MAURO	<i>Vice Sindaco</i>	9 DE LILLO FABIO	“
3 ANTONIOZZI ALFREDO.....	<i>Assessore</i>	10 GHERA FABRIZIO.....	“
4 BELVISO SVEVA	“	11 MARCHI SERGIO.....	“
5 BORDONI DAVIDE.....	“	12 MARSILIO LAURA.....	“
6 CAVALLARI ENRICO.....	“	13 LEO MAURIZIO.....	“
7 CORSINI MARCO	“		

Sono presenti l'On.le Sindaco, il Vice Sindaco e gli Assessori Antoniozzi, Bordoni, Cavallari, Corsini, Croppi, De Lillo, Ghera, Marchi, Marsilio e Leo.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Liborio Iudicello.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 116

Adozione della disciplina del "Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance".

Premesso che a seguito dell'approvazione delle linee programmatiche, di cui alla deliberazione Consiglio Comunale n. 24 del 5 giugno 2008, l'Amministrazione ha avviato un processo di razionalizzazione e adeguamento organizzativo, per consentire un esercizio coerente delle missioni dell'ente e dei programmi di settore, secondo le priorità dettate dal Sindaco e dalla Giunta;

Al contempo, già con il Piano Esecutivo di Gestione 2010, sono state introdotte apposite regole per l'esercizio delle funzioni e dei ruoli direzionali, nell'ambito del nuovo modello di articolazione della macrostruttura, in relazione ai livelli di responsabilità, sui compiti di programmazione e gestione dei progetti e degli obiettivi attribuiti ai dirigenti;

Inoltre, al fine di raccordare la programmazione strategica di competenza degli organi politici con i compiti e le responsabilità gestionali della dirigenza, deliberazione Giunta Comunale del 7 maggio 2009, n. 142 sono state definite le funzioni di direzione apicale dell'ente;

Inoltre, con Ordinanza n. 244 del 20 novembre 2009, al Segretario Generale sono state attribuite le funzioni di Direzione Generale;

Considerato che a decorrere dal 2009, l'Amministrazione ha avviato una verifica della funzionalità e dell'adeguatezza del processo programmatorio, introducendo una

profonda innovazione finalizzata a garantire la più ampia trasparenza e organicità delle fasi di programmazione, pianificazione, monitoraggio e controllo delle attività e dei risultati attesi, per il miglioramento continuo della performance;

Sotto il profilo metodologico, già per il ciclo della programmazione 2010 (RPP e P.E.G. 2010-2012), è stato adottato un “Sistema integrato di programmazione, pianificazione e controllo”, che ha definito in modo sistemico le connessioni tra le diverse fasi e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo programmatico e pianificatorio;

Nell’ambito di detto sistema, ai fini del raccordo tra la fase di pianificazione strategica con quella di programmazione generale, sono state ulteriormente definite le priorità del programma amministrativo e i progetti destinati all’innalzamento progressivo degli standard quali-quantitativi dei servizi e delle prestazioni rese, nonché quelli finalizzati all’ottimizzazione delle entrate e al contenimento della spesa, come rinvenibile nelle apposite direttive recate dalla memoria di Giunta del 10 novembre 2010 e correlate indicazioni operative congiuntamente diramate dal Segretariato – Direzione Generale e dalla Ragioneria Generale con nota circolare prot. n. RC/15779 del 25 novembre 2010;

Tali innovazioni risultano già espressione dei principi evincibili dalla riforma del lavoro pubblico in atto, della quale costituiscono strumenti di avviamento a regime;

Pertanto, occorre adottare la specifica regolamentazione delle innovazioni di cui sopra, allineando e integrando in modo organico la programmazione strategica e la programmazione settoriale con la programmazione operativa e la pianificazione esecutiva, quali strumenti per la definizione e la gestione del ciclo della performance, anche con riferimento alle linee guida formulate dall’A.N.C.I. per la prima sperimentazione della suddetta riforma, cui l’Amministrazione Capitolina ha attivamente partecipato, anche in seno alla Commissione A.N.C.I. all’uopo costituita;

Preso atto che in data 18 dicembre 2010, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la separata area della dirigenza hanno sottoscritto apposito verbale, concordando il complessivo riordino delle discipline del rapporto di lavoro dirigenziale, anche con riguardo alle materie rientranti nella contrattazione decentrata, recepito e approvato con separata deliberazione in data odierna, così da assicurare, parallelamente all’adozione delle presenti norme di recepimento regolamentari, adeguata rispondenza al nuovo sistema integrato di programmazione generale delle attività e dei servizi avviato nel corso dell’anno 2010;

Ritenuto, pertanto, che ai fini di cui sopra, occorre adottare il Regolamento per la Disciplina del “Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance”;

Nel contempo, occorre allineare le norme regolamentari collegate alla valutazione del personale dirigente alla presente disciplina, con particolare riguardo alle funzioni del Collegio, di cui all’art. 30 del Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Dato atto che la presente deliberazione non presenta rilevanza contabile;

Preso ulteriormente atto che in data 22 dicembre 2010 il Direttore della Direzione Pianificazione e Controllo Interno ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Il Direttore

F.to: A. Caprioli”;

Sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97 comma 2 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Generale

F.to: L. Iudicello;

Tanto premesso e considerato, su proposta del Segretario – Direttore Generale,

LA GIUNTA CAPITOLINA

per le motivazioni esposte in narrativa,

DELIBERA

1. di adottare la Disciplina del “Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance”; nel testo regolamentare allegato al presente provvedimento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di stabilire che, a decorrere dalla data di istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione, di cui all'art. 1 del suddetto Regolamento, cessano le funzioni del Collegio di Controllo, di cui all'art. 30 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
3. di demandare ad apposito separato provvedimento della Direzione Generale l'organizzazione della struttura permanente di supporto all'Organismo indipendente di valutazione;
4. di stabilire, inoltre, che la cura del “Sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione” è demandata alla struttura competente in materia di controlli interni;
5. di disapplicare le norme regolamentari e contrattuali decentrate incompatibili con la presente disciplina.

**Regolamento sulla
disciplina del "Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo,
misurazione e valutazione della performance"**

**Titolo I
Disposizioni generali**

Art. 1

(Organismo indipendente di valutazione)

1. È istituito l'Organismo indipendente di valutazione, di seguito O.I.V., composto da tre membri.
2. L'incarico dei componenti ha la durata di tre anni ed è rinnovabile. La data di scadenza dell'incarico non può eccedere, comunque, quella di scadenza del mandato del Sindaco.
3. L'O.I.V. è composto dai seguenti componenti:
 - a) il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, con funzioni di Presidenza;
 - b) un componente, nominato dal Sindaco, scelto tra soggetti in possesso di elevata professionalità ed esperienza nel campo manageriale, con particolare riguardo alle competenze in materia di *governance* di amministrazioni pubbliche, anche locali, nonché di competenze in ordine alla definizione e gestione di processi di sviluppo socio-economico territoriale, alla valutazione dei relativi risultati e alla *performance* organizzativa e individuale;
 - c) un componente, nominato dal Sindaco, scelto tra soggetti in possesso di elevata professionalità ed esperienza nel campo manageriale, con particolare riguardo alle competenze in materia di misurazione e valutazione dell'azione amministrativa e degli *standard* di erogazione dei servizi pubblici.
4. All' O.I.V. competono le seguenti funzioni:
 - a) promozione, monitoraggio e verifica dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, dei controlli interni e delle pari opportunità, nell'ambito del ~~"Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"~~;
 - b) la definizione degli indirizzi tecnici per il miglioramento delle metodologie di misurazione e valutazione della *performance*, nonché la validazione annuale della "Relazione sulla *performance*";
 - c) la definizione degli indirizzi tecnici per il miglioramento delle metodologie di misurazione e valutazione della qualità dei servizi e delle carte dei servizi;
 - d) la promozione e la diffusione delle buone pratiche anche in tema di pari opportunità;
 - e) la definizione degli indirizzi e la verifica sulla pubblicazione e sull'accessibilità delle informazioni inerenti il ciclo della *performance*;
 - f) la formulazione di criteri generali per la definizione e l'applicazione dei sistemi premianti il merito e la professionalità;
 - g) la proposta di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Direttori dei Dipartimenti e delle Direzioni, nonché delle strutture analoghe;
 - h) il riesame, ove richiesto, delle valutazioni dei Dirigenti apicali e sub apicali.
5. Per l'esercizio delle suddette funzioni, l'O.I.V. si avvale di una struttura di supporto, definita con apposito provvedimento.

Art. 2

(Funzioni di Alta Direzione)

1. La pianificazione del ciclo della *performance* è posta sotto il diretto presidio degli Organi di Alta Direzione, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 142/2009, quale traduzione delle strategie politiche in programmi, progetti e obiettivi.
2. Le funzioni di pianificazione esecutiva, parte integrante del sistema di "Programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione", sono poste sotto la diretta responsabilità del

Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale, cui spetta, altresì, il presidio dell'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano esecutivo di gestione e nel correlato Piano dettagliato degli obiettivi, recepiti nel "Piano della performance", nel rispetto delle direttive del Sindaco e degli indirizzi tecnici formulati dall'O.I.V..

3. Le funzioni di controllo interno rientrano nelle attribuzioni del Comitato di Direzione e sono esercitate tenendo conto delle indicazioni tecniche fornite dall'O.I.V., il quale esamina i relativi esiti nell'ambito della misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.

Art. 3

(Trasparenza dell'azione amministrativa)

1. La trasparenza dell'attività amministrativa, nel rispetto dei limiti e delle tutele previste all'art. 24 della L. 241/90 e s.m.i., è intesa quale strumento essenziale per coniugare la legalità, il buon andamento, l'imparzialità dell'attività amministrativa, con i principi di efficienza, efficacia, qualità e miglioramento continuo dei servizi erogati alla cittadinanza; pertanto, assume valore di livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione.
2. Roma Capitale riconosce la centralità delle attese della cittadinanza e, pertanto, promuove e sviluppa gli strumenti di comunicazione, informazione, e partecipazione dei cittadini, secondo i principi e gli strumenti previsti dallo Statuto e recepiti negli appositi regolamenti.
3. Roma Capitale adotta un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", periodicamente aggiornato, nel quale sono indicate le finalità da conseguire e le motivazioni delle scelte, nonché, gli ambiti interessati dagli interventi volti ad assicurare la trasparenza, l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa e le risorse a tal fine destinate; infine, indica le azioni adottate per l'attuazione della disciplina della Posta Elettronica Certificata e la tempistica prevista per ogni singolo intervento.
4. Il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", predisposto sulla base delle indicazioni fornite dall'O.I.V., è approvato dalla Giunta ed è finalizzato alla promozione della cultura della legalità e dell'integrità nell'ambito dell'amministrazione.
5. In una apposita pagina del sito istituzionale di Roma Capitale è assicurata l'accessibilità delle informazioni pubbliche e, in particolare, di quelle inerenti l'organizzazione dell'Ente, il Piano e la gestione del ciclo della *performance*, le modalità di applicazione dei sistemi per la valorizzazione del merito, i principali atti e documenti di rendicontazione contabile, di rendicontazione gestionale e di rendicontazione sociale.

6. Il sito istituzionale è organizzato con modalità tali da favorire la ricerca, la reperibilità, la fruibilità delle informazioni di interesse pubblico e le funzionalità che consentano ai cittadini di:
 - a) conoscere l'organizzazione dell'Ente, i nominativi dei relativi responsabili, le informazioni curriculari e di valutazione dei medesimi;
 - b) accedere alle informazioni sui servizi pubblici e sulle modalità di erogazione (orari di accesso, procedure e modulistica);
 - c) accedere alle informazioni sulle carte dei servizi e sulla qualità dei servizi nonché esprimere le proprie valutazioni in merito;

- d) comunicare con gli uffici dell'amministrazione, accedere ai servizi prestati con sportelli telematici;
- e) conoscere gli incarichi, retribuiti e non, conferiti ai dipendenti pubblici e soggetti privati.
7. Gli uffici di Roma Capitale sono organizzati in modo da garantire l'accesso alle informazioni che facilitano l'erogazione dei servizi e delle prestazioni, a tal fine sono previsti:
 - a) un Ufficio relazioni con il pubblico alle dirette dipendenze di ogni direzione apicale di struttura;
 - b) la costante verifica dell'adeguatezza degli orari e delle modalità di accoglienza e ascolto dell'utenza;
 - c) la promozione di misure di semplificazione per l'accesso alle informazioni, alle prestazioni e ai servizi, anche tramite gli strumenti dell'accoglienza unica o degli sportelli unici, in relazione alle specifiche esigenze funzionali e alle condizioni operative, secondo criteri volti ad assicurare l'efficiente utilizzo delle risorse e l'efficacia delle risposte alle esigenze dell'utenza;
 - d) ogni ulteriore misura di natura organizzativa, informatica e/o tecnologica volta a rimuovere qualsiasi barriera fisica o virtuale che pregiudichi la piena accessibilità ai servizi e alle prestazioni erogate.

8. Compatibilmente con le esigenze funzionali e organizzative, presso ogni struttura sono previsti punti informativi telematici al servizio dei cittadini, per l'accesso alle informazioni e alle prestazioni di cui al presente articolo.

Art. 4

(Qualità dei servizi)

1. Roma Capitale organizza i servizi alla cittadinanza tenendo conto delle esigenze, delle proposte e dei reclami avanzati dai cittadini.
2. Nell'organizzazione dei servizi, sono garantite le condizioni di piena accessibilità dei medesimi e la rimozione delle eventuali barriere fisiche o virtuali, nonché tutte le misure organizzative volte ad assicurare l'efficacia dei servizi e delle prestazioni resi, tenendo presente il rapporto tra le risorse impiegate e i servizi resi.
3. Gli interventi di miglioramento della qualità erogata e del grado di soddisfazione dei cittadini, sono definiti nell'ambito degli indirizzi dell'O.I.V. il quale promuove l'applicazione di tecniche e metodologie per la misurazione e la valutazione dei relativi *standard*.
4. Ai fini del miglioramento quali - quantitativo dei servizi, l'amministrazione pone sotto costante monitoraggio la qualità dei processi e delle procedure amministrative ai fini dell'ottimizzazione dei costi, tramite:
 - a) l'analisi di impatto della regolamentazione;
 - b) Il controllo della gestione;
 - c) la definizione di costi *standard* per tipologie di servizi;
 - d) la semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro;
 - e) l'innovazione e la semplificazione delle procedure;
 - f) la reingegnerizzazione dei processi;
 - g) l'informatizzazione dei procedimenti;
 - h) l'innovazione tecnologica.
5. Il piano triennale e annuale della formazione della dirigenza e dei dipendenti, prevede appositi interventi volti a sviluppare e rafforzare le competenze e la cultura della qualità, in relazione ai servizi erogati alla cittadinanza e, in generale, all'esercizio dell'attività amministrativa.

6. Nell'ambito dei sistemi di valutazione della *performance*, è contemplata la misurazione della qualità dei servizi, per mezzo di un apposito fattore, ovvero, con la definizione di appositi obiettivi o, infine, recependo le risultanze delle rilevazioni sulla qualità erogata e percepita, operate dall'amministrazione e/o da Autorità amministrative indipendenti.
7. Roma Capitale promuove, con priorità sui servizi che hanno maggior impatto sulla cittadinanza, l'utilizzo delle "Carte dei servizi", nell'ambito degli indirizzi dell' O.I.V., e contemperando il punto di vista della cittadinanza, anche tramite il coinvolgimento e/o la consultazione di rappresentanze qualificate dei cittadini.
- ~~8. Le carte dei servizi contengono compiutamente le informazioni distintive, rilevanti e tali da rendere espliciti i livelli della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, i parametri e gli indicatori che consentano la puntuale verifica dell'effettività dei livelli di qualità erogata agli utenti, articolati nelle diverse dimensioni della qualità del servizio.~~
9. Gli utenti accedono alle informazioni e ai dati riguardanti il livello di qualità dei servizi, secondo le modalità previste dall'articolo 3 del presente regolamento.
10. Agli utenti è assicurata la possibilità di espressione della valutazione sui servizi e le prestazioni erogate e l'amministrazione ha il dovere di esaminarle e, ove tali valutazioni fossero negative, indicare le azioni che intende intraprendere, i tempi per la loro attuazione, anche al fine di consentire al cittadino l'esercizio del diritto di adire in giudizio.

Titolo II
Programmazione e gestione del Ciclo della *performance*

Capo I “Il processo programmatico”

Art. 5

(Criteri generali)

1. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, adottando tutte le misure organizzative, tecnologiche e gestionali, per consentire agli utenti dei servizi, ai cittadini e alle loro rappresentanze, alle altre amministrazioni e alle imprese, l'accesso agli atti di programmazione, pianificazione, rendicontazione, misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.
2. A tal fine, nel rispetto delle norme di legge sulla forma degli atti, promuove il miglioramento continuo dei documenti di programmazione generale e di pianificazione esecutiva e dell'organizzazione delle informazioni ivi contenute, incluso il linguaggio con cui le medesime sono espresse.
3. Il Sindaco e la Giunta, in relazione alle missioni dell'Ente e alle correlate linee programmatiche del programma amministrativo, approvate dall'Assemblea capitolina, definiscono gli obiettivi strategici e le relative priorità, promuovendo la cultura della responsabilità in ordine ai risultati attesi.
4. La gestione del ciclo della *performance* è organizzata e disciplinata in raccordo e integrazione con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e nella consapevolezza delle responsabilità derivanti dalla gestione delle risorse.
5. Il Comitato di Direzione assicura la traduzione degli indirizzi politico-amministrativi in programmi e progetti strategici, con le relative priorità, nell'ambito degli atti di programmazione generale, al fine di garantire la coerenza degli stessi con i programmi di settore e i correlati progetti, nonché il monitoraggio e controllo del conseguimento dei risultati attesi, secondo le direttive del Sindaco e della Giunta e tenendo conto delle indicazioni tecniche fornite dall'O.I.V.
6. Il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, cura la traduzione dei programmi e dei progetti in obiettivi gestionali nell'ambito del Piano esecutivo di gestione.

Art. 6

(Il sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione)

1. La programmazione e la gestione del ciclo della *performance* di Roma Capitale, è fondata sul “Sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione”, articolato in programmazione strategica, programmazione generale e pianificazione esecutiva.
2. La programmazione strategica, espressione della funzione di indirizzo politico, definisce, per ogni missione dell'Ente, gli obiettivi strategici di livello pluriennale.
- ~~3. La programmazione generale, espressione della funzione di Alta Direzione, ricollega le priorità pluriennali e/o annuali e i relativi progetti strategici ad ognuna delle strutture apicali dell'Ente, nell'ambito del Programma di struttura.~~
4. La programmazione operativa e la correlata pianificazione esecutiva, affidata ai Direttori apicali delle strutture, sotto la diretta sovrintendenza del Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale, con la collaborazione del Direttore esecutivo, articola i progetti ricompresi nel Programma di struttura in obiettivi gestionali e definisce i risultati attesi, nonché gli indicatori per la relativa misurazione e valutazione.
5. Gli strumenti per la gestione del Sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione, unitamente al Piano della *performance*, sono funzionali al controllo, alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione della medesima; a tal fine l'O.I.V. promuove le azioni di miglioramento degli strumenti per il loro costante allineamento allo sviluppo del quadro normativa di riferimento.

Art. 7

(Gli strumenti del sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione)

1. Il sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione si avvale dei seguenti documenti:
 - a) il Piano strategico di valenza pluriennale e i relativi atti di aggiornamento periodici, definiscono la visione strategica dello sviluppo di Roma Capitale;
 - b) le direttive degli Organi di Alta direzione, secondo le rispettive competenze, definiscono le correlazioni tra l'impostazione strategica e le priorità di settore con i programmi operativi delle strutture, nonché le indicazioni inerenti specifici progetti finalizzati alla definizione delle aree di miglioramento ed efficientamento della funzionalità della macrostruttura;
 - c) la Relazione previsionale e programmatica, di valenza triennale, che rappresenta lo strumento di raccordo tra la programmazione strategica e l'articolazione organizzativa di Roma Capitale, è articolata in progetti, definiti secondo un ordine di priorità, in relazione alle finalità di risultato programmato per il medesimo periodo;
 - d) il Piano esecutivo di gestione, predisposto dal Direttore Generale, ove nominato, ovvero, dal Segretario Generale con la collaborazione del Direttore esecutivo, articola i progetti operativi in obiettivi gestionali, definendo la natura dei medesimi, i relativi risultati e le misure/indicatori da utilizzare per la misurazione e la valutazione finale. Il Piano esecutivo di gestione ricomprende il piano dettagliato degli obiettivi delle singole strutture amministrative e del complesso dell'Ente;
 - e) Il Piano della *performance*, che ricomprende i progetti strategici, i progetti operativi e i collegati obiettivi, il sistema di misurazione dei medesimi e tutti gli elementi necessari alla gestione, monitoraggio, misurazione e valutazione del ciclo della *performance* organizzativa, di ente, di struttura e individuale.

Art. 8

(Piano Strategico di Sviluppo)

- ~~1. Il Piano strategico e i relativi atti di aggiornamento periodici, definiscono la visione strategica dello sviluppo di Roma Capitale, in relazione alle missioni dell'Ente, all'analisi complessiva del contesto territoriale e ambientale, economico e produttivo, culturale e sociale, alle condizioni strutturali e delle opportunità locali, nazionali e internazionali; individua, altresì, i progetti e gli obiettivi a carattere strategico, in relazione ai diversi programmi settoriali.~~
2. Il Piano strategico è elaborato con il coinvolgimento delle altre istituzioni pubbliche. Roma capitale promuove la stipulazione di intese-quadro e accordi specifici su singole tematiche strategiche.
3. Ai fini dei precedenti commi, Roma capitale promuove la condivisione e la partecipazione della cittadinanza, delle parti sociali e dei principali attori economici, mediante l'attivazione di specifici tavoli di concertazione e di confronto.

Art. 9

(Relazione Previsionale e Programmatica)

1. La Relazione previsionale e programmatica, rappresenta la sede per la traduzione degli indirizzi strategici di lungo periodo, in programmi operativi triennali, al fine del raccordo, coerenza e integrazione dei programmi e dei progetti operativi con la programmazione economico finanziaria di bilancio.
2. La Relazione esprime il massimo livello di responsabilità direzionale in quanto declina gli obiettivi strategici, che esprimono la visione politico istituzionale delle missioni dell'Ente, in programmi settoriali di valenza triennale.
3. La Relazione è articolata in programmi di struttura di valenza triennale; nell'ambito del programma di struttura, gli ambiti di intervento prioritario, per la parte di competenza, vengono declinati in progetti, ordinati secondo il livello di priorità dei medesimi; i progetti individuano le azioni da tradurre in obiettivi gestionali nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione; indicano, altresì, i risultati attesi in materia di

bilancio e in termini di efficienza, di efficacia e di economicità, unitamente ai parametri e agli indicatori per la loro misurazione.

4. Le modalità di correlazione della Relazione con la programmazione economico finanziaria sono definite dal Regolamento di contabilità.

Art. 10
(Piano Esecutivo di Gestione)

1. Il Piano esecutivo di gestione rappresenta il documento di dettaglio, di ciascun programma di struttura, in quanto articola i progetti previsti nella Relazione previsionale e programmatica, in obiettivi gestionali, affidando i medesimi ai centri di responsabilità dirigenziale. Il Piano esecutivo di gestione declina e riassume le diverse parti costitutive dell'azione amministrativa e delle strategie, dalla programmazione economica finanziaria del bilancio, che articola in centri di costo e di ricavo, dall'organizzazione macro e micro, che costituisce la struttura del Piano medesimo rappresentando, altresì, lo strumento di collegamento tra il processo di programmazione, verifica, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*.
2. Il Piano esecutivo di gestione, che include il Piano dettagliato degli obiettivi, ricomprende tutti gli obiettivi di gestione, classificati in relazione alla natura dei progetti, riconducibili a due macro tipologie: obiettivi di manutenzione (spesa corrente consolidata) e obiettivi di sviluppo (spesa corrente di sviluppo e di investimento).
3. Gli obiettivi, indipendentemente dalla natura degli interventi e delle azioni ad essi strumentali, in termini di miglioramento dei prodotti/prestazioni finali o dei processi, debbono essere rilevanti e pertinenti, ovvero coerenti con la visione progettuale sia strategica che operativa, ancorché, con la finalità generale di miglioramento del grado di soddisfazione dei cittadini.
4. Gli obiettivi sono, inoltre, corredati dalla specificazione del risultato finale atteso in un arco temporale determinato, espresso in termini concreti, misurabili e, laddove il tipo di risultato lo consente, confrontabili. Il confronto può riferirsi a *standard* predefiniti dall'Ente o da altre amministrazioni, ad una pluralità di strutture e dirigenti, qualora l'obiettivo venga condiviso tra più strutture e/o dirigenti, ovvero, ai dati di serie storiche.
5. Ai fini di cui al precedente comma, per ogni obiettivo, sono indicati la modalità e gli strumenti per la misurazione dei risultati, corrispondenti a criteri di attendibilità e tracciabilità dei dati, nonché, il peso percentuale dell'obiettivo nel suo complesso rispetto alla realizzazione del progetto correlato e, infine, è specificato se il medesimo concorra o meno alla valutazione della *performance* organizzativa di ente, di struttura e individuale.

Art. 11
(Piano della performance)

1. Il Piano della *performance*, predisposto dal Direttore Generale, ove nominato, ovvero dal Segretario Generale, in coerenza con i documenti di programmazione strategica, di programmazione operativa e di programmazione economico finanziaria annuale e pluriennale, organizza in modo sistemico le diverse azioni e le singole fasi, necessarie alla realizzazione e alla misurazione della *performance* organizzativa e individuale, definendo in modo trasparente e intellegibile i risultati attesi.
2. Il Piano della *performance*, deve assicurare ai portatori di interessi interni ed esterni, la fruibilità e comprensibilità delle informazioni ivi contenute, al fine di poter verificare la qualità e l'attendibilità della *performance* programmata e la verifica dei risultati a consuntivo; a tal fine il Piano illustra:
 - a) le informazioni di diretto interesse per i cittadini, con riguardo agli obiettivi/progetti strategici e alla coerenza tra i medesimi e i progetti operativi, tra questi ultimi e gli obiettivi/risultati programmati, alle linee di azione ad essi collegate, evidenziando i risultati attesi in termini di benefici al territorio e alla popolazione;
 - b) le condizioni organizzative, funzionali, delle risorse strumentali, finanziarie e umane disponibili, cui sono collegati gli obiettivi/progetti strategici, ovvero il contesto interno/esterno, esplicativo delle scelte sulle linee di azione definite nel piano;
 - c) il collegamento tra le missioni dell'Ente e gli obiettivi/progetti strategici dei diversi programmi settoriali, le modalità e gli strumenti utilizzati per la coerente traduzione delle strategie in programmi e progetti operativi, nonché le ragioni delle specifiche scelte circa gli obiettivi gestionali da perseguire.

3. Il Piano della *performance* di Roma Capitale, è strutturato in due ambiti di misurazione e di valutazione, uno relativo alla *performance* organizzativa dell'Ente nel suo complesso, nonché delle strutture organizzative in cui l'Ente medesimo si articola, l'altro, relativo alla misurazione e alla valutazione della *performance* individuale.
4. L'ambito dedicato alla valutazione della *performance* organizzativa di Ente, utilizza, quale riferimento per la misurazione e la valutazione dei risultati, il livello di attuazione degli obiettivi/progetti strategici, in relazione alle predefinite priorità dei diversi programmi settoriali, temperando i risultati conseguiti nell'ambito dei collegati progetti/obiettivi operativi/gestionali indicati nel Piano esecutivo di gestione e, ulteriormente, specificati nel Piano della *performance*, tramite l'indicazione del dettaglio delle azioni/attività collegate agli obiettivi e la relativa tempistica, la cui definizione supporta, con periodicità generalmente trimestrale, le azioni di monitoraggio e controllo del loro andamento, nonché, le modalità di misurazione indicate nel Piano esecutivo di gestione, ovvero, dall'O.I.V.
5. La valutazione della *performance* delle strutture amministrative, analogamente, si avvale della misurazione e della valutazione del grado di attuazione dei progetti e degli obiettivi gestionali previsti nel Piano esecutivo di gestione per ogni programma di struttura, ulteriormente specificati nel Piano della *performance*, tramite l'indicazione del dettaglio delle azioni/attività collegate agli obiettivi e la relativa tempistica, per le stesse ragioni e con le stesse modalità di cui al precedente comma 4.
6. L'ambito della valutazione della *performance* individuale, può avvalersi di appositi obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione ed, altresì, di ulteriori parametri/indicatori/misure/fattori, idonei a misurare e a valutare gli apporti individuali dei diversi ruoli direzionali, definiti annualmente in coerenza con gli indirizzi degli Organi politici e dell'O.I.V.
7. Le misure e gli indicatori di riferimento debbono corrispondere a criteri di attendibilità e tracciabilità, a tal fine l'ente promuove una costante attività di miglioramento e sviluppo dei sistemi e degli strumenti di rilevazione e trattamento dei dati, funzionali alla misurazione e alla valutazione della *performance* e alle attività di monitoraggio e di valutazione intermedia e finale, secondo gli indirizzi tecnici e metodologici formulati dall'O.I.V.
8. Nel Piano della *performance* è indicato il peso percentuale degli obiettivi in relazione ai concorsi di ognuno di essi alla misurazione e alla valutazione della *performance* organizzativa e individuale.
9. Il suddetto Piano, una volta validato dall'O.I.V., avvia e guida il ciclo di gestione della *performance*; i relativi risultati costituiscono il riferimento essenziale per la misurazione e le valutazioni espresse nella "Relazione sulla *performance*".
10. Il Piano della *performance*, reso pubblico secondo le modalità di cui all'art. 3, è affidato ad ogni Direttore di struttura che assume la responsabilità della sua attuazione.
11. A tal fine, ogni Direttore è tenuto ad adottare le iniziative finalizzate al coinvolgimento di tutti i soggetti che concorrono alla sua attuazione, dirigenti e dipendenti, nonché, alla responsabilizzazione in ordine ai risultati e ai comportamenti attesi, dei quali si terrà conto in sede di valutazione individuale.

Art. 12

(Gestione e monitoraggio del ciclo della performance)

- ~~1. Il Direttore generale, ove nominato, ovvero il Segretario generale, sottopone all'O.I.V. le azioni necessarie per l'aggiornamento del Piano della *performance*, qualora sopravvengano modificazioni organizzative e/o delle condizioni economico finanziarie, tali da comportare l'impossibilità di conseguire i risultati programmati, ovvero l'Organo politico disponga una nuova valutazione sulle priorità da perseguire; l'O.I.V., esaminate dette proposte, assume le determinazioni ritenute necessarie.~~
2. L'O.I.V. può, altresì, esaminare le segnalazioni pervenute dagli Organi politici dell'amministrazione capitolina o da Amministrazioni centrali dello Stato o dalla struttura permanente di supporto all'Organismo medesimo, in relazione alle attività di monitoraggio del ciclo della *performance* e ai dati del controllo della gestione, assumendo autonome determinazioni e direttive, qualora sia necessario rimuovere condizioni che mettano a rischio i risultati programmati.
3. Nel caso in cui l'impossibilità del conseguimento dei risultati sia imputabile alla responsabilità dirigenziale, l'O.I.V. ne tiene conto ai fini del processo di valutazione della *performance* individuale. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi reca la disciplina sugli effetti della valutazione negativa.
4. Ferme restando le attribuzioni e gli adempimenti in ordine alla "Relazione sulla *performance*", l'O.I.V. verifica, con cadenza semestrale, ovvero con periodicità che egli stesso definisce, l'andamento del

ciclo della *performance*, sul quale esprime le proprie valutazioni; l'esito della verifica viene comunicato al Sindaco, al Comitato di Direzione e ai Direttori delle strutture.

5. L'O.I.V. acquisisce, periodicamente, le informazioni adeguatamente strutturate secondo i suoi indirizzi, dalle strutture competenti alla gestione della trasparenza, per verificare il grado di allineamento ai criteri e ai principi di cui all'art. 3.

Art. 13

(Relazione sulla performance)

1. Alla conclusione dell'esercizio, sulla base delle verifiche e delle istruttorie, periodiche e a consuntivo, curate dalla struttura permanente di supporto, l'O.I.V. adotta, entro il 30 giugno, la "Relazione sulla performance".
2. Nella Relazione sono esaminati e valutati i risultati conseguiti a consuntivo, in relazione a quelli programmati nell'ambito del Piano della *performance*, nonché, le modalità con cui i medesimi sono stati raggiunti, in relazione agli esiti delle attività di monitoraggio sulla gestione del ciclo della *performance*.
3. La Relazione sulla *performance* contempera i risultati del sistema complessivo dei controlli interni ed esprime, altresì, una valutazione sull'adeguatezza dei sistemi di programmazione, pianificazione, controllo e misurazione, indicando le aree di miglioramento;.
4. La relazione sulla *performance* è articolata nei seguenti ambiti di valutazione:
 - a) il grado di conseguimento degli obiettivi/progetti strategici e delle relative priorità, del complesso dei programmi settoriali, che rappresenta la *performance* di Ente;
 - b) il grado di conseguimento del complesso degli obiettivi/progetti operativi, indicati nel Piano esecutivo di gestione, che rappresenta la *performance* organizzativa delle specifiche strutture;
 - c) il grado di conseguimento degli obiettivi e/o e la misurazione dei parametri/indicatori/fattori per la misurazione della *performance* individuale, definiti nell'ambito del Piano della *performance*, secondo gli indirizzi dell'O.I.V..
5. La Relazione sulla *performance* esprime, altresì, una valutazione complessiva sul grado:
 - a) di attuazione delle politiche destinate alla soddisfazione dei bisogni della collettività rispetto alla programmazione strategica e alla programmazione operativa e alla pianificazione gestionale dei relativi obiettivi/risultati;
 - b) di miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, rispetto agli standard definiti e alle risorse assorbite nonché del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi e delle attività;
 - c) di sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi;
 - d) di efficienza nell'impiego delle risorse, di contenimento dei costi e dell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti;
 - e) di modernizzazione e di miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - f) di raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
6. Gli esiti del processo di valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono pubblicati nel sito istituzionale, nella pagina "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 14

(Compiti delle Strutture di supporto)

1. Alle strutture di supporto al Direttore Generale, ove nominato, ovvero al Segretario Generale, individuate nell'ambito del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in relazione al "Sistema integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione" sono attribuiti i seguenti compiti:
 - a) ausilio in fase di negoziazione degli obiettivi da assegnare alla dirigenza nell'ambito del Piano esecutivo di gestione e del piano dettagliato degli obiettivi;
 - b) supporto alla dirigenza nella definizione del sistema di misurazione dei risultati programmati;
 - c) predisposizione degli atti e dei documenti di piano che alimentano il "Piano della *performance*";

- d) monitoraggio e controllo dell'andamento degli obiettivi e dei risultati programmati, nel breve, medio e lungo periodo, segnalazione degli scostamenti e individuazione degli interventi di riallineamento;
 - e) gestione degli adempimenti per l'aggiornamento dei documenti di piano;
 - f) supporto alla dirigenza per l'applicazione delle tecniche e metodologie di valutazione;
 - g) gestione dei sistemi di *reporting* direzionale.
2. Alla struttura tecnica permanente presso l'O.I.V., spettano i seguenti compiti:
- a) sviluppo delle tecniche, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e valutazione dei risultati di *performance* organizzativa e individuale;
 - b) sviluppo e applicazione di sistemi di valutazione della qualità dei servizi;
 - c) supporto e monitoraggio nell'applicazione del principio di trasparenza, di cui all'art. 3;
 - d) sviluppo degli strumenti per l'organizzazione, la gestione e la rendicontazione del ciclo della *performance*;
 - e) supporto per la predisposizione del Piano della *performance*;
 - f) gestione delle attività di organizzazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della *performance*;
 - g) supporto alla predisposizione della Relazione sulla *performance*.
3. Alla direzione delle suddette funzioni sono preposte figure dirigenziali, connotate da peculiari professionalità in ordine alla programmazione, pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.

Capo II

“Valutazione, Merito e Sistemi Premianti”

Art. 15

(Valutazione della performance individuale della dirigenza)

1. Le figure di Alta direzione, quali previste dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 142/2009, non preposte a compiti dirigenziali gestionali, sono valutate dal Sindaco, in relazione ai risultati di *performance* complessivi dell'ente, rappresentati nella Relazione sulla *performance*, tenendo conto degli apporti espressi nell'ambito della funzione di collaborazione e supporto al Sindaco medesimo.
2. L'O.I.V., sulla base dei risultati della *performance* di Ente e di struttura, rappresentati nell'apposita Relazione, formula la proposta di valutazione dei dirigenti apicali di cui all'articolo 1, comma 4, lett. g), tenendo conto degli esiti delle attività di monitoraggio e controllo svolte nel corso della gestione del ciclo della *performance*.
3. I Direttori apicali delle strutture di cui al comma 2, preso atto delle valutazioni espresse nell'ambito della Relazione sulla *performance*, in ordine ai risultati della struttura e della misurazione dei parametri/indicatori/fattori per la misurazione della *performance* individuale, definiti nell'ambito del Piano della *performance*, procedono alla valutazione dei dirigenti sub-apicali, trasmettendo i relativi esiti alla struttura permanente di supporto, per le verifiche di conformità e di coerenza con i criteri e le metodologie stabilite dall'O.I.V. e con gli esiti del procedimento di monitoraggio e dei controlli interni, nonché, in relazione ai collegamenti con la valutazione della *performance* organizzativa e individuale dei Direttori apicali, di cui al successivo comma 4, lett. d).
4. La valutazione individuale tiene conto:
 - a) degli indicatori di *performance* organizzativa di struttura;
 - b) della qualità del contributo assicurato alla *performance* della struttura;
 - c) del raggiungimento degli obiettivi individuali;
 - d) della capacità di valutazione dei propri collaboratori, in relazione alla tempestività, accuratezza e differenziazione dei giudizi
5. Sulla valutazione dei dirigenti apicali e sub apicali è ammessa la presentazione della richiesta di riesame all'O.I.V. .

Art. 16

(Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti al personale dirigente)

1. I sistemi premianti, nell'ambito delle risorse economiche disponibili definite dai contratti di lavoro, sono applicati sulla base di fasce di merito predefinite.
2. Le fasce di merito sono fissate in numero di quattro, delle quali solo le prime tre danno diritto alla corresponsione di un riconoscimento retributivo.
3. Il riconoscimento del merito e la premialità sono assicurati dallo sviluppo di tecniche e metodologie selettive di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Art. 17

(Criteri per la valorizzazione del merito e della professionalità)

1. Roma Capitale persegue, nelle politiche di reperimento del personale dirigente e non dirigente, nell'attribuzione degli incarichi, nei piani di formazione e nell'applicazione delle retribuzioni accessorie, sistemi selettivi finalizzati alla valorizzazione, al riconoscimento e al premio del merito individuale.
2. L'amministrazione, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, promuove lo sviluppo e l'applicazione all'intero organico capitolino del Sistema integrato di misurazione e valutazione, finalizzato a differenziare le responsabilità assunte, i risultati conseguiti, i comportamenti e le capacità concretamente dimostrate, nell'esercizio del ruolo direzionale e/o nell'esercizio delle attività e dei compiti affidati ai dipendenti.
3. L'applicazione della retribuzione accessoria è consentita, esclusivamente, a seguito della misurazione e valutazione positiva degli apporti individuali alla *performance* e in coerenza con le relative risultanze.
4. È fatto divieto di corresponsione, alla dirigenza e al personale dipendente, di retribuzioni accessorie se non in ragione dell'applicazione di un sistema di graduazione del merito.
5. L'O.I.V., formula gli indirizzi tecnici per la valutazione della dirigenza e dei dipendenti, a supporto dell'erogazione dei premi al merito e alla professionalità.

Art. 18

(Eccellenza e innovazione)

1. Nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, possono essere previsti premi destinati a singoli dirigenti e dipendenti, collocati nella fascia di merito più elevata, ovvero a gruppi di dirigenti e/o dipendenti, oppure a unità organizzative e/o strutture, che abbiano conseguito risultati di particolare rilevanza, individuati come tali dalla "Relazione sulla *performance*".
2. È istituito, sempre nei limiti delle risorse disponibili, un premio destinato al miglior progetto di innovazione gestionale, organizzativa, tecnologica, ecc., contrassegnato da concreta fattibilità, avanzato da singoli dirigenti e/o dipendenti, ovvero da gruppi di dirigenti e/o dipendenti, che comporti per l'amministrazione un vantaggio immediato rispetto ai servizi e/o alle prestazioni dalla medesima erogati, ovvero, un miglioramento della *performance* organizzativa.
3. La definizione dei premi, di cui ai precedenti commi 1 e 2, nonché le valutazioni circa la loro assegnazione sono di competenza dell'O.I.V..
4. Il miglior progetto premiato concorre al Premio nazionale per l'innovazione delle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Art. 19

(Impatto dei sistemi premianti sulla gestione delle risorse umane)

1. L'applicazione dei sistemi premianti concorrono:
 - a) alla definizione dei sistemi di conferimento degli incarichi;
 - b) alla definizione dei percorsi di carriera;
 - c) all'accesso ai percorsi di formazione.
2. In ogni caso, i riconoscimenti economici correlati ai sistemi premianti sono stabiliti, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi delle norme nel tempo in vigore.

L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, il sujesteso schema di deliberazione che risulta approvato all'unanimità.

Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara, all'unanimità, immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.

(O M I S S I S)

IL PRESIDENTE
G. Alemanno

IL SEGRETARIO GENERALE
L. Iudicello

La deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal
al e non sono state prodotte opposizioni.

La presente deliberazione è stata adottata dalla Giunta Capitolina nella seduta del
22 dicembre 2010.

Dal Campidoglio, lì

p. IL SEGRETARIO GENERALE

.....