

COMUNE DI MALLARE PROVINCIA DI SAVONA

Approvato con delibera della
G.C. n. 31 del 26/01/2011

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

SOMMARIO

- Art. 1 – Finalità
- Art. 2 – Strumenti di programmazione
- Art. 3 – Ruolo dell’Organo di indirizzo politico amministrativo.
- Art. 4 – Performance organizzativa e individuale.
- Art. 5 – Fasi del ciclo di gestione della performance – Misurazione e valutazione Performance individuale – Organismo Comunale di Valutazione.
- Art. 6 – Fasi del ciclo di gestione della Performance – Misurazione e valutazione della Performance collettiva.
- Art. 7 – Criteri e modalità valorizzazione del merito e incentivo della Performance.
- Art. 8 – Premi.
- Art. 9 – Fasce di merito.
- Art. 10 – Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del Personale.
- Art. 11 – Trasparenza.
- Art. 12 – Disposizioni finali e transitorie.

* * * *

Art. 1 - Finalità

1. Il presente regolamento costituisce adeguamento dell'ordinamento del Comune di MALLARE 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".
2. L'Amministrazione si dota di strumenti di programmazione e di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance al fine di favorire il buon andamento e funzionamento dell'Ente, per stimolare l'ottimizzazione delle risorse, per verificare la capacità di risposta ai bisogni espressi dalla collettività, nonché la corretta e tempestiva attuazione dei piani e dei programmi, per stimolare la modernizzazione ed il miglioramento organizzativo continuo, anche attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi, individuali e/o collettivi, da riconoscere a fronte dei risultati ottenuti dal singolo dipendente e/o dagli Uffici di riferimento.
3. Tutto il ciclo di gestione della performance, dal momento della sua programmazione a quello della verifica dei risultati, è ispirato al principio della massima trasparenza e leggibilità. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, sia in merito agli strumenti utilizzati sia in merito ai risultati ottenuti, utilizzando la pubblicizzazione sul proprio sito istituzionale.
4. La Giunta, nell'approvare gli strumenti di programmazione annuali e nell'attuare la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
5. Le risultanze della valutazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi vengono utilizzate dalla Giunta per la definizione della programmazione annuale e triennale.

Art. 2 – Strumenti di programmazione

1. L'Ente si dota di strumenti di programmazione di tipo triennale, che definiscono le politiche di intervento e le azioni strategiche da mettere in atto, a partire dal programma di mandato.
2. La programmazione strategica annuale dell'Ente deriva da tale programmazione triennale e si articola nei seguenti strumenti: la Relazione Previsionale e Programmatica, il Bilancio di previsione annuale, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) annuale, il Piano della Performance, che contiene l'indicazione degli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'anno derivanti dalla Relazione Previsionale e Programmatica. Gli obiettivi sono formulati in modo chiaro, leggibile e con l'indicazione degli specifici risultati attesi. Il Piano della performance definisce al contempo gli indicatori di risultato e di performance atti a valutare il grado di raggiungimento del Piano stesso. Il Piano della performance è direttamente collegato al PEG che definisce l'allocazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per attuare il Piano e viene aggiornato annualmente quale allegato al PEG .

Art. 3 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

1. 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 dell'integrità.
2. 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 dall'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.

3. In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli Amministratori Locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano delle performance".
4. I criteri per poter accedere alle varie fasce di merito di cui al successivo art. 9 saranno applicati sulla base di schede di performance e dei relativi indicatori rapportati ai programmi/progetti dell'Ente ed agli obiettivi annualmente assegnati ai vari Responsabili dall'Amministrazione stessa misurabili attraverso standard quantitativi ed qualitativi sia complessivi (controllo strategico) sia individuali (per aree di responsabilità e per unità organizzative).
6. La Relazione consuntiva sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Entro il 30 Aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento la Relazione consuntiva sulla Performance, predisposta dall'Organismo Comunale di Valutazione (OCV) viene trasmessa al Sindaco ed alla Giunta Comunale al fine di verificare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. Essa viene approvata con deliberazione della Giunta Comunale.
7. Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 4 - Performance organizzativa e individuale

1. 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 all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente ed ai singoli dipendenti.

2. A tal fine vengono individuati le seguenti Aree Organizzative:

AREA	RESPONSABILI	DIPENDENTI esclusi responsabili	NOTE
AMMINISTRATIVA	Dip. Stefania BRIANO	n. 3	
TECNICA	Vice Sindaco – Sig. Bertone Renato	n. 2	
ECONOMICO FINANZIARIA	Dip. Daniela PELLE	n. 0	
SERVIZIO PERSONALE	Segretario Comunale	n.0	

Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance individuale. Organismo comunale di valutazione

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente Regolamento.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili dei Servizi indicate al precedente articolo 4 ed è riferita al personale inquadrato nel relativo Servizio. 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.
3. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Servizio è attribuita ad un Organismo Comunale di Valutazione, (OCV) composto dal Segretario comunale e da un esperto nella disciplina di funzionamento degli enti locali, nominato dalla

Giunta Comunale che abbia esperienze lavorative o professionali che garantiscano la conoscenza della realtà dei piccoli Comuni. La Giunta Comunale, nell'atto di nomina, individua la durata dell'Organismo comunale di valutazione, che non può comunque superare la durata del mandato del Sindaco.

4. L'Organismo Comunale di Valutazione (OCV) ha i seguenti compiti:

- a) **Monitora** il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) **Valida** il "Piano delle performance" e la "Relazione sulla performance" di cui all'articolo 10 del D.L.vo 150/2009;
- c) **Esegue** ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti.

5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi 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 direzionali 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;

6. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei **Responsabili di Servizio** è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance del settore 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;

7. La misurazione e la valutazione del Segretario comunale è di competenza esclusiva del Sindaco in quanto l'organo comunale di valutazione costituisce strumento di valutazione diverso da quello previsto dall'art. 14 del D. Lgs. N. 150/2009, non applicabile agli enti locali. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune di appartenenza.

Art. 6 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva

1. La misurazione e valutazione della **Performance collettiva**, con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso ed ai centri di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente, è svolta dal Segretario comunale e da tutti i Responsabili dei Servizi indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

2. La misurazione e la valutazione della Performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 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 previsioni di spesa;
3. 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.

Art. 7 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

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. 8 - Premi

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:
 - a) progressioni economiche;
 - b) progressioni di carriera;
 - c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - d) premio di efficienza;
2. 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
3. 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.
4. 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. 9 - Fasce di merito

1. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nelle fasce di merito di seguito indicate, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi 3 e 4:
 - a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
 - b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale;
 - c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale;
2. Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla Performance individuale sono attribuite:
 - per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
 - non è previsto il riconoscimento di risorse nella fascia di merito bassa;
3. La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.
4. La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'Amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai Responsabili di Servizio, non sia superiore a tre. Per il computo numerico dei Responsabili di Servizio non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del Segretario Comunale e degli Amministratori.

Art. 10 - Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale

1. In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:
 - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
 - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
 - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.

Art. 11 - Trasparenza

1. Sul sito istituzionale dell'Ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. 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.
3. 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. 12 Disposizioni finali e transitorie.

1. Il presente Regolamento entra in vigore ad intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione.
2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale del Comune allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.
3. Il presente Regolamento non è applicabile alla valutazione del personale relativamente all'anno 2010.
