

**APPENDICE REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED
INDIVIDUALE**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 1

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 2

Sistema di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione :
 - Le linee programmatiche di Mandato;
 - Il Piano generale di sviluppo;
 - La Relazione Previsionale e Programmatica;
 - Il Piano esecutivo di gestione;
 - Il Piano dettagliato degli obiettivi, che può essere atto autonomo e sostitutivo del PEG ovvero allegato a quest'ultimo .
2. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
3. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
4. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa (P.O.) è effettuata dal nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
5. La valutazione individuale dei dipendenti non incaricati di P.O. è effettuata con cadenza annuale dal responsabile del servizio secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta del nucleo di valutazione.
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 3

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 4

Strumenti di incentivazione

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Nell'ipotesi in cui il numero dei responsabili sia inferiore a cinque la valutazione verrà effettuata in maniera singolarmente per ciascuno di essi prescindendo dalla graduatoria, sulla base di schede di valutazione che prevedano un punteggio minimo, al di sotto del quale non verrà assegnato nessun punteggio.

Art. 5

Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 6

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 7

Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
 3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
- Per le progressioni orizzontali della categoria D e C verranno effettuate due distinte selezioni: una fra il personale con incarico di posizione organizzativa e l'altra fra il personale senza incarico di posizione organizzativa. Le quantità economiche fino alla concorrenza delle quali verranno riconosciute le progressioni

orizzontali nelle citate due distinte selezioni saranno proporzionali all'incidenza percentuale dei dipendenti con incarico di p.o. rispetto al totale dei dipendenti di categoria D in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione.

Es 20 cat. D

5 PO = 25%

15 senza PO= 75%

Alle categorie D senza PO verrà dato il 75% delle progressioni

alle Categorie con PO verrà dato il 25% delle progressioni;

Nell'ipotesi di una sola progressione verrà attribuita al personale senza PO.

A parità di valutazione la progressione verrà attribuita secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

categoria di provenienza più bassa

numero minore di assenze, con esclusione del congedo ordinario.

Requisiti minimi:

1. permanenza nella categoria di provenienza almeno 24 mesi

2. mancanza di sanzioni disciplinari triennio precedente

Art.8

Nucleo di valutazione-composizione

1. Il Nucleo di valutazione può avere la forma di organo monocratico o collegiale.

2. Il Nucleo in forma collegiale è composto da tre membri, di cui due esterni all'Amministrazione Comunale, ed è presieduto dal Segretario Comunale.

3. Qualora il Nucleo sia monocratico, esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione. In alternativa, al fine di conseguire economie di spesa, l'incarico può essere conferito al Segretario comunale.

4. I membri esterni del Nucleo, sia esso costituito in forma collegiale o monocratica, sono scelti tra soggetti con competenze in tecniche di valutazione della performance e del personale delle Pubbliche Amministrazioni, nonché sul controllo di gestione.

5. I membri del Nucleo vengono nominati con decreto dal Sindaco, il quale, esaminando il curriculum vita e presentato da i candidati, valuta l'esperienza degli interessati e l'idoneità a ricoprire l'incarico.

6. Il decreto di nomina stabilisce altresì il compenso da corrispondere ai componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

7. Il Organismo indipendente valutazione può essere costituito a livello sovracomunale, previo accordo con altri Comuni

.

art.9

Funzioni

Il nucleo di valutazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n.

150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco, la

valutazione annuale dei responsabili delle Posizioni Organizzative e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

i) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;

l) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;

m) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.

n) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;

o) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione.

Art.10

Attività

Svolge la sua attività autonomamente. Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette;

Riferisce al Sindaco, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, il nucleo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e d'intesa con i responsabili li adotta per ogni singolo servizio o singola area.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e la qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 11

Valutazione dei dipendenti

Il organismo indipendente valutazione a fine esercizio finanziario, compila una proposta delle valutazioni individuali del personale al quale sono assegnate le posizioni organizzative.

La proposta di valutazione viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale. Il Sindaco, acquisita la proposta da parte del nucleo, può, con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la valutazione.

Art. 12

Valutazione del segretario comunale

La valutazione del segretario comunale verrà effettuata dal sindaco, sulla base dei criteri stabiliti nel sistema di valutazione.