



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE
Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po

**REGOLAMENTO COMUNALE
DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE – (IN
ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009, N.
150 “ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009, N. 15 IN
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA’
DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E
TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

INDICE

Premessa

Art. 1 – Contenuti

Capo I – Misurazione e valutazione della performance

Art. 2 – Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo

Art. 3 – Performance organizzativa ed individuale

Art. 4 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

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

Art. 6 – Nucleo di Valutazione

Art. 7 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

Capo II – La trasparenza

Art. 8 – Trasparenza

Capo III – Merito e premi

Art. 9 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art. 10 – Premi

Art. 11 – Fasce di merito

Premessa

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 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

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:

- in esecuzione dell’articolo 16 del decreto: alle disposizioni dell’articolo 11, commi 1 e 3, degli articoli 3,4,5, commi 2,7,9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell’articolo 31 del decreto: alle disposizioni degli articoli 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma allo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- 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 ulteriori prescrizioni ed indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove 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’articolo 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;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l’ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili 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:

Capo I – Misurazione e valutazione della performance

Art. 2 – Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed 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 (ai sensi dell'art. 15, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009).

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 a 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.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'articolo 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, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare, unitamente al P.E.G. o analogo documento programmatico, a valere a decorrere dall'esercizio 2012 (delibera n. 3/2020 della Commissione Civit), la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto della deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'articolo 13, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

La relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno

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. 3 – Performance organizzativa ed individuale

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

A tal fine vengono individuati i seguenti servizi di responsabilità collegati alle esistenti posizioni organizzative:

<i>Posizione organizzativa</i>	<i>N. responsabile posizioni organizzative</i>	<i>N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa</i>
Servizi Demografici – Servizi Amministrativi, Economato Servizio Polizia Municipale	1	=
Servizi Tecnici e Urbanistici	1	=
Servizio Economico Finanziario	1	=
Servizi Personale e Tributi Servizi Socio Assistenziali	1	=

Art. 4 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

In attuazione dell'articolo 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, 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 entro il limite di un triennio;
- correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione, la valutazione della performance individuale (ai sensi degli articolo 7 e 9 del decreto)

La valutazione delle performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2, comma 4.

La misurazione e valutazione delle performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate nel precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nei servizi di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera *e-bis* del D. Lgs. n. 165/2991, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fine della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale di posizioni organizzative è attribuita ad un nucleo di valutazione nominato dalla Giunta Comunale.

La valutazione del segretario è attribuita alla competenza del Sindaco.

In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco capo convenzione sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

Ai sensi dell'articolo 9 del decreto, 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 del proprio servizio 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 del servizio 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. 6 – Nucleo di Valutazione

1. Funzioni:

- a. il N.d.V. collabora alla predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al precedente articolo 4.
- b. Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzative ed individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco una relazione annuale sull'attività di monitoraggio svolta.
- c. Predisporre la relazione annuale sulla performance, attestando la loro conformità alla effettiva situazione dell'Ente.
- d. Elabora la valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi.
- e. Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- f. Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

- a. Il N.d.V. è organo collegiale costituito dal Segretario comunale e da due membri esterni all'Ente, nominati dalla Giunta Comunale. Il Segretario comunale si astiene dalle valutazioni e votazioni di ogni atto riguardante le proprie performance. Uno dei membri esterni viene individuato dal Sindaco come coordinatore del Collegio.

3. Requisiti e incompatibilità

- a. Ai componenti il N.d.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione. In particolare sono richieste:
 1. capacità di valutazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi);
 2. competenza sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea magistrale o di laurea quadriennale magistrale.

- b) Non possono far parte del N.d.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito incarichi o cariche nell'anno precedente la nomina o abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per le loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
 - c) All'atto dell'accettazione dell'incarico, i componenti il N.d.V. si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di 1 anno successivo al termine dell'incarico.
4. Modalità di nomina
- a. Il N.d.V. è nominato dalla Giunta comunale, previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, tenuto conto dei curricula presentati.
 - b. La nomina del coordinatore e degli altri membri deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
 - c. Nelle more di individuazione di apposita procedura ad evidenza pubblica per la nomina del N.d.V. possono essere confermati i membri del N.d.V. in carica.
5. Durata in carica e revoca
- a. Il N.d.V. dura in carica 3 anni e i componenti possono essere rinnovati per una sola volta.
 - b. La revoca dei componenti il N.d.V. avviene con provvedimento motivato della Giunta Comunale nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamento ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.
6. Struttura tecnica per il controllo di gestione
- Il N.d.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate può avvalersi della Struttura tecnica per il Controllo di Gestione dell'Ente e della Ragioneria.

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.

Art. 7 - 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 ai servizi di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate nel precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti ai propri servizi di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'articolo 2, comma 4.

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.

SISTEMA OPERATIVO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per effetto dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale concerne, in riferimento agli obiettivi:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- c) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi nei procedimenti amministrativi;
- d) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- f) l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni dell'utenza;
- g) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- h) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

In ordine agli indicatori utili alla performance ed alla valutazione della performance individuale, si considerano:

1. per i titolari di posizione organizzativa, il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, il contributo arrecato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, la capacità di valutazione dei propri collaboratori;
2. per il restante personale, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, il contributo arrecato alla performance dell'unità organizzativa in cui è incardinato, le competenze ed il comportamenti professionali.

Per tutto il personale il punteggio si attribuisce in base alla percentuale di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi relativi ai servizi a cui è preposto.

Posizionamento del personale nelle fasce di merito

Si procede alla suddivisione del personale dipendente in tre fasce di merito, indipendentemente dalla categoria di inquadramento. La medesima suddivisione per fasce di merito va replicata sia per il personale titolare di posizione organizzativa:

<i>Fascia di merito</i>	<i>% di personale</i>	<i>% da risorse da retribuire</i>
1	30	50%
2	55	50%
3	15	0%

In caso di parità di punteggio, si darà precedenza all'anzianità di servizio acquisita presso il medesimo Comune.

Nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito non risulti intero, si provvederà all'arrotondamento all'unità superiore o inferiore.

Si procede, quindi, alla quantificazione dell'ammontare del premio da assegnare, ponendo a base del calcolo i seguenti coefficienti:

- a) il monte orario settimanale;
- b) il servizio prestato nell'anno.

Definito per ciascun dipendente l'ammontare teorico delle risorse erogabili, lo si rapporta con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, in maniera da definire l'importo spettante.

Capo II – La Trasparenza

Art. 8 – Trasparenza

Ai sensi dell'articolo 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni 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 dalla amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 17, 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 valutazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione delle performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'articolo 40-*bis* del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e articolo 11, comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare 1 del 14.10.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione, inoltre, gli atti previsti dall'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30 dicembre 1991, n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Capo III – Merito e premi

Art. 9 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Ai sensi dell'articolo 18 del decreto, 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. 10 – Premi

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

- a) progressioni economiche (ai sensi dell'articolo 23, commi 1 e 2, del decreto);
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell'articolo 24, commi 1 e 2, del decreto);
- c) attuazioni di incarichi a responsabilità (ai sensi articolo 25 del decreto);
- d) premio di efficienza (ai sensi dell'articolo 27 del decreto).

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

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell'articolo 21 del decreto);
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell'articolo 22 del decreto);
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell'articolo 26 del decreto).

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, attribuzioni di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 11 – Fasce di merito

Ai sensi dell'articolo 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tra fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 30 per cento del personale;
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 55 per cento del personale;
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 15% del personale.

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.

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 destinate 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.

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 posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.