



COMUNE DI AGNA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 81

Oggetto: RETTIFICA DELIB. DI G.C. N. 89/28.12.2010 "REGOLAMENTO SERVIZI E UFFICI" PER INTEGRAZIONE E CORREZIONE ERRORE MATERIALE DI FASCICOLAZIONE - RIAPPROVAZIONE DELL'INTEGRAZIONE IN ADEGUAMENTO ALLE DISPOSIZIONI DEL D. LGS. N. 150/2009.

L'anno **duemilaundici** il giorno **ventisette** del mese di **ottobre** alle ore **20:30**, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risultano

SCARABELLO GIANNICOLA	SINDACO	P
PADOAN STEFANO	ASSESSORE E VICE S.	P
PASTORE GABRIELE	ASSESSORE	P
PIVA GIANLUCA	ASSESSORE	P
VETTORATO PIETRO	ASSESSORE ESTERNO	P

Partecipa alla seduta la Sig.ra DR.SSA MERLO ANNALISA, Segretario Comunale reggente a scavalco.

Il Sig. SCARABELLO GIANNICOLA nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Comunicata ai Capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione,
ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000

N. 471 REG. PUBBL. REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D. Lgs. 267/2000) Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio, per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi con decorrenza dal giorno 28-11-2011 IL SEGRETARIO COMUNALE reggente a scavalco F.to DR.SSA MERLO ANNALISA	CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 D. Lgs. 267/2000) La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d. Lgs. 267/2000, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio on line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 267/2000. Addi, - 9 DIC 2011 IL SEGRETARIO COMUNALE reggente a scavalco F.to DR.SSA MERLO ANNALISA
--	---

La presente copia è conforme all'originale

Lì 28-11-2011

IL SEGRETARIO COMUNALE reggente a scavalco
DR.SSA MERLO ANNALISA

PARERI resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, N. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA	
PARERE Favorevole	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to SCARABELLO GIANNICOLA

DELIBERA DI G.C. N. 81
Seduta del 27-10-2011

Oggetto: RETTIFICA DELIB. DI G.C. N. 89/28.12.2010 "REGOLAMENTO SERVIZI E UFFICI" PER INTEGRAZIONE E CORREZIONE ERRORE MATERIALE DI FASCICOLAZIONE - RIAPPROVAZIONE DELL'INTEGRAZIONE IN ADEGUAMENTO ALLE DISPOSIZIONI DEL D. LGS. N. 150/2009.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 in data 29.09.2010, esecutiva, il Comune di Agna ha aderito con altri comuni dei quali il Comune di Tribano è il capofila, alla convenzione per l'istituzione e gestione associata, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) previsto dall'art. 7, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 150/2009;
- alla nomina del Nucleo/Organismo di Valutazione - in vigore dal 1.1.2011 - ha provveduto, con proprio decreto n. 4 - prot. n. 1022/10.02.2011, il Sindaco del Comune di Tribano, quale capofila della sopraddezza convenzione tra i Comuni di Agna, Anguillara Veneta, Arcugnano, Arre, Bagnoli di Sopra, Bovolenta, Candiana, Tribano e Terrassa Padovana;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. N. 89 in data 28.12.2010, dichiarata immediatamente eseguibile, ad oggetto: *"Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici – approvazione dell'integrazione in adeguamento alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009"* con la quale, al fine di adempiere alle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 150/2009 - art. 16 nei termini di legge, è stata approvata l'integrazione al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come da testo allegato "A" alla delibera stessa; trattasi di "testo" che, unitamente ad altro "testo" relativo ai "criteri generali in materia" da adottarsi preventivamente da parte del Consiglio comunale, il sopraddezza OIV aveva proposto a tutti i Comuni convenzionati - per l'adozione entro il 31.12.2010 – come da nota e-mail del 15 dicembre 2010 del Comune di Tribano (capofila), assunta al protocollo comunale in pari data al n. 7358;

ACCERTATO che il testo proposto a tutti i Comuni dall'OIV, si compone di n. 17 pagine mentre il testo allegato "A" alla sopraddezza deliberazione risulta costituito da n. 13 pagine (numerate in automatico in sede di stampa) e **RILEVATO** che per mero errore materiale in sede di stampa, sono sfuggite alla fascicolazione le pagine nn. 13, 14, 15 e 16, per cui necessita riapprovare il testo Allegato "A" integrato con le 4 pagine mancanti dopo la pagina n. 12, cosicché l'ultima pagina (n. 13) prenderà correttamente il numero 17;

RITENUTO pertanto, con il presente atto, di porre rimedio al sopraddezza errore materiale di fascicolazione del "testo" e, contestualmente, di apportare le seguenti opportune integrazioni all'art. 6 – *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* del "testo" stesso (pagg. 4 e 5) come segue:

- al comma 2, lett. b): dopo la parola <assegnato.> si aggiunge: *"Nei Comuni in cui il responsabile di struttura coincida con il Sindaco o il Segretario, la valutazione del personale assegnato alla struttura stessa sarà operata da detti soggetti."*;
- dopo la lett. b), al comma 2 si aggiunge: *"lett. c) Al Sindaco spetta la valutazione della performance annuale del Segretario, sentito l'Organismo di Valutazione."*;
- al comma 3, lettera e), punto 2., primo periodo: tra le parole <organizzativa> e <apicale> si inserisce: *"(eccezionalmente il Sindaco o il Segretario, ove detti soggetti siano responsabili di strutture organizzative)"*;

VISTO il nuovo testo dell'integrazione al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativa al recepimento dei criteri e del sistema di valutazione di cui al D.Lgs. n. 150/2009, come risultante a seguito di quanto sopra esposto e **RITENUTO** di approvarlo nel testo allegato "A" al presente atto di cui forma parte integrante e sostanziale;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con D.G.C. n. 11 del 10.2.2004 e successive modifiche ed integrazioni (D.G.C. n. 85/16.12.2008) e **dato atto** che l'integrazione di cui sopra - Allegato "A" composto da N. 15 articoli, con allegato, numerati da 1 a 15 - consiste nell'inserimento del Titolo VI "MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO" composto da N. 15 articoli, con allegato, con numerazione (effettiva) a partire dall'art. 33 all'art. 47; l'inserimento anzidetto comporta, in automatico, che il Titolo VI "NORME FINALI" composto da un unico articolo (art. 33) diventi Titolo VII "NORME FINALI" - art. 48;

VISTO il D. Lgs. 1.8.2011, n. 141 *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15"*;

DATO ATTO che il presente provvedimento non implica impegno di spesa e, quindi, non si richiede il parere contabile;

VISTO il parere tecnico favorevole espresso ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000 dal Sindaco/Responsabile del Servizio "Gestione Giuridica del Personale", come sopra attestato;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. **La premessa** costituisce parte integrante del presente atto;
2. **Di rettificare** con il presente atto il testo regolamentare approvato con DGC n. 89 del 28.12.2010, nelle parti di riferimento come descritto in premessa e **Di dare atto** che, così come disposto al punto 4. del deliberato (DGC N. 89/2010), si è proceduto all'adozione da parte del Consiglio Comunale dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi art. 42, comma 2, lett.a) del D. Lgs. n. 267/2000, come da DCC N. 3 in data 10.3.2011, ad oggetto: "Criteri generali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Adeguamento alle norme di principio del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150", esecutiva;

3. **Di riapprovare**, quindi, per quanto esposto in premessa, l'integrazione al vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (DGC n. 11/2004 e s.m.i.), consistente nell'inserimento del Titolo VI "MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO" – composto da N. 15 articoli, con allegato – nel testo integrato come da Allegato "A" alla presente quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso risulta conforme ai criteri generali in materia deliberati dal consiglio comunale con la DCC N. 3/10.3.2011;
4. **Di dare atto** che, per quanto non modificato con il presente provvedimento, il "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" approvato con D.G.C. n. 11 del 10.2.2004 e successive modifiche ed integrazioni (D.G.C. n. 85/16.12.2008), rimane confermato;
5. **Di dare atto**, infine, che quanto contenuto nel presente regolamento resta sostanzialmente confermato anche alla luce del D. Lgs. 1.8.2011, n. 141, correttivo del D. Lgs. 150/2009 e che, in adeguamento al predetto D. Lgs. 141/1.8.2011, la denominazione "*fascia di merito*" deve leggersi, più correttamente, "*livello premiale*";
6. **Di trasmettere** copia del presente regolamento al Rappresentante Sindacale Unitario aziendale (RSU) e all'Organizzazione sindacale territoriale più rappresentativa nell'Ente (CISL FP Padova).

Con separata votazione unanime la **Giunta Comunale** dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

=====

Allegato: Allegato "A"

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to SCARABELLO GIANNICOLA

IL SEGRETARIO COMUNALE reggente a scavalco
F.to DR.SSA MERLO ANNALISA

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Titolo VI

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

Art. 2

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale 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 perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.

3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

4. Il Comune 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.

5. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

6. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 3

Trasparenza

1. Il Comune adotta modalita' e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «*Trasparenza, valutazione e merito*»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialita' sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
- d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformita' al vigente modello europeo;
- e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

h) gli strumenti realizzativi del ciclo di gestione della performance, e cioé degli strumenti di programmazione di mandato (Linee Programmatiche di Mandato, eventuale Piano Generale di Sviluppo), pluriennali (RPP e piano triennale delle opere) e annuali (PEG PDO), nonché a livello annuale dei report intermedi di monitoraggio curati dall'OIV.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Art. 4

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;

c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";

d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Art. 5

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;

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 ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato. *"Nei Comuni in cui il responsabile di struttura coincide con il Sindaco o il Segretario, la valutazione del personale assegnato alla struttura stessa sarà operata da detti soggetti."*;

c) *"Al Sindaco spetta la valutazione della performance annuale del Segretario, sentito l'Organismo di Valutazione."*

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) *Il processo di valutazione*

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) *Oggetto della valutazione*

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) *Fasi della valutazione*

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e

complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui all'art. 3 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1, entro il mese di febbraio;

- verifiche intermedie di cui alla fase 2, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;

- fase 3, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali.

2. Il dirigente o la posizione organizzativa (*eccezionalmente il Sindaco o il Segretario, ove detti soggetti siano responsabili di strutture organizzative*) apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali:

a) i dirigenti di servizio afferenti alla struttura, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;

b) quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B e C, il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto all'art. 3 lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 7

Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

All'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 7 c. 2 lett. a) del D.Lgs 150/2009, di seguito chiamato Organismo, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

L'Organismo sostituisce il Nucleo di Valutazione, ed esercita, in piena autonomia, le proprie attività.

L'Organismo e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

I curricula dei componenti dell'Organismo sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13, D.Lgs 150/2009.

L'Organismo:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal DLgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;
- d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

Art. 8

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice, come dettagliata nell'allegato sub 1), e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;

d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

e) alla capacita' di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 9

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualita' del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza;

c) alle competenze dimostrate;

d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 10

Responsabilita' dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilita' per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrita'.

Art. 11

Sistema premiante

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potesta' normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalita', Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs 150/2009, nonche', adattandoli alla specificita' dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D.Lgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12

Progressioni economiche e di carriera

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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 dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165 del 2001, Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 13

Attribuzione di incarichi e responsabilita'

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalita' sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilita' secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 14

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalita' sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 15

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Allegato "A" (nel testo denominati "sub 1" e "sub 2")

Ente

SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	-	10 (10)
Totale	100	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale della sola dirigenza:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali	sostanziale	rispetto*
lacune saltuarie**		
lacune frequenti***		
Rispetto standard quali-quantitativi	sostanziale	rispetto*
lacune saltuarie**		
lacune frequenti***		
Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza		si*
no**		
Individuazione eventuali eccedenze di personale		si*
no**		

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Obiettivi di gruppo	25	20	10	20
1b Obiettivi individuali	25	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10	10
4 Contributo alla performance dell' Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno		(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(10)	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100	100

Legenda:

1. 1-A) Per "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 25%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 26 al 50%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 51 al 70%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 71 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- **per la dirigenza** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
In questa fascia può rientrare massimo il 10% (15%?) della dirigenza e il 10% (15%?) del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;
- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

- Premio base 1
terza fascia
- Premio base + 25% 1.25
seconda fascia
- (Premio base + 25%) + $\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$ 1.875
prima fascia

Ente

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2011

Fascia D

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
<u>1 a Obiettivi di struttura</u>	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	- 10 20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving			
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: