

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE IN MATERIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

TITOLO I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 recante "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", questo Ente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, detta con il presente Regolamento la disciplina riguardante la misurazione e la valutazione della performance.
2. Il Regolamento, integrato dal *Manuale operativo per il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance* (d'ora in avanti denominato anche solo *Manuale*) di cui al sub allegato A.1), si coordina con i contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro.
3. Il presente Regolamento, altresì, costituisce articolazione dell'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 2

Principi generali

1. L'attività di misurazione e valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali dei dipendenti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di incentivi per i risultati conseguiti.
2. L'Ente promuove il miglioramento dei risultati organizzativi e individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo le vigenti disposizioni di legge, i contratti nazionali e integrativi, nonché secondo il presente Regolamento, in coerenza con il *Manuale operativo per il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance*, come risultante dal sub allegato A.1).
3. Il summenzionato *Manuale* è atto presupposto e necessario per il processo di valutazione. Esso è definito in coerenza con i principi richiamati nell'art. 7, commi 1 e 3, nonché nell'art. 9, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 150/2009.
4. L'Ente è tenuto a conformarsi al principio secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. È vietata pertanto l'erogazione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza degli atti presupposti, in particolare, della predeterminata metodologia permanente di valutazione, come riportata nel citato *Manuale*, e delle verifiche e attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.
5. L'attività di misurazione e valutazione della performance, come specificata negli artt. 7 e 8, riguarda l'Ente (performance dell'Amministrazione nel suo complesso), ciascuna unità organizzativa (performance organizzativa) e i singoli dipendenti (performance individuale).
6. Al fine di assicurare la massima trasparenza, sono adottati strumenti e modalità di comunicazione delle informazioni concernenti la misurazione e valutazione delle performance. Dette informazioni sono riportate nella sezione del sito istituzionale del Comune denominata «Amministrazione trasparente».

Art. 3

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

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

Art. 4

Ciclo della performance

1. L'Ente, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 2, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo (o processo) della performance, che si articola nelle fasi di seguito elencate:

a) fase di programmazione (o previsionale):

- che realizza il collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse, in coerenza con i documenti di programmazione contabile ed economico-finanziaria. Tale collegamento si concreta nel definire e assegnare al valutato gli obiettivi che si intendono raggiungere, stabilendo i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori;

b) fase di monitoraggio:

- durante la quale, in corso di esercizio, viene verificato, in almeno due distinti momenti, il progressivo realizzarsi delle attese e sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase di misurazione:

- durante la quale si procede alla raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, alla stesura delle schede di valutazione, nonché alla presentazione e consegna delle stesse ai valutati;

d) fase di rendicontazione:

- durante la quale si provvede a redigere la relazione della performance, del cui contenuto viene data informazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice burocratico dell'Ente, nonché ai cittadini e agli utenti destinatari dei servizi.

Art. 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo - Piano della performance

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e il collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse si realizza con il Piano della performance.

2. Il Piano della performance è costituito dai seguenti strumenti di programmazione:

a) Linee programmatiche di mandato quinquennale, che delineano i programmi contenuti nel programma elettorale dell'Amministrazione, sulla base dei quali, a cascata, si sviluppano gli ulteriori strumenti di programmazione;

b) Piano generale di sviluppo, attraverso il quale si realizza il confronto delle predette linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee di azione dello stesso nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici e dei servizi (gestiti direttamente e non), nonché nella individuazione delle risorse finanziarie correnti, degli investimenti e delle opere pubbliche da realizzare;

c) Documento Unico di Programmazione approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con orizzonte temporale di tre anni, i criteri generali di orientamento dell'azione amministrativa e i principali prodotti (piani e programmi);

d) Programma triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche;

e) Piano esecutivo di gestione (Peg) o, in alternativa, Piano delle risorse e degli obiettivi (Pro), con cui vengono poste in relazione ad un livello operativo di maggiore specificazione le risorse e gli obiettivi assegnati ai responsabili di Area;

c) Piano dettagliato degli obiettivi (Pdo), approvato annualmente, sentiti preventivamente i responsabili di Area, con cui vengono definiti in dettaglio, sulla base del Peg o del Pro, i singoli

obiettivi (piani, programmi e progetti) che sono annualmente assegnati ai medesimi responsabili di area;

d) Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance.

3. I documenti costituenti il Piano della performance sono anch'essi pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, come indicato nell'art. 2, comma 6.

Art. 6

Obiettivi e indicatori generali

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, definiti annualmente nel Peg o nel Pro (o pdo) devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Ente;

b) specifici, concreti, chiari e misurabili quantitativamente e/o qualitativamente, in termini assoluti o comparativi;

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, nonché comparabili anche con quelli di altre amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con la tendenza di produttività, riferita, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 7

Principi del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'attività di misurazione e valutazione delle performance, secondo le indicazioni di cui all'allegato *Manuale*, è svolta:

a) dal Nucleo di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso, della performance organizzativa e della performance individuale dei responsabili di area;

b) dai responsabili di area, cui compete la valutazione della performance del personale non apicale assegnato all'unità organizzativa di riferimento.

2. La valutazione delle performance organizzativa e individuale è finalizzata all'attribuzione della indennità di risultato per i responsabili di area e all'attribuzione dei premi per i dipendenti non apicali, nonché collegata alle progressioni economiche orizzontali, come meglio precisato nel Titolo II del presente Regolamento.

3. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.

4. Alla Giunta comunale compete la presa d'atto della proposta formulata dall'organismo di valutazione circa la valutazione individuale e organizzativa dei responsabili di area. La suddetta proposta è subordinata alla verifica da parte del medesimo organismo dell'avvenuta valutazione dei dipendenti non apicali operata dai responsabili di area

5. Nella valutazione delle performance organizzativa e individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità, parentale e le assenze per malattia o infortunio e comunque delle altre tipologie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 8

Livelli di programmazione e valutazione della performance

1. Come indicato nell'art. 2, la performance è programmata e valutata nei seguenti tre livelli.

1.a. Performance dell'Amministrazione nel suo complesso, in ordine alla quale si provvederà con una metodologia che permetta la comparabilità dei risultati con Amministrazioni omologhe. Detta metodologia sarà applicata sulla base delle linee-guida adottate dalla *Commissione per la*

valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009.

2.a. Performance organizzativa, intesa come valutazione del conseguimento del risultato atteso dalle singole unità organizzative. Essa si basa sui seguenti parametri:

- incidenza delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- grado di attuazione di obiettivi costituiti da piani, programmi e progetti nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- efficienza nell'impiego delle risorse (umane, finanziarie e strumentali), con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- promozione delle pari opportunità.

3.a. Performance individuale, intesa come qualità della prestazione lavorativa in generale e come contributo assicurato da ciascun dipendente al corretto funzionamento della area di appartenenza. La valutazione della performance individuale è espressa sia nei confronti dei responsabili di area che nei confronti del personale non apicale secondo gli indicatori riportati nell'allegato *Manuale operativo per il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance*.

Art. 9

Valorizzazione della performance

1. La quota del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali.
2. Il fondo per il trattamento accessorio di cui al primo comma è destinato per una quota del 60% a finanziare il sistema premiante connesso alla performance individuale e per la restante quota del 40% a finanziare la performance organizzativa.
3. Ad ogni Area verrà assegnata una quota del fondo di cui al primo comma, proporzionale al numero dei dipendenti non apicali in ciascuna incardinati.
4. La quota del fondo assegnata ad ogni Area viene utilizzata per il 60% a finanziare la performance individuale e per il 40% a finanziare la performance organizzativa. L'eventuale economia di ogni Area verrà distribuita tra i dipendenti interessati in base al grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (piani, programmi o progetti) formalmente assegnati.
5. La quota della retribuzione di risultato dei responsabili di area destinata alla remunerazione della performance individuale è pari al 60%, mentre la restante quota del 40% di detta retribuzione di risultato è destinata alla remunerazione della performance organizzativa.

Art. 10

Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, oltre a quanto previsto nell'art. 7, comma 3, esercita in piena autonomia le seguenti attività:
 - a) propone alla Giunta comunale l'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) supporta il Segretario comunale nella graduazione delle posizioni organizzative sulla base della metodologia approvata dalla Giunta comunale e delle risorse disponibili;
 - c) effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità;
 - d) valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture;

- e) provvede al compimento delle operazioni annuali di valutazione dei responsabili di area per l'applicazione agli stessi degli istituti del sistema premiante;
 - f) verifica l'applicazione del sistema di valutazione del personale non apicale da parte dei responsabili di area;
 - g) ai fini della valutazione, riceve annualmente dai responsabili di area dettagliata relazione delle attività svolte, nonché, quando richiesto, anche ai fini di quanto previsto nel precedente p.to f), qualsiasi altro documento, notizia o informazione, dal personale apicale e non apicale;
 - h) riferisce al Sindaco segnalando l'andamento delle attività sulla base della documentazione acquisita;
 - i) redige la relazione annuale sulla performance.
2. Il Nucleo di Valutazione, con proprio atto, disciplina organizzativamente l'attività e stabilisce la tempistica del processo di valutazione.
3. Nel caso in cui il Nucleo di Valutazione, per motivi di dimissioni, scadenza dell'incarico o mancata nomina non abbia potuto proporre alla Giunta comunale quanto previsto nella lett. a) del presente articolo, vi provvede il Segretario comunale, salvo presa d'atto del Nucleo di Valutazione, a seguito di nuova nomina o rinnovo dell'incarico.

Art. 11

Procedure di conciliazione

1. I dipendenti che, sulla base di documentati motivi, ritengono che nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento dell'esito al Nucleo di Valutazione.
3. Il Nucleo di Valutazione, qualora ritenga infondati i motivi addotti rigetta l'istanza di riesame e conferma l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti invece accoglibile provvede alle necessarie modifiche della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al dipendente interessato. Il procedimento di riesame deve concludersi con una pronuncia espressa entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

TITOLO II PREMI E MERITO

Art. 12

Premi annuali sulla base dei risultati della performance

1. I responsabili di area e i dipendenti non apicali sono retribuiti con premi sulla base dei risultati annuali della performance organizzativa e individuale di cui al Titolo I del presente Regolamento.
2. La differenziazione retributiva in fasce prevista con D.Lgs n. 150/2009 viene disapplicata ai sensi e per effetto dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011.

Art. 13

Sistema premiante

1. In aggiunta ai premi annuali da distribuire sulla base dei risultati delle performance organizzativa e individuale di cui al precedente art. 12, comma 1, l'Ente può promuovere il merito anche attraverso l'utilizzo di ulteriori sistemi premianti, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione di riconoscimenti o di natura economica o di natura non economica, oppure di carriera. L'attribuzione di detti incentivi è anch'essa selettiva e non può essere pertanto effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

2. Al sistema premiante di cui ai successivi articoli può essere dato seguito se e in quanto previsti dalla legge e se non disapplicati da successiva normativa.

Art. 14

Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente.
2. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

Art. 15

Sistema di incentivazione - Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare tutto il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 16

Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito, l'Ente può utilizzare i seguenti ulteriori strumenti di incentivazione economica:
 - a. premio di eccellenza;
 - b. premio per l'innovazione;
 - c. progressioni economiche;
 - d. premi di efficienza.
2. Gli incentivi del presente articolo, fermo quanto previsto nel comma 2 dell'art. 9, possono essere assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 17

Premio di eccellenza

1. L'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, ha facoltà di istituire il premio di eccellenza di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .
2. L'istituzione del premio è, in ogni caso, subordinata al rinnovo dei contratti nazionali che disciplineranno tale istituto.

Art. 18

Premio per l'innovazione

1. L'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, ha facoltà altresì di istituire il premio per l'innovazione di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .
2. L'istituzione del premio è, in ogni caso, subordinata al rinnovo dei contratti nazionali che disciplineranno tale istituto.

Art. 19

Progressioni economiche

1. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza, sulla base di quanto stabilito nel presente Regolamento, dai contratti e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Con questa leva retributiva si intende ricompensare monetariamente e in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità nello svolgimento dello stesso lavoro.

3. La contrattazione decentrata, su indicazione dell'organo politico-amministrativo, tenuto conto delle risorse disponibili, stabilisce l'entità delle progressioni economiche da riconoscere su base selettiva.

4. Per poter accedere alle progressioni economiche viene operata una distinzione fondamentale fra:

a. requisiti di base: si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale. L'anzianità si intende acquisita solo all'interno del Comune di Scoppito e può essere valutato anche l'eventuale periodo di servizio a tempo determinato;

b. criteri di selezione: guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Garantiscono margini di discrezionalità, ma collegano il processo decisionale ad elementi di riferimento concreti e documentabili.

Art. 20

Premio di efficienza

1. In caso di attuazione di processi di riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento può essere destinata, in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva decentrata e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 21

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può attivare i seguenti ulteriori istituti che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:

a. progressioni di carriera;

b. attribuzione di incarichi e responsabilità;

c. accesso a percorsi di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tale fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, ovvero di risorse di bilancio.

Art. 22

Progressioni di carriera

1. Al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente dell'Ente.

2. La riserva di cui al comma 1 deve essere conforme alla quota percentuale prevista dalla legge e se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di inquadramento superiore.

Art. 23

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Allo scopo di fare fronte a esigenze organizzative e anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa e di responsabilità del procedimento ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 e s.m.i. . A tale fine, la professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema

permanente di misurazione e valutazione costituisce un criterio oggettivo e pubblico concorrente per l'assegnazione di detti incarichi e responsabilità.

Art. 24

Accesso a percorsi per la crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, nonché per potenziarne le competenze teorico-professionali, possono essere promossi e finanziati, nell'ambito delle specifiche risorse assegnate, percorsi formativi presso istituzioni accreditate.

Art. 25

Determinazione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per la premialità è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dal CCNL di comparto, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attuazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da assegnare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di Ente o di area, e di premi da destinare ad obiettivi di elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa alla realizzazione di quegli specifici obiettivi.

Art. 26

Disposizioni finali

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dalla valutazione della performance relativa all'anno 2016.