

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA
GIUNTA CAPITOLINA**

(SEDUTA DEL 30 AGOSTO 2018)

L'anno duemiladiciotto, il giorno di giovedì trenta del mese di agosto, alle ore 18,30, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1 RAGGI VIRGINIA.....	<i>Sindaca</i>	8 LEMMETTI GIANNI.....	<i>Assessore</i>
2 BERGAMO LUCA.....	<i>Vice Sindaco</i>	9 MARZANO FLAVIA	<i>Assessora</i>
3 BALDASSARRE LAURA.....	<i>Assessora</i>	10 MELEO LINDA.....	<i>Assessora</i>
4 CAFAROTTI CARLO.....	<i>Assessore</i>	11 MONTANARI GIUSEPPINA.....	<i>Assessora</i>
5 CASTIGLIONE ROSALIA ALBA.....	<i>Assessora</i>	12 MONTUORI LUCA.....	<i>Assessore</i>
6 FRONGIA DANIELE.....	<i>Assessore</i>		
7 GATTA MARGHERITA.....	<i>Assessora</i>		

Sono presenti la Sindaca e gli Assessori Cafarotti, Lemmetti, Marzano, Meleo, Montanari e Montuori.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Pietro Paolo Mileti.

(O M I S S I S)

Deliberazione n.162**Sistema di misurazione e valutazione della performance di Roma Capitale. Disciplina della gestione del ciclo della Performance. Abrogazione della Deliberazione G.C. 116/2010 e ss.mm.ii.**

Premesso che

con Deliberazione G.C. n. 116 del 22 dicembre 2010, l'Amministrazione Capitolina ha adottato la disciplina del "*Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance*", contenente una specifica regolamentazione finalizzata all'introduzione del ciclo della *performance* nell'ente Roma Capitale;

l'adozione di tale disciplina si era resa necessaria in conseguenza della imponente riforma del lavoro nel pubblico impiego (D.Lgs 165/2001 Testo Unico sul pubblico impiego) a partire dal 2009 e della connessa esigenza di adeguamento ai nuovi principi da esso dettati;

il successivo allineamento ed integrazione della programmazione strategica alla programmazione operativa ed alla pianificazione esecutiva, quali strumenti per la definizione e gestione del ciclo della performance, hanno comportato l'esigenza di revisionare la disciplina stessa attraverso interventi rivolti unicamente alla riscrittura di specifiche disposizioni della disciplina, senza tuttavia modificarne la struttura complessiva;

Considerato che

l'Organismo Indipendente di Valutazione, essendo trascorsi quasi otto anni dall'introduzione e dalla regolamentazione del ciclo della *performance*, ha rappresentato la necessità di aggiornare la disciplina *de quo* alla luce del mutato contesto normativo e regolamentare di riferimento;

a seguito delle novità legislative dettate in materia di Anticorruzione, Integrità, Trasparenza e Semplificazione amministrativa, devono essere oggetto di revisione le disposizioni di cui alla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 116 del 22.12.2010, essendo necessario inserire, nei documenti di programmazione, gli interventi riferiti al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), al fine di includere i risultati conseguiti in tali ambiti nella misurazione e valutazione della *performance*;

occorre prevedere, altresì, nell'ambito della nuova disciplina del ciclo della *performance* di Roma Capitale, il collegamento con il Regolamento dei Controlli Interni adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri dell'Assemblea Capitolina n. 37 del 06/05/2016, la quale ha sostanzialmente riformato il sistema dei controlli, prescrivendo il collegamento tra gli esiti dei controlli e la misurazione e valutazione della *performance*;

il ciclo della *performance* deve essere, inoltre, collegato al nuovo processo programmatorio-pianificatorio degli enti locali, alla luce della riforma in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, introdotta dal D.lgs. 118 del 2011 e ss.mm.ii., normativa che ha modificato l'art. 169 del TUEL (l'art. 74 del D.lgs. 118/2011 prevede l'organica incorporazione nell'ambito del PEG del Piano degli Obiettivi e del Piano della Performance), rendendo opportuno ridefinire il ruolo e i contenuti del Piano della Performance stesso;

è necessario, altresì, uniformare la regolamentazione in materia alle Linee Guida e agli indirizzi dettati dall'Ufficio per la Valutazione delle Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, alla luce della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica le competenze prima attribuite all'A.N.AC. relative al ciclo della *performance*;

il recente D.Lgs. n. 74/2017 impone di adeguare la regolamentazione dell'ente in materia di misurazione e valutazione della *performance* (Titolo II del D.lgs.150/2009) e in materia di merito e premi (Titolo III del D.lgs.150/2009);

Ritenuto

opportuno procedere all'aggiornamento della disciplina sul "Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della *performance*", attraverso l'adozione di una nuova regolamentazione da parte di Roma Capitale, anche al fine di:

- rendere il ciclo della pianificazione, programmazione, controllo e misurazione della *performance* uno strumento di gestione e di miglioramento che orienti concretamente la dirigenza nella definizione, monitoraggio e perseguimento degli obiettivi nonché nel presidio dell'efficace ed efficiente funzionamento delle strutture e dei servizi affidati;
- procedere ad una più netta definizione e personalizzazione, rispetto al contesto, del ciclo della *performance* e del ruolo degli attori che intervengono; in particolare occorre declinare ruoli e responsabilità del Direttore Generale e dei dirigenti di vertice, in termini di valutazione della *performance*, anche in relazione alle funzioni di indirizzo e supporto metodologico attribuite all'OIV e alle sue competenze nella formulazione di proposta di valutazione dei dirigenti di vertice;
- prevedere sistemi di rilevazione, per la partecipazione degli utenti interni all'Amministrazione, nel processo di misurazione delle *performance* organizzative, in relazione ai servizi strumentali e di supporto, ex art. 19 bis, comma 3, D.Lgs.150/2009, introdotto dall'art.13 del D.Lgs. 74/2017;
- ricollocare, ex art. 9 D.Lgs 74/2017, il concetto di *performance* organizzativa di ente al centro della disciplina, in quanto bussola dell'attività di programmazione dell'ente e perno intorno al quale organizzare, gestire e sviluppare il ciclo della *performance*. A tal fine

occorrerà adattare le dimensioni di valutazione della *performance* di ente in modo coerente con le nuove priorità di Roma Capitale, in conseguenza delle mutate condizioni di contesto esterno ed interno all'organizzazione;

- formalizzare il collegamento tra l'andamento generale dell'ente e le attuali prospettive di riequilibrio economico-finanziario e di ripristino della conformità ai requisiti indicati dalla norma in materia di Legalità, Integrità, Trasparenza e Semplificazione, nonché di ammodernamento della macchina amministrativa;
- allineare al Decreto legislativo 150/2009 sia la *performance* organizzativa delle strutture dell'ente sia quella individuale, includendo il personale non dirigente nell'ambito del ciclo della *performance*, anche al fine di applicare il nuovo sistema di valutazione, introdotto dalla disciplina decentrata del comparto, nonché di integrare lo stesso con le disposizioni in materia di *performance*;

Visti

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (T.U.E.L.);
- il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- la Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";
- lo Statuto di Roma Capitale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale di cui alla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 222/2017;
- la Deliberazione G.C. n. 116 del 22 dicembre 2010, disciplina del "Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance";
- la Deliberazione adottata dal Commissario Straordinario con i poteri dell'Assemblea Capitolina n. 37 del 06/05/2016 "Regolamento del sistema dei controlli interni";

Atteso che

in data 27 luglio 2018 il Direttore Generale, ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo

18.8.2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.”

Il Direttore Generale

F.to F. Giampaolletti

in data 27 luglio 2018 il Direttore Generale, ha attestato – ai sensi dell’art. 30, c. 1, lett. i) e j) del Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e Servizi, come da dichiarazione in atti – “la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell’Amministrazione approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull’impiego delle risorse che essa comporta”.

Il Direttore Generale

F.to F. Giampaolletti

in data 31 luglio 2018 il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto.”

Il Ragioniere Generale

F.to L. Botteghi

ai fini dell’adozione della presente deliberazione, con nota Prot. RA/33917 del 23 maggio 2018, si è provveduto alla dovuta informativa alle rappresentanze sindacali dell’area della dirigenza e del personale con qualifica non dirigenziale, ai sensi dell’art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretariato 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 Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267.

LA GIUNTA CAPITOLINA

per i motivi espressi in narrativa,

DELIBERA

1. di approvare lo schema di Regolamento recante il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance di Roma Capitale. Disciplina della gestione del ciclo della Performance*”, allegato al presente provvedimento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di abrogare, a far data dall’entrata in vigore del presente regolamento, la Deliberazione di Giunta Capitolina n. 116/2010 e ss.mm.ii., nonché le precedenti norme regolamentari incompatibili con le disposizioni del presente regolamento;

Sistema di misurazione e valutazione della performance di Roma Capitale

Disciplina della gestione del ciclo della *Performance*

TITOLO I (Disposizioni generali)	3
Art. 1 (Il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> (SMIVAP) di Roma Capitale)	3
TITOLO II (Il ciclo della <i>performance</i>)	3
Capo I (Ciclo della <i>performance</i>)	3
Art. 2 (Principi del ciclo della <i>performance</i>)	3
Art. 3 (Le fasi del ciclo della <i>performance</i>)	3
Art. 4 (Requisiti del ciclo della <i>performance</i>)	4
Art. 5 (La <i>performance</i> organizzativa di ente)	5
Art. 6 (La <i>performance</i> organizzativa di struttura)	6
Art. 7 (La <i>performance</i> individuale)	6
Capo II (I Soggetti del ciclo della <i>performance</i>)	6
Art. 8 (Soggetti del ciclo della <i>performance</i>)	6
Art. 9 (Organismo Indipendente di Valutazione)	6
Art. 10 (Organi di Indirizzo Politico-Amministrativo)	8
Art. 11 (Il Direttore Generale)	8
Art. 12 (Vice Direttore Generale)	9
Art. 13 (I dirigenti)	9
Art. 14 (Struttura tecnica di supporto all'OIV)	11
Capo III (Atti del ciclo della <i>performance</i>)	11
Art. 15 (Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i> - SMIVAP)	11
Art. 16 (Programmazione e gestione del Ciclo della <i>performance</i>)	12
Art. 17 (Piano della <i>performance</i>)	13
Art. 18 (Gestione e monitoraggio del ciclo della <i>performance</i>)	13
Art. 19 (Relazione sulla <i>performance</i>)	13
Art. 20 (Integrazione del ciclo della <i>performance</i> e del ciclo di programmazione economico finanziaria)	14
Capo IV (Raccordo del ciclo della <i>performance</i> con il sistema dei controlli interni)	14
Art. 21 (Raccordo con il controllo strategico e di gestione)	14
Art. 22 (Raccordo il controllo di regolarità amministrativa e contabile)	15
Art. 23 (Raccordo la trasparenza e la prevenzione della corruzione)	15
TITOLO III (Valutazione, Merito e Sistemi Premianti)	15
Art. 24 (La valorizzazione del merito e della professionalità)	15

Art. 25 (Valutazione della <i>performance</i> individuale della dirigenza)	16
Art. 26 (Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti ai dirigenti)	17
Art. 27 (Valutazione del personale dipendente)	17
Art. 28 (Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale)	18
Art. 29 (Eccellenza e innovazione)	18
Art. 30 (Impatti dei sistemi premianti sulla gestione delle risorse umane)	18
Art. 31 (Riesame della valutazione)	19
Art. 32 (Norme finali)	19

TITOLO I

(Disposizioni generali)

Art. 1

(Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMIVAP) di Roma Capitale)

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMIVAP) di Roma Capitale si articola nelle tre seguenti componenti:
 - a) Disciplina della gestione del ciclo della *performance*;
 - b) Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*;
 - c) Strumenti operativi a supporto della gestione del ciclo della *performance*.
2. Per “disciplina della gestione del ciclo della *performance*” si intende la regolamentazione del ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della *performance* di Roma Capitale, volta ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi attraverso la valorizzazione della *performance* organizzativa ed individuale secondo i principi dettati dalle disposizioni del d.lgs.150/2009 ai quali la presente disciplina, che integra l’ordinamento degli uffici e dei servizi, si ispira.
3. Roma Capitale impronta lo svolgimento dell’attività amministrativa e gestionale della struttura organizzativa al raggiungimento di livelli di *performance* adeguati ai bisogni e alle attese della collettività.
4. Roma Capitale pianifica le attività con modalità tali da avere uno strumento idoneo per definire e misurare la *performance* organizzativa di ente e di struttura e la *performance* individuale dei dipendenti ai vari livelli.

TITOLO II

(Il ciclo della *Performance*)

Capo I

(Ciclo della *performance*)

Art. 2

(Principi del ciclo della *performance*)

1. La misurazione e la valutazione della *performance* è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. 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*.
3. A tal fine, nel rispetto delle norme di legge sulla forma degli atti, promuove il miglioramento dei documenti di programmazione generale e di pianificazione esecutiva e dell'organizzazione e delle modalità di esposizione delle informazioni ivi contenute.

Art. 3

(Le fasi del ciclo della *performance*)

1. Il ciclo della *performance* di Roma Capitale si attua attraverso un processo integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione. Le fasi in cui tale processo si articola sono le seguenti:

- a) definizione degli obiettivi strategici generali e specifici derivanti dalle linee programmatiche di governo dell'ente quali indirizzi strategici; acquisizione delle proposte tecniche di pianificazione degli obiettivi e di individuazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori numerici, sintetici e significativi;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) assegnazione dei programmi e degli obiettivi da realizzare alla dirigenza di vertice in relazione alla struttura diretta;
- d) adozione dei documenti finanziari e di programmazione e pianificazione triennale ed annuale (Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione, Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance*);
- e) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- f) rendicontazione dei dirigenti in relazione alle strutture di competenza, secondo le caratteristiche indicate per la relazione sulla *performance* previste dall'ente;
- g) predisposizione della relazione sulla *Performance*, in coerenza con le indicazioni fornite dal competente Ufficio del Dipartimento della Funzione pubblica ovvero con le linee guida CIVIT/ANAC;
- h) misurazione della *performance* organizzativa di ente, di struttura ed individuale;
- i) valutazione della *performance* organizzativa ed individuale del personale;
- j) valutazione dei dirigenti di vertice, secondo le indicazioni contenute nella presente disciplina e dalla metodologia adottata dall'Amministrazione;
- k) utilizzo dei sistemi premianti del personale, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- l) rendicontazione dei risultati di gestione con particolare attenzione ai risultati attesi con riguardo alla collettività e prevedendo forme di diffusione degli stessi agli utenti dei servizi.

Art. 4
(Requisiti del ciclo della *performance*)

1. Nella gestione del ciclo della *performance* sono requisiti essenziali l'obiettivo, l'indicatore e il target.
2. L'*obiettivo* è la descrizione di un traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.
3. Gli obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo.

La loro individuazione e pianificazione avviene con l'assegnazione a cascata attraverso la negoziazione e la condivisione tra il futuro valutato e il valutatore;

4. L'insieme degli obiettivi costituisce un sistema reticolare (funzionalità degli obiettivi alla realizzazione di altri obiettivi) e sono collegati agli ambiti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 ai fini della valutazione della *performance* organizzativa.

5. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

6. L' *indicatore* è lo strumento, trasparente e replicabile, collegato agli obiettivi, di misurazione ed espressione della *performance* dell'organizzazione, mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze che si utilizza per raccogliere ed analizzare i dati nel perseguimento dell'obiettivo.

7. Il *target* è il risultato/valore atteso della *performance*, misurato attraverso uno o più indicatori, che consente di considerare un obiettivo conseguito.

Art. 5

(La *performance* organizzativa di ente)

1. L'obiettivo dell'azione amministrativa e gestionale di Roma Capitale è il raggiungimento di adeguati livelli di *performance* organizzativa di ente.

2. Roma Capitale individua quali ambiti prioritari della *performance* organizzativa di ente:

a) la realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione;

b) l'attuazione delle misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità e di ogni altra misura finalizzata alla semplificazione amministrativa;

c) il raggiungimento di risultati d'incremento programmati e disposti dalla normativa in materia di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e all' incremento e miglioramento dei servizi;

d) l'esito positivo dei controlli interni attivati presso l'ente;

e) la verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

3. Le modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa di ente sono definite attraverso apposita metodologia adottata dall'Amministrazione e aggiornata annualmente (SMIVAP di Roma Capitale "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*"). Il raggiungimento di elevati livelli di *performance* di ente è obiettivo condiviso da ogni componente dell'organizzazione e diviene elemento di riferimento da cui far discendere in modo coerente gli esiti della misurazione e valutazione delle collegate *performance* organizzativa ed individuale.

4. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle *performance* organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo Indipendente di Valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso organismo.

5. L'Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e), del D.Lgs. 150/2009.

6. Gli utenti interni all'Amministrazione partecipano al processo di misurazione delle *performance* organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.

7. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei suindicati soggetti di cui ai commi da 4 a 6 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'Amministrazione.

8. L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione

della *performance* organizzativa dell'Amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*.

Art. 6

(La *performance* organizzativa di struttura)

1. La *performance* organizzativa di struttura è correlata all'attuazione degli specifici obiettivi di ambito organizzativo e alla misura dell'apporto reso dalle realtà organizzative agli ambiti di attività collegati alla *performance* di ente.

Per quanto sopra i livelli di *performance* organizzativa di struttura attesi e quelli rilevati a consuntivo devono risultare coerenti con l'andamento complessivo misurato dalla *performance* di ente.

2. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tengono conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale di cui all'art. 19 (Relazione sulla *performance*) della presente disciplina.

3. La modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa di struttura è definita attraverso apposita metodologia, aggiornata annualmente, adottata dall'Amministrazione con l'approvazione del PEG e riportata nelle "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) della presente disciplina.

Art. 7

(La *performance* individuale)

1. La *performance* individuale integra la misurazione del contributo fornito dal personale dirigente e non dirigente ai risultati di cui all'art. 5 (La *performance* organizzativa di ente) e all'art. 6 (La *performance* organizzativa di struttura) con ulteriori parametri / indicatori / misure / fattori, idonei a misurare e a valutare gli apporti individuali dei diversi ruoli direzionali al conseguimento dei risultati organizzativi di struttura e di ente.

2. Le modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale sono definite nelle "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" di cui al comma 3, del precedente articolo.

Capo II

(I Soggetti del ciclo della *performance*)

Art. 8

(Soggetti del ciclo della *performance*)

1. I soggetti istituzionali coinvolti nel ciclo della *performance* di Roma Capitale, in ragione dei rispettivi ruoli e competenze attribuite dalla disciplina normativa, sono:

- a) l'Organismo Indipendente di Valutazione;
- b) gli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- c) il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale;
- d) i Vice Direttore Generale, ove nominati;
- e) i Dirigenti.

Art. 9

(Organismo Indipendente di Valutazione)

1. Presso Roma Capitale è istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito O.I.V., composto da tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente.

2. L'incarico dei componenti ha la durata di tre anni con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina ed è rinnovabile una sola volta.

3. I componenti dell'O.I.V. sono nominati dal Sindaco e sono scelti tra soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

4. Le funzioni dell'O.I.V. sono stabilite dalla legge.

5. All'O.I.V., nell'ambito del ciclo della *performance* compete in particolare:

a) il rilascio del parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della *performance* di Roma Capitale;

b) la collaborazione con gli organi di governo e con il Direttore Generale per lo svolgimento della funzione di supporto strategico di cui all'art. 6 del D.Lgs. 286/1999;

c) la vigilanza sul monitoraggio della *performance* al fine di riferire agli organi di governo su eventuali interventi correttivi e inserire le relative informazioni nella relazione sulla *performance*;

d) l'acquisizione delle segnalazioni dell'utenza e la verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, nonché la vigilanza sulle segnalazioni/reclami, assicurando la pubblicazione degli esiti delle rilevazioni;

e) la definizione degli indirizzi tecnici per il miglioramento delle metodologie di misurazione e valutazione della *performance* di ente, di struttura ed individuale;

f) la validazione annuale della "Relazione sulla *Performance*";

g) la definizione degli indirizzi e la verifica sulla pubblicazione e sull'accessibilità delle informazioni inerenti il ciclo della *Performance*;

h) la proposta al Direttore Generale della valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti apicali (Direttori di Struttura, Direttori di Direzione e incarichi analoghi) sulla base del sistema adottato dall'Amministrazione;

i) la verifica degli esiti della valutazione degli altri dirigenti dell'ente svolta a cura dei superiori gerarchici, quale elemento integrativo fra i fattori di valutazione della capacità manageriale;

j) la gestione, ai fini della conciliazione, delle richieste di riesame per i dirigenti secondo quanto definito al successivo art. 31 (Riesame della valutazione);

k) la formulazione di criteri, pareri generali per la definizione e l'applicazione dei sistemi premianti il merito e la professionalità;

l) il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e l'elaborazione della relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

6. All'Organismo sono, altresì, attribuite le seguenti competenze:

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" e secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;

b) acquisizione delle segnalazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione in relazione a notizie relative a disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, delle quali deve tenere nota ai fini delle valutazioni e del monitoraggio sull'attuazione del piano della *performance*;

c) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

d) verifica dei contenuti della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, trasmessa entro i termini definiti dall'ANAC, per valutare il raggiungimento degli obiettivi in tale materia inseriti nel Piano della *performance* e per tali aspetti riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

e) verifica dell'assolvimento da parte dell'ente degli obblighi di cui all'art. 36 del D.lgs.165/2001 e ss.mm.ii., in tema di corretto utilizzo delle forme di lavoro flessibile secondo le indicazioni di legge;

f) promozione e diffusione delle buone pratiche anche in tema di pari opportunità e verifica che le scelte organizzative siano conformi ai criteri dell'art.2, comma 1, del D.Lgs.165/2001.

7. Per l'esercizio delle suddette funzioni, l'O.I.V. si avvale di una struttura di supporto tecnico permanente. Tale struttura dovrà essere dotata delle risorse strumentali necessarie per la permanente misurazione della *performance*.

8. Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'O.I.V. può altresì avvalersi degli organismi dell'Amministrazione già istituiti e della dirigenza, ha accesso diretto ai documenti amministrativi ed a tutti i sistemi informativi dell'Amministrazione e può richiedere agli uffici atti e informazioni inerenti la propria attività. L'Organismo Indipendente di Valutazione può, inoltre, disporre audizioni di dirigenti, incaricati di posizione organizzativa, dipendenti e ogni altro soggetto, nel caso in cui lo ritenga utile ai fini dell'espletamento delle proprie attività.

9. Il compenso annuo da corrispondere a ciascuno dei componenti dell'O.I.V., per le prestazioni connesse all'incarico, è determinato con deliberazione di Giunta Capitolina.

Art. 10 (Organi di Indirizzo Politico-Amministrativo)

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo definiscono le direttrici strategiche da dare alla struttura organizzativa dell'ente per il conseguimento delle politiche definite nel programma di mandato.

2. Le linee strategiche individuate dagli organi di cui al comma 1 sono parte integrante del ciclo della *performance* e ne rappresentano l'avvio. Tali linee strategiche sono verificate annualmente al fine di valutare l'opportunità di eventuali rimodulazioni dell'indirizzo politico amministrativo, anche alla luce delle risultanze del ciclo della *performance* che da esse discende.

3. L'indirizzo politico amministrativo riguarda: gli obiettivi generali delle strategie pubbliche per i livelli essenziali della qualità dei servizi da garantire ai cittadini; gli obiettivi specifici che si attendono dai singoli assetti organizzativi preposti alla specifica competenza anche in coordinamento tra due o più strutture.

4. Gli obiettivi specifici sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti prima dell'avvio dell'anno finanziario assunto come periodo di esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo sentito il Direttore Generale che, a sua volta, consulta i dirigenti di vertice e ogni altro dirigente che ritiene strategico per il raggiungimento dei risultati programmati.

5. Gli organi di indirizzo politico fissano gli obiettivi dei documenti di programmazione ispirandosi ai principi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 11 (Il Direttore Generale)

1. Il Segretario Generale, ove non nominato il Direttore Generale, svolge tutte le attività che, ai sensi del presente articolo, sono di competenza di quest'ultimo.

2. Il Direttore Generale coordina gli indirizzi strategici dell'ente con la programmazione operativa. Egli ha il compito di raccordare i piani di attuazione degli obiettivi individuati per le strutture organizzative.

3. A tal fine le funzioni di programmazione, pianificazione esecutiva, controllo, misurazione e valutazione, sono poste sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale che coordina e sovrintende, per quanto di competenza, il sistema dei controlli interni, in conformità con quanto previsto dall'art.4 del "Regolamento del

sistema dei controlli interni", approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 37 del 06/05/2016.

4. Il Direttore Generale sovrintende all'esercizio delle funzioni e alla gestione delle attività dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.
5. Il Direttore Generale acquisita la proposta di valutazione, formulata dall' O.I.V. e concernente i Direttori di Struttura, quali dirigenti di vertice, la adotta o se ne discosta, dandone adeguata motivazione.
6. Il Direttore Generale, ai fini della valutazione dei Direttori di Direzione (o incarichi analoghi), si avvale della proposta di valutazione formulata dai Direttori delle strutture di riferimento.
7. Compete, altresì, al Direttore Generale la valutazione dei Vice Direttore Generale sulla base della rendicontazione di cui al comma 5 dell'art. 12.
8. Decorso il termine per eventuali richieste di riesame di cui all'art. 31 (riesame della valutazione) della presente disciplina, ovvero per la proposizione dei ricorsi in opposizione, il Direttore Generale sottopone gli esiti delle attività svolte al Sindaco per le valutazioni di propria competenza e per l'adozione definitiva. Gli esiti definitivi sono rimessi agli uffici competenti per il trattamento economico della dirigenza ai fini del compimento degli atti conseguenti a norma dei Contratti Collettivi ed Integrativi di Lavoro applicati.

Art. 12 (Vice Direttore Generale)

1. I Vice Direttore Generale, ove nominati, con riferimento all'area tematica di competenza, supportano il Direttore Generale nella predisposizione dei piani di settore, al fine di assicurare, nell'ambito della sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), la declinazione degli obiettivi del programma di mandato, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della programmazione regionale.
2. Curano la coerenza della sezione operativa del DUP e, a tal fine, in sede di programmazione, definiscono apposite indicazioni in forma scritta ai Direttori di Struttura, dirigenti di vertice, per le strutture afferenti il settore di competenza, in funzione del raccordo tra gli obiettivi di programma ed i progetti, le azioni, e gli obiettivi operativi.
3. Favoriscono il raccordo funzionale fra i Dipartimenti inquadrati nell'area tematica di competenza e, ove necessario per l'attuazione dei programmi, con le altre aree tematiche.
4. Assicurano altresì, il monitoraggio e controllo sull'attuazione degli obiettivi programmatici, nonché degli obiettivi operativi del DUP e degli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione (PEG).
5. Supportano il Direttore Generale nella Valutazione dei Direttori delle Strutture rientranti nell'area tematica di competenza.
6. Rendicontano annualmente al Direttore Generale sull'attività svolta ai fini della valutazione di cui al comma 6 dell'art. 11.

Art. 13 (I Dirigenti)

1. Il personale dirigente di Roma Capitale è distribuito come segue:
 - a) Direttori di Struttura: Direttori di Dipartimento e Strutture Analoghe e Direttori di Municipio;
 - b) Direttori di Direzione e Direttori di Uffici Temporanei di Scopo;
 - c) Dirigenti di Unità Organizzativa, Dirigenti di Unità Temporanee di Scopo e Dirigenti con incarico di progetto.
2. Ai fini della presente disciplina sono definiti "Dirigenti Apicali" i Dirigenti di cui alla lettera a) e b) del comma precedente. Sono definiti "sub-apicali" i Dirigenti di cui alla lettera c) del medesimo comma.

3. I Direttori di Struttura sono dirigenti di vertice, hanno la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'ente ed attribuiti in ragione della competenza affidata.

4. I Direttori di Struttura ricevono gli obiettivi, individuati nel PEG, dal Direttore Generale. Gli obiettivi dei Direttori di Municipio sono integrati da indirizzi e direttive ulteriori definite dai Presidenti dei Municipi.

5. Nell'esercizio del proprio ruolo di vertice della struttura organizzativa alla quale sono preposti, i Direttori di Struttura svolgono le seguenti funzioni:

a) pianificano in collaborazione con la Direzione Generale l'attuazione degli obiettivi generali e specifici affidati individuando nei piani il contributo generale e specifico richiesto ai dirigenti facenti parte della dotazione organica dirigenziale affidata e rappresentandoli in obiettivi aventi i requisiti di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs.150/2009;

b) monitorano l'andamento delle attività pianificate al fine di garantire il raggiungimento dei risultati e danno tempestiva notizia al Direttore Generale ed all'O.I.V., per il tramite della struttura tecnica di supporto, di fatti che possano potenzialmente impedire il normale sviluppo dei piani adottati;

c) rendicontano i risultati raggiunti in termini di efficacia, efficienza ed economicità ed in particolare in riferimento:

- ai bisogni ed esigenze della collettività predefiniti quali obiettivi perseguiti;
- alla misura dell'effettivo grado di attuazione secondo le fasi, i tempi predefiniti, le quantità e le qualità attese;
- alla quantità e qualità di interazione con l'utenza dei servizi specifici e gli esiti di tali sistemi di rilevazione;
- all'efficienza dell'uso delle risorse in termini di minore costo e maggiore beneficio programmato e realizzato;
- alla quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi resi ed erogati in rapporto alla utenza specifica potenziale e reale;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

d) i Direttori di Struttura, dirigenti di vertice, valutano i dirigenti di tutte le UU.OO. della struttura, gli incaricati di P.O. e tutto il personale assegnato alle UU.OO. correlate alle strutture dirette, in relazione agli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* previsti dal sistema, di cui agli artt. 25 e 27 della presente disciplina di gestione del ciclo della *performance*;

e) i Direttori di Struttura, al fine di supportare il Direttore Generale nella valutazione dei Direttori delle Direzioni (o incarichi analoghi) incardinate nella struttura di competenza, formulano al Direttore Generale la proposta di valutazione di cui al comma 5 dell'art. 11.

6. I Direttori di Direzione o strutture analoghe, assegnano gli obiettivi agli incaricati di posizione organizzative sulla base di un processo a cascata. Inoltre:

a) organizzano la direzione e pianificano le attività al fine di conseguire gli obiettivi assegnati;

b) monitorano l'andamento dello stato di realizzazione degli obiettivi in termini efficienza, efficacia ed economicità;

c) rendicontano periodicamente sullo stato di realizzazione degli obiettivi ai direttori di struttura di riferimento;

d) valutano gli incaricati di P.O. e tutto il personale assegnato alle UU.OO. correlate alla struttura diretta.

7. I dirigenti sub-apicali nell'ambito del ciclo della *performance* hanno i seguenti compiti:

a) assegnano gli obiettivi a cascata ai propri collaboratori (incaricati di P.O. e tutto il personale assegnato al centro di responsabilità dirigenziale), organizzano gli uffici e pianificano le attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi e al miglioramento continuo dei servizi erogati, proponendo ai Direttori di Direzione o strutture analoghe, ogni anno, prima dell'avvio della programmazione di ente, più elevati livelli

qualitativi e/o quantitativi di prestazione anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità in rapporto alla utenza potenziale;

- b) monitorano l'andamento della gestione del proprio centro di responsabilità;
- c) rendicontano ai rispettivi dirigenti coordinatori di riferimento i risultati dell'attività svolta con le modalità di cui alla lettera c) del comma precedente;
- d) valutano i propri collaboratori secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 27.

Art. 14
(Struttura tecnica di supporto all'OIV)

1. Alla struttura tecnica di supporto all'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 di ente, di struttura e individuale;
- b) sviluppo degli strumenti a supporto delle attività di organizzazione, gestione e rendicontazione del ciclo della *performance*;
- c) supporto degli organi preposti alla predisposizione del Piano della *performance*;
- d) supporto nelle attività di organizzazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della *performance*;
- e) supporto per la predisposizione della relazione sulla *performance*;
- f) supporto all'O.I.V. nell'assolvimento degli altri compiti attribuiti dalle leggi e dai regolamenti.

2. 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 III
(Atti del ciclo della *performance*)

Art. 15
(Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* - SMIVAP)

1. La Giunta adotta con propria deliberazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* di ente per la regolamentazione e il funzionamento del ciclo della *performance*, al fine di consentire la valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale.

2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa concerne i seguenti ambiti di misurazione della valutazione della *performance* di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

3. Nel Sistema sono previste, altresì, le procedure di riesame, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. L'Amministrazione adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*. In particolare vengono aggiornate annualmente ed allegate al Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance* le "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale. Esse definiscono, in coerenza con gli ambiti prioritari di intervento, individuati dagli organi di indirizzo politico e declinati nei documenti di programmazione e pianificazione dell'ente, i fattori ed i pesi per la misurazione e la valutazione della *performance* di ente, di struttura ed individuale.

5. Ai fini dell'aggiornamento del Sistema, l'Amministrazione acquisisce e analizza i rilievi e le raccomandazioni formulate dall'O.I.V. nell'esercizio delle sue funzioni e in particolare nella "Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni".

Art. 16

(Programmazione e gestione del Ciclo della *performance*)

1. Il ciclo della *performance* è organizzato e disciplinato in raccordo e integrazione con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nella consapevolezza delle responsabilità derivanti dalla gestione delle risorse e nel rispetto del comma 2 dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009 in merito alla qualità degli obiettivi.
2. Roma Capitale definisce il processo programmatico in coerenza con i principi in materia di armonizzazione dei sistemi contabili dettati dal D.lgs 118/2011, così come modificato dal D.lgs. 126/2014.
3. Il primo livello del Ciclo della *performance* è quello della programmazione strategica, espressione della funzione di indirizzo politico, che definisce, gli obiettivi strategici di livello pluriennale.
4. Nel Documento Unico di Programmazione (DUP) vengono ricollegate le priorità pluriennali ed i relativi progetti strategici ad ognuna delle strutture apicali dell'ente, declinandoli in missioni e programmi.
5. La programmazione operativa e la correlata pianificazione esecutiva, affidata ai dirigenti di vertice delle strutture, sotto la diretta sovrintendenza del Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale, articola, nell'ambito del Piano esecutivo di Gestione (PEG), i progetti strategici di competenza della singola struttura in obiettivi gestionali annuali o pluriennali, di settore o intersettoriali e definisce i risultati attesi, nonché gli indicatori per la relativa misurazione e valutazione.
6. I documenti sopra citati, sono funzionali alla predisposizione del Piano della *performance* (P.d.P.), che ne rielabora i contenuti per consentire ai portatori di interessi interni ed esterni, di poter verificare la qualità e l'attendibilità della *performance* programmata e la verifica dei risultati a consuntivo.
7. Roma Capitale, in conformità alle modifiche apportate, ai sensi dell'art. 74, comma 1 n. 18 del D.Lgs. 118/2011, all'art. 169 del D.Lgs.267/2000, incorpora i contenuti del Piano della *performance* nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione.

Art. 17
(Piano della *performance*)

1. Il Piano della *performance*, elaborato in coerenza con i documenti di programmazione strategica, operativa ed 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 di ente, di struttura 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 visione sistemica dei vari livelli della programmazione dell'ente, consentendo di verificare la coerenza degli obiettivi strategici e i progetti operativi e tra questi ultimi e gli obiettivi gestionali definiti, evidenziando i risultati attesi in termini di *outcome*-impatto delle politiche dirette a soddisfare le esigenze della comunità a cui sono rivolte.
3. Il suddetto Piano, adottato dalla Giunta con la deliberazione di approvazione del PEG, 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*" di cui all'art. 19 (Relazione sulla *performance*).
4. Ogni dirigente di vertice è tenuto ad adottare le iniziative finalizzate al coinvolgimento di tutti i soggetti dirigenti e dipendenti, che concorrono all'attuazione del Piano della *performance*, nonché, alla responsabilizzazione in ordine ai risultati e ai comportamenti attesi, dei quali si terrà conto in sede di valutazione individuale.

Art. 18
(Gestione e monitoraggio del ciclo della *performance*)

1. Il Direttore Generale adotta le azioni necessarie per l'aggiornamento del PEG/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.
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 tecnica di supporto, in relazione alle attività di monitoraggio del ciclo della *performance*, 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.
4. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. Ferme restando le attribuzioni e gli adempimenti in ordine alla "Relazione sulla *performance*" di cui all'art. 19 (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 e al Direttore Generale.

Art. 19
(Relazione sulla *performance*)

1. Il Direttore Generale, alla luce delle verifiche e delle istruttorie, periodiche e a consuntivo, raccolte dalla struttura tecnica di supporto, propone la Relazione sulla *performance* per la successiva adozione da parte della Giunta Capitolina.
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. Elemento centrale della Relazione è la valutazione della *performance* organizzativa di ente, misurata in relazione alla capacità dell'Amministrazione di coniugare comportamenti orientati alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione di fenomeni di corruzione, con azioni gestionali tese all'efficienza, efficacia ed economicità nell'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi strategici e di mantenimento e/o miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, nonché a quanto indicato nell'art. 5 (La *performance* organizzativa di ente).

4. La valutazione della *performance* di ente è funzione del contributo offerto da ogni componente dell'organizzazione, pertanto costituisce elemento di riferimento da cui far discendere in modo coerente gli esiti della misurazione e valutazione delle collegate *performance* organizzativa di struttura ed individuale.

5. L'O.I.V. valida la Relazione sulla *performance* in seguito alla sua approvazione ispirandosi agli indirizzi dettati dagli Uffici competenti del Dipartimento della Funzione pubblica.

6. La Relazione sulla *performance*, unitamente al documento di validazione dell'O.I.V. è pubblicata sul sito istituzionale di Roma Capitale, nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "*performance*".

Art. 20

(Integrazione del ciclo della *performance* e del ciclo di programmazione economico finanziaria)

1. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali.

2. L'integrazione e il collegamento logico tra il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* ed il processo di programmazione economico finanziaria e di bilancio è garantito attraverso:

- a) la coerenza del calendario con cui si sviluppano i processi di elaborazione dei documenti di cui al co. 1;
- b) il coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolti;
- c) l'integrazione degli strumenti di rilevazione dei dati di *performance* e dei sistemi informativi a supporto dei differenti processi.

Capo IV

(Raccordo del ciclo della *performance* con il sistema dei controlli interni)

Art. 21

(Raccordo con il controllo strategico e di gestione)

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione, verifica l'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico- amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla *performance* e vengono valutate dall'O.I.V. ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009.

2. Il raccordo è assicurato dal dialogo continuo tra gli strumenti informatici di rilevazione dei dati di *performance* e il sistema gestionale per l'analisi integrata dei dati e a supporto del monitoraggio ai fini della definizione di eventuali azioni correttive.

Art. 22

(Raccordo con il controllo di regolarità amministrativa e contabile)

1. Ai fini del monitoraggio dell'adeguatezza e dell'efficacia dei sistemi di controllo interni volti a garantire il corretto funzionamento del ciclo della *performance*, le risultanze e i rilievi ad esso collegate emerse in seno

all'esercizio delle funzioni di controllo di regolarità amministrativa e contabile, sono sistematicamente condivise con l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*.

2. L'Amministrazione promuove l'integrazione tra il sistema dei controlli interni, lo Statuto, il Regolamento di Contabilità, il Regolamento degli Uffici e dei Servizi e gli strumenti di pianificazione e programmazione adottati da Roma Capitale, a garanzia dell'economicità, efficacia, efficienza, legalità e buon andamento della gestione complessiva dell'ente e della *performance*, anche in relazione al funzionamento degli organismi esterni partecipati.

3. A tal fine gli esiti delle diverse tipologie di controllo interno sono comunicati tempestivamente all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della verifica della responsabilità dirigenziale e della valutazione della *performance* individuale.

Art. 23

(Raccordo con la trasparenza e la prevenzione della corruzione)

1. Roma Capitale intende misurare la *performance* coniugando le dimensioni di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale anche con idonei controlli sul rispetto degli obblighi in materia di integrità, trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa.

2. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione corredato, come da indicazioni dell'ANAC, dal relativo Piano Triennale della Trasparenza ed Integrità di Roma Capitale è definito in modo integrato al contenuto degli altri strumenti di programmazione e di pianificazione esecutiva ed è articolato, analogamente a questi, in attività pianificate, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse disponibili.

3. L'attuazione delle finalità e delle disposizioni del Piano rientra nella responsabilità dirigenziale e concorre in misura rilevante alla misurazione della *performance* organizzativa di ente e, conseguentemente alla valutazione della *performance* organizzativa di struttura e individuale, sulla base degli esiti del monitoraggio disposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e delle verifiche dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

TITOLO III

(Valutazione, Merito e Sistemi Premianti)

Art. 24

(La valorizzazione del merito e della professionalità)

1. Roma Capitale promuove la valorizzazione, il riconoscimento ed il premio del merito individuale del personale dirigente e non dirigente, da perseguire mediante il sistema di misurazione e valutazione del contributo individuale reso in relazione alle risultanze della *performance* organizzativa di ente e di struttura.

2. Il sistema di valutazione è applicato al fine di misurare l'apporto reso, tenendo conto della differenziazione delle responsabilità assunte, dei risultati conseguiti, dei comportamenti e delle capacità concretamente dimostrate, nell'esercizio della funzione dirigenziale, nonché del ruolo direzionale, delle attività e dei compiti affidati ai dipendenti.

3. La valutazione è preceduta da colloqui che sintetizzano il processo di interazione tra valutatore e valutato durante il periodo di gestione considerato. Per una gestione efficace e proficua dell'intero processo si devono tener presenti alcuni presupposti e accorgimenti:

a) la preparazione del colloquio deve essere curata in modo tale da valorizzare l'incontro come risultato di un lavoro e di un impegno annuale;

b) l'incontro deve svolgersi in un luogo riservato e senza interferenze esterne in modo da creare un'atmosfera distesa e collaborativa;

c) il colloquio deve essere propositivo e concludersi con una programmazione del lavoro futuro e con l'assunzione di impegni concreti, sia da parte del valutato sia da parte del valutatore, anche al fine di sviluppare un piano di miglioramento individuale del valutato.

4. L'applicazione degli istituti premianti è consentita, esclusivamente, a seguito della misurazione e valutazione positiva degli apporti individuali alla *performance* e in coerenza con le relative risultanze rappresentate nella Relazione sulla *performance*.

5. È fatto divieto di corresponsione, alla dirigenza e al personale non dirigente, di incentivi economici se non in ragione dell'applicazione di un sistema di graduazione del merito in grado di differenziare gli apporti offerti alla realizzazione della *performance* di ente e di struttura.

6. L'O.I.V. formula gli indirizzi tecnici in materia di impostazione del sistema di valutazione del personale dirigente e dipendente, a supporto dell'erogazione della funzionalità del sistema dei premi al merito e alla professionalità.

7. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 25

(Valutazione della *performance* individuale della dirigenza)

1. Le figure di Alta Amministrazione, quali previste dall'ordinamento degli uffici e dei servizi, sono valutate dal Sindaco, in relazione ai risultati di *performance* complessivi dell'ente, tenendo conto degli apporti espressi nell'ambito della funzione di collaborazione e supporto al Sindaco medesimo.

2. La valutazione dei dirigenti dell'ente è operata sulla base dei principi e criteri definiti nell'ambito del successivo comma 3 e specificati annualmente nelle "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale.

3. La valutazione individuale dei dirigenti tiene conto:

- a) degli indicatori di *performance* organizzativa di ente e 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.
- e) dei comportamenti organizzativi relativi alle prestazioni manageriali nell'esercizio dei poteri di gestione di cui all'art.107 del D.Lgs.267/2000.

4. L'O.I.V., sulla base dei risultati della *performance* di ente e di struttura, formula la proposta di valutazione dei dirigenti apicali di cui all'art. 9 (Organismo Indipendente di Valutazione), comma 5, lett. h), tenendo conto degli esiti delle attività di monitoraggio e controllo svolte nel corso della gestione del ciclo della *performance*.

5. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.Lgs 150/2009 agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva della *performance* individuale del dirigente.

6. I Direttori di Struttura, dirigenti di vertice, 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, procedono alla valutazione degli altri dirigenti della struttura di propria competenza.

7. La valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al comma 3, lettera e) del presente articolo, tiene conto di fatti o atti oggetto di procedimenti disciplinari o penali di rilevanza tale da incidere sui comportamenti stessi.

8. Ai sensi del precedente comma, nel caso in cui, nel corso dell'attività istruttoria, risultino pendenti procedimenti disciplinari o penali correlati al ruolo e alle funzioni oggetto di valutazione, l'OIV sospende la valutazione del dirigente fino all'esito del giudizio disciplinare ovvero fino alla sentenza penale di primo grado, riservandosi il riesame della valutazione in relazione agli eventuali esiti processuali successivi.

9. Gli esiti della valutazione effettuata dai dirigenti di vertice è trasmessa alla struttura tecnica 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 dirigenti di vertice stessi.

Art. 26

(Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti ai dirigenti)

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, come meglio definito dalle "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale.

3. L'attribuzione alla ultima fascia di merito corrisponde a valutazione negativa ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis del D.Lgs 150/2009.

4. Il riconoscimento del merito e della premialità sono assicurati dallo sviluppo di tecniche e metodologie selettive di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Art. 27

(Valutazione del personale dipendente)

1. Roma Capitale riconosce, valuta e valorizza il contributo, in forma individuale e collettiva, del personale dipendente ai livelli di *performance* conseguiti dalle strutture organizzative di appartenenza.

2. A tal fine l'Amministrazione adotta, con le "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale, il sistema volto alla valutazione dell'apporto di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti organizzativi e, eventualmente, del conseguimento di obiettivi individuali e/o di gruppo.

3. Al fine di assicurare una valutazione più attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei fattori di valutazione, in graduata relazione al livello di contributo individuale prestato e alle specificità dei compiti richiesti in ragione della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.

4. Le "Modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale per il personale non dirigente prende in esame i seguenti elementi/fattori:

a) apporto individuale ai risultati complessivi dell'ente e della struttura organizzativa di appartenenza, con riferimento agli ambiti gestionali più direttamente legati alle prestazioni dei dipendenti, in relazione ai livelli di *performance* organizzativa attesi e definiti nell'ambito degli atti di programmazione;

b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento;

c) livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali (limitatamente agli incaricati di P.O. e, eventualmente, in termini di collaborazione istruttoria, ai funzionari con incarico di specifiche responsabilità).

Art. 28**(Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale)**

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'ente, secondo i criteri generali di cui agli artt. 25 (Valutazione della *performance* individuale della dirigenza) e 27 (Valutazione del personale dipendente).
2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale.

Art. 29**(Eccellenza e innovazione)**

1. Nei limiti delle risorse disponibili di cui all'art. 95, co. 3 bis, D.lgs. 165/2001 e nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, possono essere previsti premi destinati a singoli dirigenti o 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, o altri valori individuati in modo predefinito 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 punti 1 e 2, nonché le valutazioni circa la loro assegnazione sono proposti dai soggetti responsabili della valutazione all'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. 30**(Impatti dei sistemi premianti sulla gestione delle risorse umane)**

1. L'applicazione dei sistemi premianti concorre:
 - a) alla definizione dei sistemi di conferimento degli incarichi;
 - b) alla definizione di percorsi di carriera;
 - c) all'accesso a 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.

Art. 31**(Riesame della valutazione)**

1. Entro 10 giorni lavorativi dall'avvenuta notifica dell'esito della valutazione, il soggetto valutato può formalizzare istanza di riesame all'organo competente:
 - a) il personale dipendente presenta l'istanza al Direttore della struttura di appartenenza;
 - b) il personale dirigente presenta l'istanza all'Organismo Indipendente di Valutazione;
2. L'organo competente ha 30 giorni lavorativi a far data dalla comunicazione di richiesta di riesame per dare riscontro.

3. Il riesame avviene in contraddittorio documentale sulla base di motivazioni dettagliate e documentate dal valutato per ciascun punto della valutazione che sottopone a riesame.

Art. 32
(Norme finali)

1. La presente disciplina è adottata con proprio atto dalla Giunta Capitolina nell'ambito della potestà normativa in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ed in esecuzione delle norme in materia di lavoro alle dipendenze della pubblica Amministrazione. Il presente regolamento sostituisce ogni norma precedente in contrasto con lo stesso, o successiva per la sua specialità, eccetto disposizioni statutarie di natura giuridica prevalente.

2. Per quanto non disciplinato nello stesso si rinvia ai principi dei D.Lgs.150/2009 e D.Lgs.165/2001, alle norme del DLgs.267/2000 ed ai CCNL applicabili.

L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, il suesteso 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

V. Raggi

IL SEGRETARIO GENERALE

P.P. Mileti

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 5 settembre 2018 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 19 settembre 2018.

Lì, 4 settembre 2018

SECRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina
p. **IL DIRETTORE**
F.to: M. Turchi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, per decorrenza dei termini di legge, il 15 settembre 2018.

Lì, 17 settembre 2018

SECRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina
IL DIRETTORE
F.to: S. Baldino