

COMUNE DI GROTTAZZOLINA

Provincia di Fermo

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DELL'ENTE IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 150/09.



Il presente regolamento costituisce stralcio del vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

TITOLO I – Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

Capo I - Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

Il Comune di Grottazzolina misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 2 -Performance organizzativa

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa 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;
- 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 previsioni di spesa;

2. La valutazione della performance organizzativa è trasmessa alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici.

Art. 3 - Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è collegata:

- a) alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- e) alle capacità di relazione con l'utenza;
- f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (se assegnato), evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

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

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

3. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale.

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

Art. 4 – Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a. dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance dell'Ente, dei settori, e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa;
 - b. dai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (civit), istituita a livello centrale.
3. La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

Art. 5 – Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione della performance è nominato dalla Giunta Comunale ed è composto da uno/due esperti nelle discipline di funzionamento degli enti locali, esterni all'Amministrazione e con esperienze lavorative o professionali che garantiscano la conoscenza della realtà del comune. In aggiunta ai membri esterni, può essere chiamato a far parte del Nucleo di Valutazione, con funzioni di Presidente, il Segretario Comunale. La nomina del Nucleo di Valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.
2. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forma associata con altri Enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano. Il compenso per il Nucleo di Valutazione viene stabilito dalla Giunta Comunale, compatibilmente con le risorse di bilancio e deve essere proporzionato all'impegno richiesto.
E' in facoltà della Giunta Comunale avvalersi, in luogo del Nucleo di Valutazione, dell'Organismo Indipendente di Valutazione in associazione con altri Enti (provincia e comuni).

Art. 6 - Compiti del Nucleo di Valutazione

1. Il nucleo di valutazione:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità ed elabora una relazione annuale sulla performance organizzativa dell'intero Ente e delle singole strutture;
 - b) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento della performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
 - c) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - d) vigila sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - e) propone alla Giunta la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - f) presenta all'organo di vertice dell'amministrazione il rapporto sulla performance dell'Ente;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto dell'attività dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.
3. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia; stabilisce autonomamente le modalità per il proprio efficace funzionamento, salvo quanto previsto nel presente regolamento e risponde esclusivamente al Sindaco.

CAPO III – Cicli di gestione della performance

Art. 7 - 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 all'organo di vertice dell'Amministrazione.

Art. 8 - Gli obiettivi

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:

1- Le Linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.

2 -La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di costo. Attraverso la RPP si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, dei servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

3 – il Piano di assegnazione delle risorse, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione;
- 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) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 9 - Il piano della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al segretario comunale, da parte dei titolari di posizione organizzativa, degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate dal segretario comunale e dal Sindaco, i quali potranno introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con il titolare di posizione organizzativa interessato. Successivamente il nucleo di valutazione predispone le schede di valutazione contenenti tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative e lo schema di piano della performance da sottoporre all'approvazione della giunta comunale.

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 10 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance e del Rapporto sulla performance.
2. La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con il piano della performance. Essa viene redatta da ciascun responsabile di servizio, titolare di posizione organizzativa, con riferimento al settore di competenza entro il 30 giugno dell'anno successivo e costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati attesi.
3. Il Rapporto sulla performance è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di vertice dell'amministrazione. Esso viene redatto dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni sulla performance elaborate dai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

TITOLO II – Premi e merito

Art. 11 - Sistema di incentivazione

1. 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.
2. 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.12 - Premi

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono individuati in:
 - a) progressioni economiche, 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. Esse sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili
 - b) progressioni di carriera Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente non superiore al 50% dei posti da coprire. La riserva può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art 13 – Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al presente regolamento, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dipendente e una graduatoria dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.
2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

- a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
3. Per i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 del presente articolo.
4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 precedente, in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può, altresì, prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 precedenti non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa se il numero dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. Per il computo numerico dei responsabili di posizione organizzativa non si tiene conto, degli incarichi ricoperti dal segretario comunale, da soggetti esterni alla dotazione organica e dagli amministratori.

TITOLO III – LA TRASPARENZA

Art. 14 - Trasparenza

Sul sito istituzionale dell'Ente è istituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance". Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obbiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi. Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Art. 15 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione, sostituisce ed abroga qualsiasi altra disposizione regolamentare con esso incompatibile.

SOMMARIO

TITOLO I – Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

Capo I - Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

Art. 2 -Performance organizzativa

Art. 3 - Performance individuale

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

Art. 4 – Soggetti

Art. 5 – Nucleo di Valutazione

Art. 6 - Compiti del Nucleo di Valutazione

CAPO III – Cicli di gestione della performance

Art. 7 - Fasi del ciclo di gestione della performance

Art. 8 - Gli obiettivi

Art. 9 - Il piano della performance

Art. 10 - Rendicontazione dei risultati

TITOLO II – Premi e merito

Art. 11 - Sistema di incentivazione

Art.12 - Premi

Art 13 – Criteri per la differenziazione delle valutazioni

TITOLO III – LA TRASPARENZA

Art. 14 - Trasparenza

Art. 15 - Entrata in vigore

COMUNE DI GROTTAZZOLINA
Provincia di Fermo

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DELL'ENTE IN
ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 150/09.**

Il presente Regolamento:

- 1) E' stato deliberato dalla Giunta Comunale nella seduta del 23 giugno 2011 con atto n. 67;
- 2) E' entrato in vigore il 23/06/2011.

Grottazzolina, li 25/07/2011

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Tria Angela Bernardetta