



COMUNE DI DELIANUOVA

Provincia di Reggio Calabria
Piazza G. Marconi - 89012
tel.: 0966/963004-884 - Fax 0966/963013-405
www.comune.delianuova.rc.it



Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 06 ottobre 2011

INDICE

INTRODUZIONE

- Premessa riferimenti normativi.
- Pianificazione strategica e Programmazione

TITOLO I: PRINCIPI GENERALI

Art.1- Oggetto

Art.2- Finalità di applicazione

Art.3 - Soggetti valutatori

Art.4- Gestione del contenzioso

TITOLO II: CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE - SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Art. 5- Programmazione operativa.

Art. 6- Modalità e tempi per la valutazione.

Art. 7- Procedura di valutazione.

TITOLO III: SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art.8- Requisiti per concorrere alla selezione.

Art.9- Sistema di valutazione per progressione economica.

TITOLO IV: SISTEMA DI VALUTAZIONE PER L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.10- Definizione di posizione organizzativa.

Art.11- Requisiti richiesti per l'incarico di posizione organizzativa.

Art.12- Retribuzione di posizione e di risultato.

Art.13- Conferimento incarico di posizione organizzativa.

Art.14- Assegnazione degli obiettivi.

Art.15- Valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Art.16- Revoca dell'incarico di posizione organizzativa.

Art.17- Entrata in vigore.

Allegato "A"

Allegato "B"

INTRODUZIONE

1. Premessa riferimenti normativi.

I tratti caratterizzanti la riforma del lavoro pubblico possono ricondursi essenzialmente alle nuove disposizioni sulla valutazione, oltre che al rafforzamento dei poteri gestionali dei dirigenti e dei responsabili di servizio in tema di rapporto di lavoro, alla valorizzazione dei meriti, a ridimensionamento degli spazi riservati alla contrattazione collettiva.

E' stato quindi introdotto il concetto di performance organizzativa, che è dell'amministrazione nel suo complesso e delle singole unità organizzative, e di performance individuale, riferita invece ai singoli dipendenti, in relazione ai loro comportamenti organizzativi ed al conseguimento degli obiettivi individuali.

Il d.lgs. n. 150/09, attuativo della L. 15/09, detta le regole che devono presiedere alla valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni contenute nel decreto per quanto riguarda in particolare le norme sulla valutazione e la meritocrazia rappresentano una scelta inedita, considerato che prima dell'entrata in vigore del decreto 150 non vi erano disposizioni di legge sul contenuto delle valutazioni, ma unicamente le previsioni del d.lgs. 286/199 in materia di controlli.

Sul terreno contrattuale, al contrario, numerose sono le norme che già da tempo hanno indotto gli enti ad adottare sistemi di valutazione ed a dotarsi di specifici organismi di valutazione, in particolare come condizione per l'erogazione delle retribuzioni di risultato e per l'incentivazione delle prestazioni.

Le disposizioni contenute nel decreto delegato, peraltro, entrano in vigore in modo differenziato e progressivo, in relazione alle specificità delle diverse pubbliche amministrazioni.

In particolare per gli enti locali è stabilito il termine del 31/12/10 per l'adeguamento delle proprie norme regolamentari ai principi stabiliti dalla riforma, ma termini successivi per l'adeguamento dei contratti decentrati.

Le autonomie locali, tuttavia, già presentano consistenti livelli di esperienza maturati sui temi in oggetto, gli stessi cicli della performance sono già in parte praticati da tempo, viste le stesse prescrizioni delle norme ordinamentali, e considerata perciò la lunga e diffusa esperienza degli enti nella definizione dei propri documenti programmatici e nella pianificazione degli obiettivi, è inoltre una pratica già ricorrente, come sopra si richiamava, lo svolgimento delle valutazioni.

Bisogna dare atto che oggi una particolare attenzione viene rivolta dallo stesso legislatore, sui temi della misurazione e valutazione di strutture, risultati e dipendenti (dirigenti e non dirigenti), con il fine di valorizzare l'efficacia, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le amministrazioni sono quindi tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare le performance individuale e organizzativa, a tal fine sviluppando - coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio - un ciclo di gestione, articolato per fasi, che parta dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, con individuazione di valori attesi e indicatori, pervenendo in ultimo alla fase della rendicontazione dei risultati.

Detti obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo politico e assegnati alla dirigenza ed ai

responsabili dei servizi, devono risultare rilevanti e pertinenti, misurabili, tali da determinare miglioramenti nella qualità dei servizi, commisurati a standard comparabili con altri enti e correlati alla quantità e qualità delle risorse.

E' per tali fini che l'Amministrazione è tenuta ad adottare il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" in parola, avvalendosi, per lo svolgimento di tali funzioni, degli Organismi indipendenti di valutazione (Oiv), dei dirigenti/responsabili dei servizi e delle indicazioni e linee guida provenienti dalla Commissione nazionale per la valutazione (Civit).

Con tale Sistema vengono individuati fasi, tempi, modalità e soggetti del processo di misurazione e valutazione, unitamente alle relative modalità di raccordo e integrazione con il sistema di controllo di gestione ed i documenti di programmazione finanziaria.

Devono inoltre essere assicurati massimi livelli di trasparenza.

A partire dalla divulgazione del presente Sistema di valutazione, si dovrà quindi garantire, tramite la pubblicazione sul sito internet istituzionale, la trasparenza delle informazioni sulla valutazione, con obbligo quindi di dare pubblicità alle metodologie utilizzate, agli esiti delle valutazioni, agli indicatori individuati, agli effetti sull'erogazione del trattamento accessorio, con la finalità evidente di consentire alla cittadinanza di acquisire elementi di giudizio sull'operato amministrativo.

Di utile supporto, per gli ambiti predetti, risultano tra l'altro le linee guida fornite dalla Civit stessa, in particolare in materia di parametri e modelli di riferimento per la definizione del Sistema.

Con intese tra la Civit e gli Organismi rappresentativi delle autonomie locali (tra cui l'Anci) dovranno essere stabilite possibili modalità specifiche di attuazione delle predette disposizioni negli enti, e quindi implementate, attraverso appositi protocolli di collaborazione, le evoluzioni dei sistemi, volti più specificatamente a qualificare l'esercizio delle funzioni di valutazione da parte dell'Oiv, ed il suo supporto all'attuazione delle fasi del ciclo della performance, con definizione dei possibili modelli di predisposizione dei piani degli obiettivi, dei misuratori delle prestazioni e degli indicatori standard da sottoporre a confronti con amministrazioni similari.

Per quanto riguarda la parte relativa agli strumenti premiali, di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, non può che rinviarsi alle norme di cui al titolo III del decreto, ed alle norme contrattuali, rilevando che con il d.l n. 78/2010, convertito nella l. 122/2010, sussistono alcuni dubbi interpretativi sulla piena applicabilità di alcune parti della riforma, che si auspica siano presto risolti. E' stato intanto attivato in Conferenza Stato - Città ed Autonomie locali un tavolo tecnico per aprire un confronto con i competenti Ministeri sulle problematiche applicative del decreto n. 78, che si auspica aiuti a chiarire la portata delle disposizioni sul trattamento retributivo del personale, sulle risorse destinate alla contrattazione decentrata e quindi sugli stessi esiti applicativi della parte della riforma contenuta nel decreto n. 150 che attiene alle forme ed ai modi della premialità.

Risultando bloccata dalle recenti normative (d.l. 78) la possibilità di rinnovo contrattuale, almeno fino al 2012, appare dunque più difficoltosa l'esecuzione tecnica, nel breve-medio periodo, delle specifiche previsioni in merito alle modalità di attuazione delle norme sul merito ed i premi, ciò, tuttavia, non compromette la piena attuazione nell'ente dei principi che risultano ispirare la riforma, e che paiono tracciati chiaramente: qualunque potrà essere il tenore della definizione, anche di tipo tecnico, delle modalità di incentivazione, il sistema premiante dell'ente dovrà essere concretamente improntato a criteri di selettività, di riconoscimento del

merito e quindi di valorizzazione delle professionalità migliori, e dovrà, per quanto riguarda ciò, raccordarsi agli esiti della valutazione sui risultati positivi conseguiti.

2. Pianificazione Strategica e Programmazione Operativa

2.1 Il Piano strategico, le linee di mandato e azioni strategiche

L'attività di pianificazione strategica si compone dei seguenti documenti:

1. Programma di mandato del Sindaco - documento propositivo finalizzato a misurare la fiducia dei cittadini in sede di competizione elettorale;
2. Programma di mandato - approvato dal Consiglio Comunale, strumento di programmazione strategica avente l'obiettivo di definire le direzioni verso le quali indirizzare lo sviluppo del territorio di riferimento.

2.2 Piano triennale della Performance - Relazione Previsionale e Programmatica

La Relazione Previsionale e Programmatica di cui all'art. 170 del D.Lgs 267/2000 è uno strumento di pianificazione triennale, di carattere generale attraverso il quale il Consiglio Comunale svolge la sua funzione di indirizzo strategico.

Nella RPP si definiscono sia a livello finanziario che a livello descrittivo, in termini di qualità e motivazione delle scelte, i programmi e gli eventuali progetti.

Tale documento fornisce indirizzi che la Giunta Comunale deve seguire in sede di programmazione gestionale, cioè di definizione degli obiettivi di PEG.

Considerate tali caratteristiche la Relazione Previsionale e Programmatica ha per l'Ente la valenza di Piano Triennale della Performance.

2.3 Piano annuale della Performance - Piano Esecutivo di Gestione

Il piano esecutivo di gestione di cui all'art 169 del Dlgs 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

In riferimento all'art.4 del dlgs 150 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

2.3.1 Obiettivi

Gli obiettivi saranno definiti e assegnati ai responsabili di servizio con valore di risultato atteso e corredati da indicatori oltre che essere collegati in modo sistematico alle risorse finanziarie ed umane,

Sugli obiettivi i Responsabili di Servizio dovranno, con cadenza semestrale, relazionare in merito al livello di realizzazione.

L'analisi di queste dinamiche condurrà alla valutazione degli stessi e alla rendicontazione dei risultati. Gli obiettivi potranno essere rimodulati qualora nel corso dell'anno si verificassero eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti.

In riferimento alle disposizioni dell'art.5 del d.lgs 150 il sistema di gestione degli obiettivi dovrà consentire il rispetto di tutte le disposizioni in termini di rilevanza e pertinenza, misurabilità e concretezza, ricerca di azioni di miglioramento, riferibilità ad un arco temporale annuale.

2.3.2 Caratteristiche e informazioni essenziali degli obiettivi

La programmazione degli obiettivi dovrà garantire i seguenti requisiti per ogni centro di responsabilità:

- gli obiettivi dovranno qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile e sfidante (tempi da rispettare, quantità da raggiungere, miglioramento di qualità, miglioramento dei risultati economici e finanziari in termini di entrate/uscite e costi/ricavi);
- e gli obiettivi dovranno essere collegati ad attività rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Ente;
- la descrizione degli obiettivi dovrà essere analitica e non limitarsi ad una generica enunciazione di intenti;
- i tempi di realizzazione dovranno indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi. In tal senso non potranno essere "tutti uguali" e per ogni step dovranno comunque recare con evidenza che cosa viene fatto e lo stato di avanzamento degli obiettivi stessi. Ogni fase per definirsi raggiunta dovrà avere un riscontro oggettivo come ad esempio il raggiungimento di un indicatore, la produzione di un documento, lo svolgimento di un evento o altro (milestone);
- l'obiettivo dovrà essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate.

2.3.3 Valutazione del Peso degli obiettivi

Gli obiettivi dovranno essere valutati in ragione della complessità rispetto ai seguenti fattori di valutazione:

- importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione
- Grado di complessità tecnica organizzativa . Rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario .
- Innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

Il peso dei singoli obiettivi dovrà essere espressamente indicato nel PEG. A ciascun obiettivo dovrà corrispondere un indicatore di risultato, che consenta di verificare il conseguimento dello stesso secondo parametri oggettivi.

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art.1

Oggetto

1. Ai sensi degli artt, 4 e 5 della Legge 4 marzo 2009, n. 15, e dell'art. 7 del D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150, il Comune di Delianuova adotta un nuovo sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
2. Il presente regolamento disciplina:
 - a) le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 31.3.1999 e dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/ 2009;
 - b) le modalità di valutazione per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL e dell'art. 23 del predetto Decreto legislativo;
 - c) **d)** sistema di valutazione per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ex art.10 del CCNL sottoscritto il 31 .3.1999.
3. Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti.
4. La valutazione delle prestazioni del personale è una "componente essenziale" del rapporto di lavoro in quanto si propone di valorizzare le competenze dei dipendenti, per il perseguimento di finalità di sviluppo organizzativo.
5. Per il carattere innovativo, introdotto dalla normativa, innanzi richiamata, si rende necessario l'avvio del sistema con modalità in sperimentazione, per consentire la progressiva messa a punto dell'impianto, anche sulla scorta di quanto emergerà a seguito di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. La progressione all'interno della categoria ha una valenza esclusivamente economica e si concretizza in una serie di posizioni economiche che il dipendente può successivamente acquisire,sulla base dei criteri selettivi e meritocratici stabiliti dal presente regolamento e delle risultanze del sistema di valutazione adottato.

Art.2

Finalità di applicazione

1. Il sistema permanente di valutazione è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell'Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connessi.
2. In particolare esso rappresenta:
 - a) un elemento fondante il sistema complessivo di gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionale dei dipendenti ;
 - b) uno degli strumenti fondamentali di analisi e di definizione delle politiche di sviluppo organizzative e di gestione delle risorse umane;
 - c) la base di analisi comparata per l'applicazione dell'istituto contrattuale per la progressione economica interna alla categoria (progressione orizzontale) ;
 - d) la base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo, per centri di costo, e al merito ed all'impegno individuale.

Art. 3

Soggetti valutatori

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata comunque al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal presente regolamento:
 - a) dal Responsabile di Servizio per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa;

- b) dall'OIV per i Responsabili di Servizio;
- c) dall'OIV in riferimento alla performance organizzativa.

2. Nel caso di responsabili subentrati nella direzione di servizi nel corso dell'anno oggetto di valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione dei dipendenti è esclusivamente del responsabile titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Tale responsabile per una oggettiva valutazione, deve avvalersi di tutti gli atti esistenti negli uffici anche se elaborati antecedentemente al proprio incarico. In caso di contestazione, lo stesso responsabile deve richiedere pareri e relazioni al precedente responsabile.

3. Nel caso in cui un dipendente sia trasferito nel corso dell'anno da un servizio all'altro, la scheda di valutazione deve essere compilata dal responsabile del Servizio presso cui il dipendente presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se necessario, di una proposta da parte del responsabile del Servizio presso il quale è stato prestato il servizio nell'anno oggetto di valutazione.

Nel caso di dipendenti utilizzati in più Servizi la scheda di valutazione deve essere compilata e sottoscritta dai responsabili dei diversi Servizi.

Art. 4

Gestione del contenzioso

1. Al termine del procedimento valutativo, la scheda di valutazione è sottoscritta dal dipendente interessato per presa visione, il quale ne acquisisce copia.

2. Se la valutazione espressa dal responsabile non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può chiederne la modifica al responsabile che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi, entro 5 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.

3. Il Responsabile del Servizio interessato assume la propria decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dalla data del contraddittorio di cui al comma precedente.

4. La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione del dipendente ovvero con la decisione definitiva del responsabile sulla richiesta motivata del dipendente di modifica della valutazione.

5. In caso di persistente insoddisfazione sulla decisione definitiva del responsabile rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il dipendente attiva la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario, entro 30 giorni dalla data di notifica, secondo le modalità di cui all'art.31 della legge n.183/2010.

6. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta la decadenza dell'esercizio al contraddittorio per il dipendente. Qualora il termine di scadenza cada in giorno festivo, la scadenza è prorogata al primo giorno feriale utile.

7. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

TTTOLO II

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA'

E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art.5

Programmazione operativa

1. I Responsabili di Servizio definiscono la programmazione operativa di massima annua per i dipendenti sulla base delle linee programmatiche di mandato, della relazione previsionale e programmatica adottate dall'organo di indirizzo politico - amministrativo.
2. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente definite dalla Giunta comunale nell'ambito del Piano esecutivo di gestione, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati alla propria struttura organizzativa.
3. Il Responsabile di Servizio svolgerà all'inizio di ogni anno una riunione con tutti gli appartenenti alla sua struttura per illustrare gli obiettivi da realizzare ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato, in caso di approvazione tardiva del PEG, la riunione sarà aggiornata a seguito dell'approvazione dello strumento di pianificazione. In particolare, è importante che gli obiettivi assegnati alla struttura vengano scomposti in micro-obiettivi assegnati a ciascun dipendente. Ciò contribuirà a responsabilizzare e a rendere partecipe il personale assegnato in ordine al raggiungimento degli obiettivi richiesti alla struttura.
4. Entro il mese di settembre (in corrispondenza dell'approvazione del provvedimento di salvaguardia degli equilibri di bilancio) il Responsabile provvederà ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica (di gruppo e/o individuale) sull'andamento dei servizi in relazione agli obiettivi assegnati in cui dovranno emergere le rispettive criticità eventualmente riscontrate. Il dipendente a seguito del contraddittorio può richiedere la valutazione scritta.
5. A seguito della verifica di cui al comma precedente potranno essere stabilite eventuali modifiche e correzioni in itinere agli obiettivi assegnati. Potranno essere previsti anche altri step di verifica per consentire modifiche degli obiettivi entro il termine ultimo di modifica del PEG fissato al 15 dicembre dall'art. 175 del TUEL.
6. Il sistema di valutazione deve essere basato sulla verifica dei seguenti indicatori, presi anche singolarmente:
 - Miglioramento della performance individuale come rapporto tra carico di lavoro istituzionale e prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati;
 - Raggiungimento dei risultati attesi;
 - Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra i risultati conseguiti e i risultati attesi (valutazione interna);
 - Miglioramento dell'indice di tempestività, come rapporto tra quantità e qualità della prestazione come viene percepita dall'utenza e quella ritenuta ottimale; (valutazione esterna).
7. Le risorse destinate alla performance individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto è necessario impegnare tutto il personale dipendente nei piani di lavoro, i quali possono essere individuali, di gruppo, per servizi e/o intersettoriali.

Art.6

Modalità e tempi per la valutazione

1. Ciascun responsabile di Servizio provvede a valutare tutto il personale assegnato ai servizi di competenza, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti da ciascun dipendente nell'anno solare precedente.
2. Il responsabile di Servizio, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale:
 - Delle proprie osservazioni e di quelle dei diretti collaboratori;
 - Di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell'utenza, purché adeguatamente verificate;

- Delle segnalazioni effettuate dagli stessi dipendenti da valutare, i quali possono rappresentare, entro la fine dell'anno, tutti i fatti e le situazioni che ritengono utili alla loro valutazione.

3. Periodicamente i responsabili di Servizio possono elaborare valutazioni parziali dei dipendenti ed avvertire quelli per i quali si profila una valutazione negativa indicandone le ragioni essenziali.

4. La valutazione della performance organizzativa, che incide sulla valutazione del personale dipendente, si riferisce al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura dagli strumenti di programmazione e pianificazione adottati dall'Ente ed è svolta dall'OIV sulla base delle relazioni predisposte entro il 31 gennaio dell'esercizio successivo dai Responsabili di Servizio, in riferimento ai criteri indicati dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 17 - comma 2, lett. a) - del CCNL 01.04.1999. La relazione dei Responsabili dovrà essere formulata, tenuto conto delle risorse assegnate, in riferimento alla realizzazione degli obiettivi assegnati nell'esercizio.

Art.7

Procedura di valutazione

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata dai soggetti di cui al precedente art. 3, per mezzo della compilazione di apposita scheda allegato "A" al presente regolamento.

2. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai valori numerici attribuiti ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione (allegato - A1"),

il Responsabile di Servizio provvede a compilare una graduatoria delle valutazioni individuali del personale assegnato.

Tale graduatoria, unica a livello di Ente e da redigersi da parte dell'OIV solo qualora il numero dei dipendenti sia superiore ad 8, all'occorrenza va comunque formata separatamente da quella delle PO secondo le seguenti fasce di merito, con arrotondamento aritmetico degli eventuali decimali:

- fascia alta;
- fascia media;
- fascia bassa.

Nella fascia di merito alta è collocato il miglior 30% dei dipendenti, con riguardo al rispettivo posizionamento in graduatoria.

Alla fascia di merito alta è assegnato il 50% delle risorse destinate al sistema premiale.

Nella fascia di merito media è collocato il 45% dei dipendenti situati in graduatoria a ridosso del miglior 30%.

Alla fascia di merito media è assegnato l'altro 50% delle risorse destinate al sistema premiale.

Il restante 25% dei dipendenti è collocato nella fascia di merito bassa e non accede ad alcun beneficio collegato al sistema premiale.

3. La graduatoria, con allegate schede di valutazione, viene trasmessa per conoscenza all'OIV ai fini della valutazione di competenza per l'area delle posizioni organizzative.

TTTOLO III

SISTEMA DIVALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art.8

Requisiti per concorrere alla selezione

1. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nell'anno oggetto di valutazione, di cui all'art. 7 oppure 12 del presente regolamento, non hanno conseguito la seguente valutazione minima di 70 punti.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

Art.9

Sistema di valutazione per la progressione economica

1. La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile graduato distintamente per ogni categoria.
2. A tal fine, vengono utilizzate le schede di valutazione di cui all'allegato "B" al presente regolamento. Il punteggio complessivo viene attribuito utilizzando la tabella dei punteggi riportato nell'allegato "B.2" .
3. La compilazione e quindi la valutazione delle schede relative ai dipendenti appartenenti alla medesima categoria deve esprimere un giudizio comparativo obiettivo, non influenzato da elementi soggettivi del valutatore al momento in cui si effettua l'operazione.
4. Nell'effettuare la valutazione è opportuno astrarsi dall'impressione generale che si ha del dipendente, (cioè giudizi globali di tipo "positivo" o "negativo") e concentrarsi su un fattore per volta senza farsi influenzare dal giudizio espresso su alcuni fattori.
5. Il Responsabile del Servizio competente in materia di personale provvede, sulla base delle graduatorie formalizzate dai Responsabili dei Servizi a redigere la graduatoria finale e all'adozione del provvedimento con cui vengono approvate le progressioni economiche al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione, Le graduatorie saranno valide solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.
6. Divenuto esecutivo il provvedimento cui al comma precedente, il Servizio Economico Finanziario provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico con decorrenza 1 gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione.

TITOLO IV

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 10

Definizione di posizione organizzativa

1. Il presente Titolo disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli artt.8,9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31.03.1999.
2. Gli incarichi relativi alla posizione organizzativa (art. 8- comma 1, lett. a, b e c - CCNL 31.3.1999) sono conferiti dal Sindaco.
3. Con l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, di cui all'art. 8 - comma 1, lett. a - CCNL 31.3.1999, al Responsabile di Servizio vengono assegnate temporaneamente le funzioni dirigenziali, ossia quelle di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000, e con essa la direzione della struttura e di quelle sottordinate e del relativo personale.

Art. 11

Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Servizio in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente, oppure anche presso altri enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art.12

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione, dalla retribuzione di risultato, dalle indennità di cui all'art.15, comma 1 - lettera k) - del CCNL 01.04.1999, laddove previste, e dai compensi per lavoro straordinario, relativamente alle risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali secondo la disciplina prevista dall'art. 39 del CCNL 14.09.2000, c.d. code contrattuali.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione (pesatura), stabilite secondo la metodologia approvata con Deliberazione G.C. n. 54 del 14.06.2011, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

3. La pesatura della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è individuata dal Sindaco.

4. La retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed il relativo importo è stabilito dalla Giunta comunale. A seguito della valutazione si procede alla formazione di apposita graduatoria. Tale graduatoria, unica a livello di Ente e da redigersi da parte dell'OIV solo qualora il numero delle PO sia superiore a 5, all'occorrenza va comunque formata separatamente da quella del restante personale dipendente, secondo le seguenti fasce di merito, in cui le PO sono collocate in base al rispettivo posizionamento nella graduatoria stessa, con arrotondamento aritmetico degli eventuali decimali:

- fascia alta = 30% delle PO e 100% della retribuzione di risultato max;
- fascia media = 45% delle PO e 60% della retribuzione di risultato max;
- fascia bassa = 25% delle PO e 20% della retribuzione di risultato max.

Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura dell'OIV.

Art. 13

Conferimento incarico della posizione organizzativa

1. Il conferimento dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative, definito con atto scritto e motivato, è di competenza del Sindaco. Negli atti di conferimento è indicato il compenso della retribuzione di posizione.
2. L'assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali segue il principio della temporaneità e della revocabilità degli stessi, al fine di conseguire una ottimale utilizzazione e sviluppo professionale delle risorse umane disponibili, nonché per rispondere ad esigenze organizzative e funzionali. Tali incarichi sono a tempo determinato e rinnovabili.
3. La durata dell'incarico non può eccedere il mandato amministrativo del Sindaco in carica al momento della loro assegnazione e non può essere inferiore a un biennio. In caso di mancato rinnovo, il dipendente continua a rivestire le funzioni di competenza all'interno del Servizio di assegnazione, nel rispetto delle mansioni corrispondenti alla categoria di inquadramento ed al relativo profilo professionale.
4. Alla scadenza del periodo di conferimento delle funzioni dirigenziali e fino al nuovo provvedimento con cui il Sindaco conferisce tale incarico, opera il principio della *cd prorogatio*, e le relative funzioni continuano ad essere svolte fino all'adozione del nuovo provvedimento. Principio che opera, anche nel caso in cui sia insediato un nuovo Sindaco.
5. Nel periodo di *prorogatio* il responsabile continua a percepire le retribuzioni di posizione e di risultato nella misura già fissata a suo tempo dall'ente.

Art. 14

Assegnazione degli obiettivi

1. Gli obiettivi sono definiti dalla Giunta comunale con il Piano esecutivo di gestione (PEG) in coerenza con i contenuti delle Linee programmatiche, della Relazione previsionale e programmatica.
2. Con l'approvazione del PEG, la Giunta comunale assegna gli obiettivi, con le relative risorse finanziarie, umane e strumentali, e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.
3. Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel PEG dell'anno di riferimento. Essi devono rispondere ai principi descritti dall'art. 5 del D.lgs. n. 150/2000.
4. Nelle more e fino all'approvazione del PEG restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.

Art. 15

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

1. Ai fini della verifica dei risultati, le prestazioni dei titolari di posizione organizzativa sono soggette a valutazione annuale da parte dell'OIV. Il sistema di valutazione di cui al presente articolo è riportato nell'Allegato "C".
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguenti è anche finalizzata all'attribuzione o riconferma degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Il titolare della posizione organizzativa redige una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori individuati.
4. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile di Servizio presenta all'OIV una relazione sull'attività svolta, sulla base degli indicatori di risultato predefiniti, rispetto agli obiettivi assegnati.

5. L'OIV confronta le relazioni pervenute, sia con i dati derivanti dal monitoraggio della gestione svolto nel corso dell'anno, per valutare i risultati ottenuti od obiettivamente riscontrabili, sia con indagini a campione effettuate presso l'utenza del servizio. In tale attività l'OIV terrà conto delle dotazioni organiche, dei beni strumentali e delle risorse economiche effettivamente messe a disposizione di ciascun responsabile.

6. L'OIV integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti.

7. La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante dei giudizi espressi dall'OIV sui seguenti parametri graduati:

Responsabili di Servizio (art. 8 - comma 1 lett. a - CCNL 31 .03.1999)

a) 1° parametro legato alla Responsabilità gestionale, ai sensi dell'art. 9 - comma 1, lett. a) e b) - del D.Lgs. 150/2009, e graduato su una scala di 60 punti;

b) 2° parametro legato alle competenze manageriali, organizzative e valutative e graduato su una scala di 40 punti;

8. La valutazione espressa dall'OIV è utilizzata dalla Giunta Comunale per l'erogazione dell'indennità di risultato. L'esito delle valutazioni periodiche annuali è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato.

Art. 16

Revoca dell' incarico di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all'art. 109, comma 1, t.u. enti locali. In particolare, con provvedimento motivato del Sindaco, l'incarico può essere revocato:

a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'Ente da parte del responsabile;

b) a seguito accertamento dei risultati negativi della gestione espresso dal OIV a conclusione del procedimento descritto all'articolo precedente;

c) per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione;

d) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro del comparto.

2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con atto motivato, nel rispetto della procedura prevista a riguardo dalla legge e dal CCNL di comparto.

3. L'incarico dirigenziale può essere revocato anzitempo dal Sindaco anche in relazione a ristrutturazioni e/o modifiche organizzative.

4. Sulla base dei principi generali, la revoca dell'incarico decorre dalla formalizzazione e comunicazione al dipendente interessato della misura adottata, previa acquisizione in contraddittorio delle controdeduzioni del responsabile di settore interessato.

Art.17

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore a far data dall'esecutività dell'atto deliberativo che lo approva e sarà pubblicato nella sezione "Statuto e regolamenti e nella sezione Valutazione Trasparenza e merito" sul sito internet dell'Ente onde assicurarne la massima divulgazione.

2. Da tale data è abrogata ogni disposizione contenuta in altri provvedimenti regolamentari comunali che contrasti con il presente Regolamento, comprese le norme con esso eventualmente configgenti, contenute nel Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,

rendicontazione e trasparenza della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 77 del 28/12/2010, rispetto alle quali il presente regolamento costituisce lex specialis.

Allegato 'A' al Sistema di valutazione permanente
approvato con delibera di Giunta comunale n° _____

del _____

**SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE ALLA DETERMINAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

Allegato "A1" al Sistema di valutazione permanente
approvato con delibera di Giunta comunale
n. _____ del _____

**METODOLOGIA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
(art.6 del CCNL 31.03.1999 e art.9 del D.lgs. n 150/2009)**

Ambiti di misurazione e valutazione della
1 *Risultati*
conseguiti
rapporto
gruppo

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

**Per la performance individuale e miglioramento dei servizi
(art.17- comma 2 - punto a - CCNL 01.04.1999)**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE_____

ANNO

VERIFICA DURANTE L'ANNO. PERIODO_____

*Nome e
cognome
Categoria e
data di
attribuzione*