

**REGOLAMENTO COMUNALE
DI DISCIPLINA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E
LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(in applicazione del D.Lgs. 150/2009, D.Lgs. 141/2011, D.L. n.174/2012, D. L. 95/2012)

Approvato con deliberazione CC n. 3-2014

REGOLAMENTO COMUNALE
DI DISCIPLINA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E
LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(in applicazione del D.Lgs. 150/2009, D.Lgs. 141/2011, D.L. n.174/2012, D. L. 95/2012)

INDICE

- Art. 1 - Contenuti del regolamento.
- Art. 2 - Finalità.
- Art. 3 - I soggetti.

TIT. I^ - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 4 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.
- Art. 5 - Performance organizzativa e individuale.
- Art. 6 - Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obiettivi.
- Art. 7- Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. Il Nucleo di Valutazione.
- Art. 8 - Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva.

TIT. II^ - LA TRASPARENZA

- Art. 9 - Trasparenza .

TIT.^ III - MERITO E PREMI

- Art. 10 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.
- Art. 11 - Premi.
- Art. 12 - Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

NORMA FINALE

- Art.13 - Norma finale

TITOLO IV – LE SCHEDE DI VALUTAZIONE

Art. 1

Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" nonché ai principi contenuti nel D. Lgs. 141/2011 di integrazione e modifica del D.Lgs. 150/2009.

In particolare il presente regolamento , in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n° 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni.

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

Art. 2 Finalità

Il Comune di Piario (BG) assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Trattandosi di un Comune di piccole dimensioni, con 4 dipendenti in servizio, di cui solo una posizione organizzativa, oltre al Segretario Comunale, il presente documento è redatto in funzione delle dimensioni e delle caratteristiche dell'ente, in relazione alla normativa di cui al D. Lgs. N.150/2009 applicabile agli enti locali ed alle successive modifiche apportate al sistema delle performances dall'art.3 del D.L. n.174/2012 sui controlli.

Art. 3 I soggetti

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- 1) il Sindaco;
- 2) il Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica dal Segretario Comunale;

TIT.^ I- MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 4

Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico l'amministrazione comunale, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individua su base triennale, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance ".

La definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e le risorse si realizza attraverso il piano delle risorse e degli obiettivi (PRO) approvato dalla Giunta Comunale.

Ai sensi dell'art.3 comma 1 lett. g-bis del D. L. n.174/2012, che modifica l'art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 "Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.»

Non essendo obbligatorio nei comuni con meno di 15.000 abitanti, il Comune di Piario (1.100 abitanti circa) adotta annualmente il PRO, laddove sono indicati gli obiettivi generali e specifici, di gruppo e/o individuali assegnati ai dirigenti ed all'intera struttura unitamente alle risorse necessarie. In tale documento si terrà conto del regolamento sulle performances e delle esigenze ad esso connesse come previsto dalla legge..

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 5

Performance organizzativa e individuale.

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

Art. 6

Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi.

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate all'articolo 4, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 comma 11 bis del D. L. 95/2012 convertito in Legge n.135/2012, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'amministrazione, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale o assegnati con deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano Risorse ed Obiettivi o con successivo decreto sindacale, sono specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili ed annuali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Art. 7

Le fasi del ciclo di gestione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il Nucleo di Valutazione.

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base di quanto previsto dall'articolo 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al nucleo di valutazione costituito dal Segretario Comunale quale organo monocratico.

La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- Al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- Alle capacità di relazione con l'utenza ;
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa ;
- Alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- Alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 8

Le fasi del ciclo di gestione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance collettiva.

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 4 è collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsione di spesa;

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

TITOLO II^ LA TRASPARENZA

Art. 9

Trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante 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. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza ed in ottemperanza alla normativa di cui al D. Lgs. N.33/2013, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Nucleo di Valutazione, composto in forma monocratica dal Segretario comunale, sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.

TITOLO III^ MERITO E PREMI

Art. 10

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 11

Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche orizzontali;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) trattamento economico accessorio;

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- e) bonus annuale delle eccellenze;
- f) premio annuale per l'innovazione;
- g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12

Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

I premi annuali individuali e/o collettivi, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale, sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art.13

Norma finale

Il presente regolamento, a valere dall'anno 2014, entra in vigore il giorno di esecutività della connessa deliberazione di approvazione.

TITOLO IV – LE SCHEDE DI VALUTAZIONE

In allegato al presente documento quale parte integrante e sostanziale vengono approvate le schede di valutazione dei dipendenti, delle posizioni organizzative e del segretario comunale in conformità a quanto previsto dal sistema per la misurazione e valutazione della performance.

COMUNE DI PIARIO

Provincia di Bergamo

Scheda di valutazione

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente:

ANNO

.....

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1-4	3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1-4	3	
3. Livello di iniziativa professionale	1-4	2	
4. Flessibilità nelle prestazioni	1-4	2	
5. Rapporti con l'utenza	1-4	2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1-4	3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

__PIARIO__, Lì _____

COMUNE DI PIARIO
Provincia di Bergamo

Scheda di valutazione

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente:

.....

ANNO

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1-4	2	Da 2 a 8
2. Livello di iniziativa professionale	1-4	3	Da 3 a 12
3. Rapporti con l'utenza	1-4	2	Da 2 a 8
4. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1-4	3	Da 3 a 12
5. Arricchimento professionale	1-4	3	Da 3 a 12
6. Orientamento alla soluzione dei problemi	1-4	2	Da 2 a 8
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a..... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

.....
.....

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

__PIARIO__, Lì _____

COMUNE DI PIARIO

Provincia di Bergamo

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE e DEL SEGRETARIO COMUNALE

SERVIZIO.....

ANNO

Responsabile:

		C da 1 a 10
1	Obiettivi individuali e/o specifici per servizio	
2	Obiettivi generali	
3	Contributo alla performance complessiva dell'ente	
4	Poliedricità della funzione e supporto agli organi dell'ente	
5	Complessità dei processi gestiti	
6	Specializzazione professionale e att. Studio e ricerca	
7	Apicalità della posizione e autonomia funzionale	
8	Coordinamento Personale	
9	Relazioni esterne ed intersettoriali	
10	Capitoli di bilancio e risorse finanziarie gestite	
TOTALE		

	Retribuzione di risultato	
--	---------------------------	--

=90/100 = 100%

=80/89 = 85%

= 65/79 = 72%

= 55/64 = 60%

= 50/54 = 40%

IL SINDACO _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

PIARIO, Lì _____