

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance

TITOLO I: Principi generali

Art. 1: Trasparenza dei servizi

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato, inerente al rapporto tra governanti e governati, e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (a titolo esemplificativo si citano gli istituti giuridici della motivazione, del responsabile del procedimento, dell'avvio del procedimento, della partecipazione, del diritto di accesso).
3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dal presente articolo sarà effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

TITOLO II: Valutazione della performance organizzativa e individuale

Capo I: Principi e definizioni: finalità e definizione della performance

Art. 2 – Finalità

(adeguamento all'art. 3 del d.lgs. 150/09)

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il comune valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. Il comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

**Art. 3 – Obiettivi e performance organizzativa
(adeguamento all’art. 5 co. 2 e 8 del d.lgs. 150/2009)**

1. La performance organizzativa del comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative e aree di responsabilità e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell’ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del comune;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal comune;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell’amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

**Art. 4 – Valutazione della performance individuale
(adeguamento all’art. 9 del d.lgs. 150/2009).**

1. La valutazione della performance individuale del dirigente e dei titolari di posizione organizzativa (d’ora in avanti “funzionari responsabili”) riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente esplicitati nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi, che ne costituisce un’integrazione;
- i comportamenti organizzativi e competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura. Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l’altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

2. La valutazione svolta dai funzionari responsabili sulla performance individuale del personale è collegata:

- a) al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali;
- b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrati;

Capo II - Sistema di valutazione della performance

Art. 5 – Soggetti

(adeguamento all'art. 15 comma 1, del d.lgs. 150/2009)

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:
 - dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - dall'organismo di valutazione della performance, che propone la valutazione della performance dei funzionari responsabili in relazione ai risultati realizzati dall'ente;
 - dai funzionari responsabili, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Art. 6 – Programmazione e Sistema di valutazione della Performance

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano esecutivo di gestione, il Piano degli Obiettivi o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi idonei al funzionamento del Sistema di valutazione della performance.
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano esecutivo di gestione, eventualmente integrato dal Piano degli obiettivi, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 5 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dai protocolli di collaborazione tra Anci e commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009.

Art. 7 - Organismo di valutazione

1. L'Organismo di valutazione:
 - a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;
 - c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:
 - verifica all'inizio dell'anno che l'ente si è dotato di un Piano esecutivo di gestione, eventualmente integrato dal Piano degli Obiettivi, con indicatori di risultato quali-

- quantitativi attribuiti ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
- verifica del corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i funzionari responsabili o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di relazioni atte valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi;
 - verificare, ad avvenuta chiusura dell'esercizio finanziario, lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la possibilità di valutazione degli stessi tramite indicatori e misurabili;
 - applicare gli strumenti di cui al punto precedente per la valutazione dei funzionari responsabili;
 - effettuare la valutazione annuale dei funzionari responsabili accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai funzionari responsabili, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - supportare l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici;
 - definizione dei criteri per la pesatura e la relativa valutazione (funzionale all'erogazione dell'eventuale indennità) dei quadri intermedi (responsabili di ufficio), accordando rilevanza agli elementi della responsabilità, della complessità/autonomia, delle relazioni, e del valore dell'attività in relazione agli obiettivi strategici dell'ente, in armonia con le disposizioni contrattuali vigenti nel tempo.
 - validare la valutazione annuale del segretario comunale in relazione all'individuazione di funzioni/obiettivi assegnati al funzionario all'inizio dell'anno. La valutazione annuale e l'individuazione delle funzioni e obiettivi vengono redatti dal Sindaco.

2. L'Organismo di Valutazione è composto da un esperto esterno all'ente, supportato nelle sue attività dal segretario comunale.

3. Al componente esterno dell' Organismo di Valutazione sono richieste competenze sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

5. L Organismo di Valutazione è nominato dalla Giunta Comunale sulla base della valutazione dei curricula dei candidati, a seguito della pubblicazione di apposito avviso.

**Art. 8 – Il Ciclo della gestione della performance
(adeguamento all’art.4 del d.lgs. 150/2009)**

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;

2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali al rappresentante dell’Amministrazione e la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune dei risultati rilevanti.

TITOLO III: Premi e merito

Capo I: Principi e finalità

Art. 9 – Principi e finalità

(adeguamento agli articoli 17 co.2 e 18 del d.lgs. 150/2009)

1. Il Comune promuove il merito anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera, indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, in particolare quello basato sulle presenze, è disapplicato.
3. Gli istituti retributivi previsti dal presente titolo possono essere resi operativi solo previa applicazione dei principi normativi e di quelli dei contratti collettivi di lavoro.

Capo II – Strumenti di incentivazione

Art. 10 - Strumenti di incentivazione economica

1. Il sistema di incentivazione dell’ente comprende l’insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.
2. Per premiare il merito, il comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;

- eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione;
 - premi di efficienza.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

Art. 11 - Valutazione della performance annuale

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i funzionari responsabili dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente collocato nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 12 - Premio di efficienza

(adeguamento all'art. 27 c.1 del d.lgs. 150/09)

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza.
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa;
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'Organismo di Valutazione.

Art. 13 - Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

1. Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, il comune utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo, salva la compatibilità con le disposizioni dei contratti di lavoro vigenti nel tempo:
 - a) progressioni economiche orizzontali
 - b) progressioni di carriera tra categorie diverse;
 - c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 14 - Progressioni economiche orizzontali (adeguamento all'art. 23 c.1 e 2 del d.lgs. 150/2009)

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, 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 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.

**Art. 15 - Progressioni di carriera tra categorie
(adeguamento all'art. 24 c.1 e 2 del d.lgs. 150/2009)**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative del comune, l'amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria.
3. La selezione del personale dall'esterno dell'ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente.

**Art. 16 - Attribuzione di incarichi e responsabilità
(adeguamento all'art. 25 del d.lgs. 150/2009)**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il comune assegna incarichi e responsabilità;
2. gli incarichi di cui al punto 1 sono assegnati secondo criteri oggettivi e pubblici.

**Art. 17 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
(adeguamento all'art. 26 del d.lgs. 150/2009)**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione agevola, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati, istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

Art. 18 - Criteri di attribuzione delle risorse decentrate

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. In base al sistema di valutazione vengono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento, tali punteggi vengono quindi assegnati a tre

o più fasce di merito nel rispetto del principio che vieta la distribuzione indifferenziata o automatica di premi collegati alla performance.

3. In base alla graduatoria dei livelli di performance individuali raggiunti, il personale dipendente è collocato nelle fasce come definite dal sistema di valutazione.

Art. 19 – Norma transitoria

In fase di prima applicazione degli istituti previsti dal presente regolamento e al fine di garantire un'ottimale transizione tra il previgente sistema di valutazione e la nuova metodologia – processo per il quale si rende opportuna la conservazione del bagaglio di conoscenze sugli aspetti organizzativi e relazionali della struttura – è facoltà della Giunta istituire l'Organismo di Valutazione prorogando la nomina del componente esterno del Nucleo di Valutazione per il primo biennio di attività (anni 2011 e 2012).