

All. "A"



COMUNE DI SANTA NINFA

Provincia di Trapani

Allegato alla delibera di *f.c.*
n° *04* del *18 GEN. 2012*

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione G.C. n. *04* del *18 GEN. 2012*

SOMMARIO

TITOLO I - SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

	<i>pag.</i>
Sezione 1 - Aspetti Generali	1
Art. 1 - Performance e sistema di gestione della performance	1
Art. 2 - Finalità e oggetto del sistema di gestione della performance	1
Art. 3 - Soggetti del sistema di gestione della performance	1
Sezione 2 - Sistema di misurazione e valutazione	2
Capo I - Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance	2
Art. 4 - Definizione e finalità	2
Art. 5 - La rappresentazione della performance	2
Art. 6 - La performance organizzativa	2
Art. 7 - La performance individuale	3
Capo II - Gli strumenti di rappresentazione della performance	3
Art. 8 - Il piano della performance	3
Art. 9 - La relazione sulla performance	3
Sezione 3 - Sistema premiale	4
Capo I - Il sistema di incentivazione	4
Art. 10 - Definizione e finalità	4
Art. 11 - Oneri	4
Art. 12 - Composizione	4
Art. 13 - Strumenti di incentivazione monetaria	4
Art. 14 - Premi annuali sui risultati della performance	4
Art. 15 - Bonus annuale delle eccellenze	4
Art. 16 - Premio annuale per l'innovazione	5
Art. 17 - Premio di efficienza	5
Art. 18 - Progressioni economiche	5
Art. 19 - Strumenti di incentivazione organizzativa	5
Art. 20 - Progressioni di carriera	5
Art. 21 - Attribuzione di incarichi e responsabilità	6
Art. 22 - Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale	6
Capo II - Risorse e premialità	6
Art. 23 - Definizione annuale delle risorse	6
Art. 24 - Risorse per il premio di efficienza	6
Sezione 4 - Sistema di trasparenza e integrità	6
Art. 25 - Definizione e finalità	6
Art. 26 - Coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti	7
Sezione 5 - Ciclo di gestione della performance	7
Art. 27 - Definizione e finalità	7
Art. 28 - Fasi del ciclo della performance	7
Capo I - Il ciclo della performance – Segretario Comunale	8
Art. 29 - Retribuzione di risultato al Segretario comunale	8
Art. 30 - Funzioni da valutare e modalità di valutazione	8
Art. 31 - Valutazione	9
Art. 32 - Procedure di conciliazione	9

Capo II - Il ciclo della performance – Responsabili di Area	9
Art. 33 - Obiettivi e strumenti del ciclo della performance	9
Art. 34 - Indennità di risultato	10
Art. 35 - Monitoraggio	10
Art. 36 - Fasce di merito	10
Art. 37 - Misurazione e valutazione della performance	11
Art. 38 - Procedure di conciliazione	11
Capo III - Il ciclo della performance. – Personale non dirigenziale	11
Art. 39 - Obiettivi	11
Art. 40 - Monitoraggio	11
Art. 41 - Fasce di merito	11
Art. 42 - Misurazione e valutazione della performance	12
Art. 43 - Procedure di conciliazione	12
Sezione 6 - Norme transitorie e finali	12
Art. 44 - Disposizione transitoria	12
ALLEGATO A - Scheda di valutazione di Responsabile di Area	13
ALLEGATO B - Scheda di valutazione di Personale non dirigenziale	16

TITOLO I- SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Sezione 1.- Aspetti generali

Art. 1 - Performance e sistema di gestione della performance

1. Il sistema di gestione della performance del Comune ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance, intesa quale contributo che ciascun dipendente o un gruppo di dipendenti, ovvero una unità organizzativa o l'ente nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:
 - a) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) il sistema premiale;
 - c) il sistema di trasparenza e di integrità.
3. Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Art. 2 - Finalità e oggetto del sistema di gestione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, alle aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola e ai singoli responsabili di area e dipendenti (performance individuale).
3. Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i seguenti profili di risultato: efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
4. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 3 - Soggetti del sistema di gestione della performance

1. Gli attori del sistema di gestione della performance sono:
 - a) il Sindaco e la Giunta Comunale;
 - b) il Segretario Comunale, i Responsabili di area ed il restante personale, che nel presente regolamento viene definito personale non dirigenziale;
 - c) l' Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
 - d) l'organo di revisione contabile.

Sezione 2 - Sistema di misurazione e valutazione

Capo I. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

Art. 4 - Definizione e finalità

1. Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:
 - a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
 - b) la performance attesa;
 - c) le modalità di monitoraggio della performance;
 - d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 5 - La rappresentazione della performance

1. La performance attesa e conseguita si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:
 - a) profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna;
 - b) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
 - c) comportamenti organizzativi, espressione dell'assetto valoriale del programma di mandato;
 - d) indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione e tempestività.
2. Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del piano delle performance, della sua relazione consuntiva, al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

Art. 6 - La performance organizzativa

1. La performance organizzativa è il contributo che ciascuna unità di massima dimensione, comunque denominata, o l'organizzazione dell'ente nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.
3. La misurazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:
 - a) il grado di attuazione delle strategie;
 - b) l'insieme dei servizi erogati, finali e di supporto;
 - c) gli impatti dell'azione amministrativa;
 - d) il confronto con la performance organizzativa di altre amministrazioni.

Art. 7 - La performance individuale

1. La performance individuale è il contributo che un individuo (responsabile di unità organizzativa o personale non dirigenziale) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale è collegata alle funzioni e ai compiti che la legge, lo statuto, i regolamenti gli rimettono, e ai compiti che il sindaco gli assegna.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di area è collegata:
 - a) agli indicatori di performance dell'unità organizzativa di massimo livello di riferimento;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, dell'efficacia interna ed esterna;
 - c) ai comportamenti organizzativi;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;
 - b) ai comportamenti organizzativi.

Capo II - Gli strumenti di rappresentazione della performance

Art. 8 - Il piano della performance

1. Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, del Comune.
2. Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo, e si articola per Aree, intese come strutture organizzative e centri di responsabilità del Comune. Per ciascuna Area vengono definiti:
 - a) gli obiettivi individuali attesi ed i relativi indicatori;
 - b) i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti;
 - c) gli indicatori di performance organizzativa.
3. Il Piano della performance è predisposto dal segretario comunale, sentiti i responsabili di Area, sulla base degli obiettivi gestionali indicati nel PEG o nel PDO.
4. Entro 30 giorni dall'approvazione del PEG o del PDO, il piano della performance, previa consultazione dei cittadini e dei gruppi di interesse, è trasmesso all'O.I.V. che, entro il termine di 15 giorni formula il proprio motivato parere e lo trasmette alla Giunta Comunale.
5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art. 9 - La relazione sulla performance

1. La relazione sulla performance è il documento di rendicontazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Comune, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione si articola per Aree, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance.
2. La Relazione sulla performance viene elaborata dall'O.I.V. e sottoposta per l'approvazione alla Giunta Comunale, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione. La stessa è composta dall'insieme dei documenti di valutazione di cui alla Sezione 5.
3. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Sezione 3 - Sistema premiale

Capo I - Il sistema di incentivazione

Art. 10 - Definizione e finalità

1. Il sistema premiale è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance.
2. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.
3. La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 11 Oneri

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

Art. 12 Composizione

1. Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti monetari ed organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 13 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di eventuali tetti alla spesa di personale fissati da norme di finanza pubblica.

Art. 14 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti sono collocati all'interno di fasce di merito, come definite nella sezione 5 del presente regolamento.

Art. 15 - Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito più alta.
2. Il bonus delle eccellenze è assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito più alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente utilizzate per premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 30/03/2001,

n. 165.

4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se vi rinuncia.

Art. 16 - Premio annuale per l'innovazione

1. Il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'O.I.V., sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli responsabili di area e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 17 - Premio di efficienza

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 e s.m.i., una quota fino al 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni, può essere destinata a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'O.I.V..

Art. 18 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali. Esse consistono in miglioramenti di carriera, a mestiere invariato, ai fini dell'esigibilità della prestazione lavorativa.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance del Comune.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 19 - Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 20 - Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire in relazione a ciascun concorso e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 21 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune può assegnare incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi che ne garantiscano la pubblicità.

Art. 22 - Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare periodicamente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali

Capo II.- Risorse e premialità.

Art. 23 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, il Comune definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di performance organizzativa, e di premi da destinare ad obiettivi di performance individuale ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 24 - Risorse per il premio di efficienza

1. Le risorse definite ai sensi dell'art. 23, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

Sezione 4. - Sistema di trasparenza e integrità

Art. 25 - Definizione e finalità

1. Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini e ai gruppi di interesse la piena informazione sulle performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.
3. L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione, dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza valoriale. Essa è assicurata attraverso l'esercizio del controllo di regolarità amministrativa già previsto dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e svolto dal segretario comunale.

4. Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione Italiana.
5. Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante il loro inserimento sul proprio sito istituzionale, in apposita sezione denominata "trasparenza e merito".

Art. 26 - Coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti

1. La trasparenza sulla performance è favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti: informazione, consultazione e partecipazione.
2. L'informazione è intesa come una relazione ad una via tra ente e cittadini e/o gruppi di interesse e consiste in misure attive da parte del Comune per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati. L'informazione è assicurata mediante l'attuazione degli obblighi di pubblicità di cui all'art. 23 comma 5 del presente regolamento.
3. La consultazione è una relazione a due vie in cui i cittadini e/o i gruppi di interesse forniscono un feedback al Comune relativamente ai temi che l'ente ha sottoposto alla loro attenzione. Essa è attuata mediante l'acquisizione di osservazioni e pareri sulla proposta di piano della performance predisposta dal segretario comunale.
4. La partecipazione è una relazione basata su di una partnership tra Comune, gruppi di interesse e cittadini, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare. Essa è attuata mediante la costituzione di un tavolo di confronto sulla relazione sulla performance, convocato dal sindaco ciascun anno entro il mese di settembre, al fine di verificare il grado di percezione e soddisfazione da parte dei soggetti in questione dei risultati rendicontati.

Sezione 5.- Ciclo di gestione della performance

Art. 27 - Definizione e finalità

1. Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Art. 28 - Fasi del ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati.
2. Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo di pianificazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, e si esplicano attraverso l'adozione dei seguenti atti obbligatori:
 - programma di mandato del sindaco o piano generale di sviluppo;
 - relazione previsionale programmatica e bilancio pluriennale;
 - bilancio annuale di previsione;
 - piano esecutivo di gestione o piano dettagliato degli obiettivi;
 - relazione illustrativa della Giunta al rendiconto.

