

**REGOLAMENTO
DISCIPLINANTE I PRINCIPI
GENERALI DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE,
MISURAZIONE E
TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE, MERITO E
PREMI.**

INDICE:

CAPO I - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1 - OGGETTO E FINALITA'

ART. 2 - CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

ART. 3 - MONITORAGGIO DEI RISULTATI

ART. 4 - SOGGETTI CUI E' AFFIDATA LA VALUTAZIONE

ART. 5 - ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

CAPO II - TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

ART. 6 - OGGETTO E FINALITA'

ART. 7 - LA TRASPARENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

CAPO III - MERITO E PREMI

ART. 8 - OGGETTO E FINALITA'

ART. 9 - CRITERI GENERALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO ED INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 10 - INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI MERITO

ART. 11 - NORMA TRANSITORIA

ART. 12 - NORMA FINALE

CAPO I - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1 - OGGETTO E FINALITÀ

1. *Le disposizioni contenute nel presente Regolamento disciplinano i principi generali del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.*
2. *Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.*
3. *La performance è misurata e valutata con riferimento:*
 - *all'amministrazione nel suo complesso;*
 - *ai settori in cui si articola;*
 - *ai singoli dipendenti.*
4. *La Giunta comunale, con proprio provvedimento, approva il sistema di valutazione della performance che è coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio.*
5. *Il sistema di misurazione e valutazione ha come obiettivo l'annuale valutazione dei risultati dell'attività dell'ente articolata nelle seguenti fasi:*
 - a) *definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;*
 - b) *collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse;*
 - c) *monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;*
 - d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
 - e) *utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;*
 - f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune.*

ART. 2 - CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

1. *Gli obiettivi assegnati ai responsabili dei singoli settori sono definiti, in applicazione delle disposizioni del presente regolamento, di norma prima dell'inizio del rispettivo esercizio e 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;*
 - c) *tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;*
 - d) *referibili 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 simili;*
 - 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. 3 - MONITORAGGIO DEI RISULTATI

1. *La Giunta comunale, con il supporto dei Responsabili dei Servizi e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.*

ART. 4 - SOGGETTI CUI È AFFIDATA LA VALUTAZIONE

1. *La funzione e valutazione delle performance è affidata:*
 - a) *all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui al successivo articolo, cui compete la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;*
 - b) *al Sindaco cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione della proposta di valutazione dei dirigenti formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione;*
 - c) *ai Responsabili dei Servizi cui compete la valutazione del personale assegnato al proprio settore in applicazione del citato sistema di valutazione;*
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 modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

ART. 5 - ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. *L'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di valutare la performance di ciascuna struttura amministrativa e di sottoporre al Sindaco ed alla Giunta la proposta di valutazione annuale della prestazione dei dirigenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.*
2. *Tale organismo può essere istituito anche in forma associata con altri enti locali tenuto conto dei compiti ad esso affidati.*
3. *Compito dell'Organismo Indipendente di Valutazione è altresì quello di predisporre ed aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.*
4. *L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione autonoma e risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, la sua attività è, comunque, improntata al principio della massima trasparenza.*
5. *Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e della partecipazione al procedimento del valutato.*

CAPO II - TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

ART. 6 - OGGETTO E FINALITÀ

1. *L'intera attività dell'ente si ispira a principio generale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.*
2. *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.*

ART. 7 - LA TRASPARENZA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. *L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.*
2. *E' istituita sul sito istituzionale dell'ente, nella home page, un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" di facile accesso e consultazione in cui sono pubblicati:*

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- d) i curricula dei titolari di posizioni organizzative;
- e) le retribuzioni dei Responsabili dei Servizi, 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;
- h) ogni altra informazione che la legge e gli atti organizzativi dell'ente dispongano di pubblicare nel rispetto della disciplina sulla riservatezza dei dati personali.

CAPO III - MERITO E PREMI

ART. 8 - OGGETTO E FINALITÀ

1. Le disposizioni del presente capo sono volte ad indicare i criteri generali a cui l'ente si ispira per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti nel rispetto dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi, salvo i casi espressamente indicati dallo stesso decreto legislativo, e che le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.
2. Come indicato nel presente regolamento l'attività organizzativa e regolamentare dell'ente è, pertanto, esercitata nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale e, comunque, in modo da non determinare la disapplicazione di istituti o clausole contrattuali vigenti, salva diversa disposizione di legge.

ART. 9 - CRITERI GENERALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO ED INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Questo Ente si conforma al principio di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
2. Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.
3. È, comunque, 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.
4. Gli eventuali strumenti introdotti da disposizioni inderogabili di legge finalizzati alla valorizzazione del merito e della professionalità verranno applicati, in base al disposto dell'art. 29 del D.Lgs. n. 250/2001, solo dal periodo contrattuale successivo a quello dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo e secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale.

ART. 10 - INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE DI MERITO

1. Le risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale sono distribuite in almeno tre fasce di merito in modo tale da destinare una quota prevalente di tale trattamento al personale che si colloca nella fascia di merito più elevata.

2. *In applicazione dell'art. 40, comma 3 quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001 spetta alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di ripartizione delle risorse tra le diverse fasce di merito.*

ART. 11 - NORMA TRANSITORIA

1. *Salva diversa disciplina legislativa, fino alla stipula dei primi contratti collettivi nazionali di lavoro successivi all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, in coerenza con le disposizioni vigenti che rimettono alla contrattazione collettiva l'individuazione dei trattamenti economici destinati: alla performance individuale, a quella organizzativa ed all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute, continuano ad avere efficacia i contratti collettivi nazionali vigenti sia per le disposizioni di carattere obbligatorio, sia per quelle normative.*

ART. 12 - NORMA FINALE

1. *Il piano delle performance è adottato unitamente al P.E.G. entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.*