

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE. ADEGUAMENTO AL D. LGS. 150/2009.

TITOLO I: PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Trasparenza dei servizi

1. La trasparenza e' 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 dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 2 – Qualità dei servizi

1. L'Amministrazione comunale definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità ed i criteri di misurazione della qualità dei servizi;
2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione della performance, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle Amministrazioni pubbliche.

TITOLO II: Valutazione della performance organizzativa e individuale

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

Art. 3 – Finalità

(Adeguamento all'art. 3 del D. Lgs. 150/2009)

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 alle Aree organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

Art. 4 – Obiettivi e performance organizzativa
(Adeguamento all'art. 5, comma 2 e 8 del D. Lgs. 150/2009)

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione degli obiettivi delle singole aree organizzative e che devono presentare le seguenti caratteristiche:
 - Rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti ed 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;
 - Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Valutazione della performance individuale
(Adeguamento all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009)

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguarda:
 - Il raggiungimento degli obiettivi dell'area organizzativa;
 - I comportamenti organizzativi e le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori fanno riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
2. La valutazione svolta dai titolari di posizioni organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:
 - a) All'abilità tecnico operativa dimostrata nello svolgimento delle mansioni, alla qualità del lavoro, puntualità e rapidità;
 - b) All'autonomia e alla iniziativa;
 - c) Alla flessibilità e all'impegno per periodi eccezionali o in carenza di personale;
 - d) Alla capacità di migliorare la propria professionalità ed alla capacità di comprendere e applicare le norme, le regole e le disposizioni;
 - e) Alla capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo ed alla capacità di relazionarsi con persone esterne all'Ente.

Capo II: Sistema di valutazione della performance

Art. 6 – Soggetti
(adeguamento all'art. 15, comma 1 e all'art. 7 del D.Lg. 150/2009)

Le funzioni di programmazione dell'Ente e valutazione della performance sono svolte:

- Dalla Giunta Comunale che emana gli indirizzi e programmi strategici attraverso l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- Dal nucleo di valutazione che valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa in relazione ai risultati realizzati dalle rispettive aree;
- Dai titolari di posizioni organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Art. 7 – Programmazione e sistema di valutazione della performance
(adeguamento all'art. 15, comma 1 e all'art. 7 del D.Lg. 150/2009)

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il bilancio, la relazione previsionale e programmatica ed il piano esecutivo di gestione contengono gli elementi per il sistema di valutazione della performance;
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano esecutivo di gestione e del sistema di valutazione del personale.

Art. 8 – Nucleo di valutazione

Il nucleo di valutazione:

- Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance e propone miglioramenti dello stesso;
- Verifica a inizio anno che l'Ente abbia un piano esecutivo di gestione attribuito formalmente ai titolari di posizione organizzativa ed una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
- Verifica il corretto andamento della gestione ed il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività di servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi;
- Effettua la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati;
- Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- E' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità.

Art. 9 – Il ciclo della gestione della performance

(adeguamento all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra 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.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

TITOLO III: Premi e merito

Capo I: Principi e finalità

Art. 10 – Principi e finalità

(Adeguamento agli artt. 17 comma 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.

Art. 11 – Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'ente. L'Amministrazione utilizza a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. 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. 12 – Strumenti di incentivazione monetaria

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 dell'innovazione;
 - premi di efficienza.
3. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

Art. 13 – 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 ed i titolari di posizione organizzativa sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di una graduatoria differenziata.
2. Le fasce di punteggio all'interno della graduatoria 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. 14 – Premio di efficienza

(adeguamento all'art. 27, comma 1, D. Lgs. 150/2009)

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 del nucleo di valutazione.

Art. 15 – Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

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:

- a) progressione economiche orizzontali;
- b) progressioni di carriera tra categorie diverse;
- c) attribuzioni di incarichi e responsabilità;
- d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 16 – Progressioni economiche orizzontali

(adeguamento all'art. 23, comma 1 e 2 D. Lgs. 150/2009)

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retribuiti 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. 17 – Progressioni di carriera tra categorie

(adeguamento all'art. 24, comma 1 e 2 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. 18 – Attribuzioni di incarichi e responsabilità

(adeguamento all'art. 25 D. Lgs. 150/2009)

1. Per far fronte ad esigenze organizzative ed 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. 19 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

(adeguamento all'art. 26 D. Lgs. 150/2009)

Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati.

Art. 21 – Criteri di attribuzione delle risorse decentrate

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nell'ambito di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo e quantitativo di quelli esistenti;
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare a obiettivi ad elevato valore strategico da erogare prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.