

COMUNE DI TAVIGLIANO

REGOLAMENTO COMUNALE DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE,
VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
(IN ATTUAZIONE DEL D. LGS. 27.10.2009 N.150 'ATTUAZIONE DELLA L.
04.03.2009 N.15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI')

- Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 05/05/2016;
- Pubblicato all'Albo Pretorio del Comune dal 01/06/2016 al 16/06/2016;
- Esecutivo dal 11/06/2016.

INDICE

Art.1 - Contenuti del regolamento	pag.3
---	-------

CAPO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.2 – Ruolo dell’organo di indirizzo politico ed amministrativo	pag.4
---	-------

Art.3 – Performance organizzativa ed individuale	pag.5
--	-------

Art.4 – Le fasi del ciclo di gestione della performance - Gli obiettivi	pag.5
---	-------

Art.5 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale	pag.6
--	-------

Art.6 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva	pag.7
---	-------

CAPO II – LA TRASPARENZA

Art.7 – Trasparenza	pag.8
---------------------------	-------

CAPO III – MERITO E PREMI

Art.8 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l’incentivo della performance	pag.8
--	-------

Art.9 – Premi	pag.8
---------------------	-------

Art.10 – Fasce di merito	pag.9
--------------------------------	-------

Articolo 1 – Contenuti del regolamento

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009 n.150, recante “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”.

In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato: “decreto”, adegua il regolamento comunale per l’ordinamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell’art.16 del decreto: alle disposizioni dell’art.11 commi 1 e 3, degli artt. 3, 4, 5 commi 2, 7 e 9, 15 comma 1;
- in esecuzione dell’art.31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17, commi 2 e 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- gli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo 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 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’art.13 del D. Lgs. n.150/2009, di seguito indicata come ex “Commissione Civit”, ove applicabili agli enti locali ed, in particolare, agli enti locali di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la ex 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 e della specificità della realtà dei piccoli comuni.

CAPO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 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 dell’integrità (ai sensi dell’art.15, comma 1, del D. Lgs. 150/2009).

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell’interesse del destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell’azione dell’ente l’aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla

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'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, con la eventuale collaborazione dell'“Organismo Indipendente di Valutazione performance”, 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 decorrere dall'esercizio 2016, la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'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 dalla Deliberazione della Commissione Civit n.89 del 29.07.2010, recante linee guida per gli enti locali, ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art.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.

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.

Articolo 3 – Performance organizzativa ed individuale

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 alla Amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa - Servizio	N. responsabili posizione organizzativa	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area Amministrativa Servizio Segreteria	1 (Sindaco)	1
Area Economico-Finanziaria Servizio Finanziario	1 (Vicesindaco)	1
Area Amm.va- Demografica Servizio Amm.vo-Demografico	1 (Sindaco)	1
Area Tecnica Urbanistica Servizio Tecnico Urbanistico	1 (Sindaco)	1

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

In attuazione dell'art.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 dell'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 o a comparazioni con Amministrazioni analoghe;
- Confrontabili con dati relativi all'Amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

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

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

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dalle singole posizioni organizzative indicate al precedente art.3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art.17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs. 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.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un "Organismo Indipendente di Valutazione della performance" nominato dal Sindaco (Delibera della ex Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

Detto organismo è composto dal Segretario Comunale e da un esperto nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'Amministrazione, che possiedano capacità e competenze professionali di almeno cinque anni in materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale degli enti locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantiscano la conoscenza della realtà degli enti locali.

Non potranno essere nominati componenti dell'"O.I.V." soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La nomina dell'"O.I.V." è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 Dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.

L'"O.I.V." 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.

In caso di Segreteria convenzionata, la valutazione del Segretario Comunale è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

Ai sensi dell'Art.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 della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizioni organizzative è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance dell'area 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.

Articolo 6 – 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 alle aree 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 al precedente art.3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati, riferiti alle proprie aree di responsabilità.

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

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale, ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e della adozione della relazione sulla performance.

CAPO II – LA TRASPARENZA

Articolo 7 – Trasparenza

Ai sensi dell'art.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 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, comma 2, lettera m), della Costituzione.

Dovranno pertanto essere pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, 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 30.03.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art.11, comma 8, ove compatibile.

Sono comunque soggetti a pubblicazione gli atti individuati dal D. Lgs. 33/2013, peraltro specificati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, annualmente adottato dall'Ente.

CAPO III – MERITO E PREMI

Articolo 8 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l’incentivo della performance

Ai sensi dell’art.18 del decreto, l’Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l’utilizzo dei 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.

Articolo 9 – Premi

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

- a)** progressioni economiche (art.23, commi 1 e 2 del decreto);
- b)** attribuzione di incarichi e responsabilità (art.25 del decreto);
- c)** premio di efficienza (art.27 del decreto);

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

- a)** bonus annuale delle eccellenze (art.21 del decreto);
- b)** premio annuale per l’innovazione (art.22 del decreto);
- c)** accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (art.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, attribuzione 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.

Articolo 10 – Fasce di merito

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

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

- 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.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 %: al personale collocato nella fascia di merito alta;
- per il 50 %: al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- non è previsto il riconoscimento di risorse al personale collocato nella fascia di merito bassa.

Ai sensi dell'art.31, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, vengono individuate le sottoindicate fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa:

- **La fascia D:** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70 %
- **La fascia C:** rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70 % e fino a 79,99 %
- **La fascia B:** è associata a valutazioni comprese tra 80 % e 89,99 %
- **La fascia A:** rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90 %

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.

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.