

# **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.**

(in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni")

Allegato alla Delibera della Giunta Comunale n° 12 del 7-3-2013

## **INDICE**

Premessa

Art. 1: Contenuti del regolamento

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

Art. 2: Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

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

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

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

Capitolo II: La Trasparenza

Art. 7: Trasparenza

Capitolo III: Merito e premi

Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art. 9: Premi

Art. 10: Fasce di merito

Art. 11: Ripartizioni utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale

Allegati

Scheda 1

Scheda 2

Scheda 3

Scheda 4

## **Premessa**

### **Art. 1: contenuti del regolamento**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 Ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 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 il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 comma 1 e 3, degli art. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli art. 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli 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 e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art 13 del d.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivati dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 marzo 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni.

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## **Capo I: Misurazione e valutazione della performance**

### **Art. 2: Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e delle integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo 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 operai 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 revisionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare entro il 31 Gennaio di ogni anno (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit), la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatrice gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e degli 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. 89 del 29.7.2010 che costituisce 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.

### **Art. 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 di 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, con l'indicazione dei dipendenti suddivisi per area di appartenenza (compreso le P.O.):

AL 1° GENNAIO 2013

Area posizione organizzativa	N° responsabili posizioni organizzative	N° dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area Amministrativa	1 responsabile	4
Area Contabile	1 responsabile	1
Area Tecnica	1 responsabile	4

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

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie delle amministrazioni
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco di temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivati da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologate
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili

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

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 articolo 2 comma 4.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D.Lgs. n. 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 incentivi.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita all'O.I.V., nominato dal Sindaco.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

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

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 quantità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance 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

#### **Art. 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 dai responsabili delle posizioni organizzative è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 2 collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- Il rapporto tra il personale complessivamente impegnato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- La quantità e la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- Il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

La valutazione della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini delle verifiche del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

## **Capitolo II: La Trasparenza**

### **Art. 7: Trasparenza**

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 secondo comma lettera m, della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di 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, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 12 della legge 18.06.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alle strutture del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.09.2010.

## **Capitolo III: Merito e premi**

### **Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance**

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premiati selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione elettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

### **Art. 9: Premi**

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

- a) Progressioni economiche orizzontali;
  - b) Progressioni verticali di carriera;
  - c) Attribuzione di incarichi;
  - d) produttività
- Premio di efficienza.

**Art. 10: Fasce di merito (escluso i titolari di P.O.)**

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 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% del personale (pari a n° 2 unità lavorative)
- b) Fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50% del personale (pari a n° 3 unità lavorative)
- c) Fascia di merito bassa: dove è inserito il 25% del personale (pari a n° 1 unità lavorative)

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

- per il 50% al personale collocato nella fascia medio alta
- per il 40% al personale collocato nella fascia intermedia
- per il 10% al personale collocato nella fascia di merito bassa

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 di 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.

**Art. 11: Fasce di merito del Personale Titolare delle Posizioni Organizzative (PO)**

Sono state istituite n° 3 Posizioni Organizzative, per come riportato all'art. 3 del presente Regolamento.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari della P.O. è affidata all'O.I.V. regolarmente nominato dal Sindaco con proprio Decreto ed è composto dal Presidente e da un componente, secondo i criteri riportati nella allegata Scheda n° 2.

Ai sensi dell'art. 9 del decreto la misurazione e la valutazione della performance individuale delle P.O. è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato ed alle competenze professionali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi;
- alla capacità di relazionarsi con l'utenza;
- alla capacità di valutare il personale della propria Area.

Per le P.O. sono costituite n° 3 fasce di merito:

- a)-Fascia Alta dove è inserito il 50% delle P.O.
- b)-Fascia Media dove è inserito il 25% delle P.O.
- c)-Fascia bassa dove è inserito il 25% delle P.O.

Nel caso si verifichi che il numero dei dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale stabilita non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore per frazione di calcolo.

Trattandosi di un comune di piccole dimensioni, in presenza di P.O. pari o inferiore a tre, le stesse P.O. andranno ad occupare, a condizione che possiedano i requisiti valutativi prescritti, le prime due fasce di merito.

In presenza di una sola P.O. la stessa, se in possesso dei requisiti valutativi, occuperà la prima fascia.

La valutazione positiva dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto e alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita.

In caso di valutazione negativa, l'OIV, dopo aver acquisito il contraddittorio con il dipendente e confermato il giudizio negativo motivato, trasmette al Sindaco la propria decisione per gli eventuali provvedimenti conseguenti.

La valutazione negativa comporta automaticamente la non corresponsione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato spetta:

-Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dall'OIV un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;

-nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dall'OIV, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;

-Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dall'OIV, un punteggio compreso tra 50 e 69 punti.

In caso di punteggio inferiore a 50 punti non spetta alcuna retribuzione di risultato.

#### **Art. 12: Ripartizioni utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale**

In sede di contrattazione decretata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso; progressioni all'interno della categoria, indennità di comparto, indennità di responsabilità, di turno di rischio, di maneggio valori e disagio nonché incentivi previsti da specificare disposizioni di legge.

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità indicate

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.

Per la Parte Pubblica \_\_\_\_\_

Per le RSU \_\_\_\_\_

Per le OO.SS. \_\_\_\_\_

\*\*\*\*\*

**COMUNE DI SANTA SEVERINA (Kr) ITALIA**



*"La Nave di Pietra"*

*"Città d'arte e di Cultura"*

*"Agorà della Sapienza Mediterranea"*

Prot. 483

Del 21/01/2013

ALLE OO.SS.:  
**CGIL FUNZIONE PUBBLICA**  
VIA PANTUSA  
CROTONE

**UIL ENTI LOCALI**  
VIA TORINO  
CROTONE

**CISAL**  
VIA REGGIO  
CROTONE

**CISL**  
CROTONE

**AL RAPPRESENTANTE AZIENDALE RSU**  
SIG.RA CARDELLI PATRIZIA  
SEDE

**AL SEGRETARIO COMUNALE**  
SEDE

**AL RESPONSABILE AREA TECNICA**  
ING. A.D. RENZO  
SEDE

OGGETTO: RIUNIONE SINDACALE- –CONVOCAZIONE.

Le SS.LL. sono invitate alla riunione, che si terrà nel mio Ufficio GIOVEDÌ 24 GENNAIO 2013

alle ore 16,00 per discutere il seguente o.d.g.:

- Contrattazione 2013
- Approvazione CCDI parte giuridica
- Varie

Cordiali saluti.



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE  
(Francesco Caputo)

Tel. 0962/51062 - 0962/51592 - 0962/555829 – Fax. 0962/555921 E-mail: ocmcap@tin.it

DATA,ORA  
FAX N./NOME  
DURATA  
PAGINE  
RESULT  
MODO

22/01 09:20  
10330962902121  
00:00:29  
01  
OK  
STANDARD  
ECM