

COMUNE DI BREBBIA
(Provincia di Varese)

**REGOLAMENTO COMUNALE
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI**

STRALCIO RELATIVO

**ALLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

Articolo	Descrizione
	CAPO I
1	Oggetto e finalità.
2	Ciclo della performance.
3	Caratteristiche degli obiettivi.
4	Monitoraggio dei risultati.
5	Il sistema di misurazione e valutazione.
6	Valutazione individuale
7	Valutazione titolari Posizione Organizzativa.
8	Procedura di Conciliazione
	CAPO II – IL SISTEMA PREMIANTE
9	Oggetto.
10	Strumenti di incentivazione economica.
11	Premi annuali sui risultati della performance.
12	Progressione economica all'interno della categoria.
13	Strumenti di incentivazione organizzativa.
14	Progressione verticale – Riserva di posti.
15	Attribuzione di incarichi e responsabilità al personale dipendente.
16	Trasparenza.
Allegato "A"	Scheda per la Valutazione della Prestazione individuale
Allegato "B"	Scheda per la Valutazione della Posizione Organizzativa

Capo I

Articolo 1 - Oggetto e finalità

1. La performance è misurata e valutata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione è parte integrante del ciclo di gestione della performance dell'ente.

Articolo 2 - Ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance dell'ente è articolato nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori da parte dell'organo di governo, attraverso gli atti programmatici annuali e il piano dettagliato degli obiettivi (PDO),
 - b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse attraverso la redazione del piano esecutivo di gestione (PEG);
 - c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi attraverso un periodico sistema di report da parte dei dirigenti/incaricati di funzioni dirigenziali/responsabili di settore o servizio;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, da parte dei responsabili di settore o servizio
 - e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito internet del comune.
2. Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente. Il piano è predisposto dal Segretario Comunale e approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del PEG.
3. La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse a disposizione. E' approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno.
4. Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza ed al merito; la loro approvazione è condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti/incaricati di funzioni dirigenziali/posizioni organizzative e dell'erogazione dei premi legati alla performance.

Articolo 3 - Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di settore o servizio, che di norma sono definiti dagli organi di indirizzo, devono essere:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e. commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
 - f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 4 - Monitoraggio dei risultati

1. Il controllo sul grado di realizzazione degli obiettivi e del Piano della Performance è realizzato in continuazione dal Segretario Comunale che relaziona, almeno due volte all'anno, alla Giunta Comunale, attraverso la predisposizione di stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. Le suddette verifiche possono portare ad eventuali interventi correttivi necessari per la regolare realizzazione degli obiettivi assegnati.
2. Ai fini del comma 1, il Segretario Comunale può avvalersi delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione funzionanti nell'amministrazione.

Articolo 5 - Il sistema di misurazione e valutazione

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta Comunale, individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009;
 - 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.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento:
 - a) all'amministrazione nel suo complesso;
 - b) alle unità organizzative in cui si articola;
 - c) ai singoli dirigenti e/o dipendenti.

Art. 6 – Valutazione individuale

1. Essendo il Comune di Brebbia un Ente con popolazione inferiore ai 5000 abitanti, non è prevista la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009, e pertanto le valutazioni individuali sono effettuate dal Responsabile di Servizio, e verificate dal Segretario Comunale, al fine di cogliere tutti gli elementi utili alla valutazione delle prestazioni secondo vari punti di vista e secondo i diversi ruoli funzionali.
2. Il responsabile della valutazione è il Responsabile del Servizio, che firma la scheda, ed è il soggetto a cui fare riferimento per il contraddittorio.
3. Le prestazioni oggetto di valutazione per l'erogazione della produttività individuale sono relative al rendimento quale contributo per il raggiungimento degli obiettivi annuali di gestione ed al comportamento, richiamando le caratteristiche lavorative considerate rilevanti nella prestazione lavorativa del dipendente.

Art. 7 – Valutazione titolari Posizione Organizzativa

1. Essendo il Comune di Brebbia un ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, non sono previsti in pianta organica inquadramenti con la qualifica "Dirigenziale".
2. Ai titolari di Posizione Organizzativa, come previsto dalla normativa vigente, non è prevista la corresponsione di produttività individuale, straordinari o indennità varie, eventualmente presenti nel Contratto Decentrato Integrato approvato e vigente per il Comune di Brebbia. Agli stessi viene riconosciuta la possibilità di organizzare, con flessibilità, il proprio orario di lavoro settimanale, in armonia con le esigenze organizzative e nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.
3. I titolari di Posizione Organizzativa, hanno come referente diretto il Segretario Comunale, dal quale vengono valutati, al fine di stabilire i risultati ottenuti sugli obiettivi assegnati. In base alla valutazione conseguita, verrà stabilito l'ammontare della Retribuzione di Risultato spettante.
4. La Retribuzione di Risultato, può essere attribuita nella misura massima del 25% dell'importo annuo della Posizione Organizzativa attribuita al dipendente.

Art. 8 - Procedure di conciliazione

1. Il dipendente entro 20 giorni dalla notifica, può presentare al Responsabile di Servizio, una istanza di ricorso, inerente il risultato della valutazione personale.
2. Entro i successivi 20 giorni, il Responsabile di Servizio, con eventuale presenza, di un Rappresentante Sindacale, provvederà a fissare la data dell'incontro.

Capo II - IL SISTEMA PREMIANTE

Articolo 9 - Oggetto

1. L'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.
3. Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi, sia economici che di carriera, previsti dall'ordinamento nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Articolo 10 - Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito l'amministrazione, sempre in relazione alle disponibilità di fondi di cui dispone annualmente, può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione:
 - a. premi annuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b. progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina anche le modalità per l'attribuzione, in maniera selettiva, al personale dipendente di tali incentivi.

Articolo 11 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ai dipendenti ed ai responsabili di settore o servizio dell'ente saranno attribuiti i premi annuali sulla base dei progetti stabiliti e a valere sulle risorse accantonate a tale scopo.

Articolo 12 - Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, possono essere assegnate selettivamente, secondo la metodologia di performance e nel rispetto della normativa vigente. Sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 13 - Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per riconoscere e valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a. progressioni verticali nel sistema di classificazione;
 - b. attribuzioni 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 e dalla contrattazione decentrata integrativa.

Articolo 14 - Progressione verticale - Riserva di posti

1. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 24 del D. Lgs: 27 ottobre 2009, n.150 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree) avvengono esclusivamente tramite concorso pubblico. A tale scopo vengono destinati al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso.
2. I criteri generali di svolgimento delle selezioni sono soggetti a processo di concertazione mediante confronto, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL 31 marzo 1999.

Articolo 15 - Attribuzione di incarichi e responsabilità al personale dipendente

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici al fine del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Articolo 16 - Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
2. Questa amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Comune di

Servizio

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE 20.....

Dipendente Sig. CAT. POS. ECON.

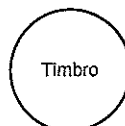
Profilo professionale

(Punteggio massimo attribuibile a ciascun parametro: punti 100)

N.D.	Descrizione dei parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
1	Risultati conseguiti – Riferimenti: obiettivi assegnati con il Peg e con altri atti di programmazione <ul style="list-style-type: none"> • in modo puntuale 91 100 • in modo soddisfacente 71 90 • in modo insoddisfacente 21 70 • in modo completamente insoddisfacente .. 0 20 			
2	Impegno individuale e flessibilità – Riferimenti: impegno personale profuso e flessibilità – capacità a perseguire con continuità e in modo flessibile gli obiettivi assegnati <ul style="list-style-type: none"> • elevata 91 100 • discreta 71 90 • sufficiente 21 70 • insufficiente..... 0 20 			
3	Qualità della prestazione – Riferimenti: autonomia e professionalità – grado di autonomia e professionalità nello svolgimento dei compiti assegnati <ul style="list-style-type: none"> • elevato 91 100 • discreto 71 90 • sufficiente 21 70 • insufficiente..... 0 20 			
4	Rapporto con l'utenza – Riferimenti: rapporto con i cittadini e con l'utenza (colleghi e amministratori), o disponibilità e diligenza <ul style="list-style-type: none"> • elevata 91 100 • discreta 71 90 • sufficiente 21 70 • insufficiente..... 0 20 			
5	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro – Riferimenti: capacità di proporre soluzioni innovative e/o efficienti e efficaci nell'attuazione dei programmi <ul style="list-style-type: none"> • elevata 91 100 • discreta 71 90 • sufficiente 21 70 • insufficiente..... 0 20 			
TOTALE				
MEDIA (Totale: 5)				

Punteggio medio conseguito	Quota attribuita (% sulla quota intera)
≤ 20	0
da 21 a 70	70
da 71 a 90	90
da 91 a 100	100

//



Il Responsabile del Servizio

Comune di

Servizio

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dipendente Sig. CAT. POS. ECON.

Profilo professionale

1) GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
1.1	0	6
1.2	0	6
1.3	0	6
1.4	0	6
1.5	0	6
SUBTOTALE. . . 0 . . . 30.

2) PROFESSIONALITÀ

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
2.1	COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE	0	5
2.2	COMPETENZE TECNICHE-AMMINISTRATIVE	0	5
2.3	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	0	5
2.4	ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E PROCEDIMENTALE	0	5
SUBTOTALE. . . 0 . . . 20.

3) PARTECIPAZIONE

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
3.1	INTERPRETAZIONE DEL RUOLO DI RESPONSABILE DI SERVIZIO COME PARTE ATTIVA DELL'ENTE COMUNE	0	5
3.2	PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI/RIUNIONI ANCHE FUORI ORARIO DI LAVORO	0	5
3.3	CAPACITA' DI RELAZIONARSI CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO E CONTROLLO E CON IL SEGRETARIO COMUNALE	0	5
3.4	DISPONIBILITA' A SEGUIRE CORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	0	5
SUBTOTALE. . . 0 ... 20..			

4) STRATEGICITÀ

N.D.	Parametri di valutazione	Punti		
		attribuibili		attribuiti
		da	a	
4.1	ORIENTAMENTO AL CONTROLLO DEI COSTI E AL MIGLIORAMENTO DEL RAPPORTO COSTI/BENEFICI CONNESSE ALLA FUNZIONE	0	6	
4.2	SERVIZI AL CITTADINO EROGATI NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE NORME DELLA P.A. (RISPOSTE ENTRO 30 GG)	0	6	
4.3	CAPACITA' DI COORDINARE GLI OBIETTIVI SETTORIALI CON QUELLI GENERALI DELL'ENTE	0	6	
4.4	CAPACITA' DI RELAZIONARSI CON I CITTADINI E GLI INTERLOCUTORI ESTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE	0	6	
4.5	RICERCA DEL CORRETTO SPIRITO COLLABORATIVO VERSO I COLLEGHI INTERNI	0	6	
SUBTOTALE. . . 0 . . . 30..			

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE

...../100

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Fasce	Punteggio	% sull'importo massimo	Importo
A	0 – 50	0 %	
B	51 – 70	50 %	
C	71 – 85	80 %	
D	86 – 100	100 %	

Il

Timbro

Il Segretario Comunale