

REGOLAMENTO

DI

ATTUAZIONE DEL

CICLO

DI GESTIONE DELLA

PERFORMANCE.

(Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150)

Approvato con atto di G.C. n. 241 del 18 ottobre 2011
Modificato con delibera di G.C. n. 119 del 25 maggio 2016

Art. 1 – Principi Generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dai settori in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, ai settori in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.
3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 2- Trasparenza

1. Il Comune adotta modalita' e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal riguardo si rinvia alle norme di legge e regolamentari in materia.

Art. 3- Il ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI "Controlli" e alla parte seconda "Ordinamento finanziario e contabile" del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
 - a. *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel **PEG nel***

quale sono organicamente unificati il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi dell'Ente;

- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;*
- c. monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 5 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";*
- d. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;*
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Art.4- Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
 - 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, nonche' 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.

Art.5- Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - **dall'Organismo di valutazione** della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonche' la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente Regolamento e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

1. Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
 - ❖ fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
 - ❖ fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
 - ❖ fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi sopra indicate della valutazione sono attuate entro le seguenti date:
 - fase 1, entro il mese di febbraio;
 - verifiche intermedie di cui alla fase 2, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
 - fase 3, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. **L'Organismo di Valutazione** è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali.
2. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali:
 - il dirigente della struttura interessata quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;

- quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B e C , il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.
3. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.
 4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente Regolamento.
2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:
 - quanto all'art. 5 lettera b), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
 - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - la correlazione tra il punteggio centesimale e la retribuzione di risultato;
 - le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
 - la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art.6-

Il Piano della performance e la Relazione sulla performance

1. **Il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del TUEL, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.**
2. **Il P.E.G. contiene:**
 - a. **gli obiettivi individuali e i relativi indicatori assegnati ai dirigenti;**
 - b. **gli obiettivi ed indicatori di miglioramento e di funzionamento dei servizi di ogni settore quale centro di responsabilità riferito a ciascun dirigente.**
3. **La relazione sulla performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, ed è costituita dal Report finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi di PEG di cui al comma precedente. La relazione sulla performance è validata dall'Organismo di Valutazione. Essa presuppone l'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno a cui si riferisce.**

4. Con l'adozione dei predetti atti, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 4 e 5 c. 2 del D.Lgs. 150/2009, si realizza il ciclo di gestione della performance. Detti documenti, in ossequio ai principi del c. 3 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.
5. Gli obiettivi di PEG (ordinari, di miglioramento, di sviluppo) dovranno possedere le caratteristiche di cui all'art. 5 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 e corredati di specifici indicatori di risultato.

Art. 7-

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice, come dettagliata nell'allegato sub 1), e' collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilita';
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualita' del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alla capacita' di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art.8-

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
 - b. alla qualita' del contributo assicurato alla performance dell'ufficio o del settore di appartenenza;
 - c. alle competenze dimostrate;
 - d. a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art.9-

Responsabilita' dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilita' per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrita'.

Art.10-

Sistema premiante

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potesta' normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
2. Per premiare il merito e la professionalita', Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs 150/2009, nonche', adattandoli alla specificita' dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D.Lgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle

predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

**Art.11-
Progressioni economiche e di carriera**

1. Il Comune nelle selezioni per il riconoscimento delle progressioni economiche e di carriera farà riferimento al presente sistema di valutazione rimandando alle modalità di selezione alle norme di legge e contrattuali in materia.

**Art. 12
Attribuzione di incarichi e responsabilita'**

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalita' sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilita' secondo criteri oggettivi e pubblici.

**Art. 13
Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalita' sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

**Art. 14
Premio di efficienza**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

**Art. 15-
Entrata in vigore e disciplina transitoria**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'esecutività del provvedimento di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale è applicato dopo la necessaria informazione alle OOSS ed inoltre:
 - a) In via di prima applicazione, per quanto riguarda il Piano della performance relativo al triennio 2011-2013 esso è approvato in versione semplificata, avendo come contenuto minimo l'illustrazione e la dimostrazione degli atti di programmazione approvati e della coerenza interna tra gli obiettivi che lo formano.
 - b) Il termine di approvazione del Piano della performance relativo al triennio 2011-2013 è fissato al 30 settembre 2011.