

REGOLAMENTO SUL SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE E DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI TEOLO.

Art. 1 – Finalità

1. Il presente regolamento disciplina le attività finalizzate alla misurazione e la valutazione della performance che, così come previsto nell'art. 3 del decreto legislativo 150/2009, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento
2. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento sono condizioni necessarie per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

Art. 2 - Trasparenza

1. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 3 – Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e i cicli della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
 - c) attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati.

Art. 4 – Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative/aree e di gruppi di dipendenti, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale del comune;
 - b. concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
 - c. orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati dal comune;
 - d. riferiti ad un arco temporale pluriennale o annuale;
 - e. confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
 - f. correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Sistema integrato di pianificazione

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e la allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - a. le linee programmatiche di mandato che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - b. Il DUP (Documento Unico di programmazione ed il bilancio di previsione, che individuano, nell'arco del triennio, i programmi e progetti da attuare, nonché il programma triennale dei lavori pubblici);
 - c. Il Piano Esecutivo di Gestione /Piano della Performance, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e i relativi indicatori nonché le risorse assegnate ai responsabili delle aree per l'attuazione degli stessi obiettivi.
2. I Responsabili di servizio, sentiti gli assessori di riferimento, e con il coordinamento del segretario generale, curano la predisposizione del Piano degli Obiettivi/Piano della Performance.
3. Il Piano della Performance è di norma approvato dalla Giunta comunale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e pubblicato sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente".

Art. 6 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi del piano esecutivo di gestione- piano annuale della performance e si compone del piano esecutivo di gestione-piano delle performance e del sistema di del sistema di valutazione del personale.
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è rilevato secondo quanto previsto all'articolo 8.
3. Il sistema di valutazione del personale è definito al successivo articolo 9.

Art. 7 – Monitoraggio e interventi correttivi

1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al piano esecutivo di gestione/piano delle performance in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione o al programma triennale dei lavori pubblici o comunque il manifestarsi di nuove esigenze che comportino il mutamento delle priorità dell'amministrazione.

Art. 8 – Verifica finale e rendicontazione dei risultati

1. Entro il mese di **maggio** i responsabili delle aree producono al Segretario generale una relazione sulla attività svolta dall'area in riferimento agli obiettivi specifici assegnati nell'esercizio precedente. Il Segretario generale, con il supporto del servizio finanziario, effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione-piano annuale della performance sulla base delle relazioni e dei dati forniti dai responsabili delle aree.
2. A seguito di tale verifica è redatta la rendicontazione di cui all'articolo 3, comma 2, lettera f) denominata "Relazione sulla performance" che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.
3. La relazione di cui al comma 2, è validata dal nucleo di valutazione di cui al successivo articolo 10.
4. Tale relazione è approvata entro il **30 giugno** con deliberazione della Giunta comunale ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente".

Art. 9 Valutazione della performance

1. La performance organizzativa e individuale è valutata con riguardo ai seguenti elementi:
 - a) per responsabili delle aree/titolari di posizione organizzativa:
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area, risultante dalla Relazione sulla Performance
 - le competenze professionali e manageriali dimostrate, misurate sulla base dei fattori di valutazione di cui alla scheda allegata al presente regolamento sub. A).
 - b) per i restanti dipendenti:
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area, risultante dalla Relazione sulla Performance
 - le competenze e i comportamenti professionali dimostrati, misurati sulla base dei fattori di valutazione di cui alla scheda allegata al presente regolamento sub. B)
2. Il punteggio relativo al grado di conseguimento degli obiettivi è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati all'Area ed effettivamente realizzati. A tal fine agli obiettivi possono essere, in sede di programmazione, attribuiti pesi diversi a seconda del rilievo qualitativo e quantitativo, del carattere di innovazione degli stessi e della loro rilevanza nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale dei Responsabili di Area è effettuata dall'Organismo di Valutazione di cui al successivo art. 10, sulla base della verifica finale di cui all'art. 8, ed è proposta al Sindaco.
4. I Responsabili di Settore effettuano analogamente la misurazione e valutazione della performance individuale del personale appartenente all'Area di competenza, avvalendosi della scheda allegata sub. B al presente Regolamento .

Art. 10 - Organismo di valutazione

1. L'Organismo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza rispetto agli Organi di Governo.
2. L'Organismo di valutazione esercita le seguenti attività:
 - svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
 - contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
 - valida la relazione sulla performance di cui all'art. 9, comma 2;
 - propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili delle aree, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione;
3. Le funzioni di cui al presente articolo nonché quelle di cui all'art. 147 comma 4, lett. c) e quelle di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 sono esercitate da un organismo costituito in forma associata con altri Enti Locali mediante convenzione. In mancanza di tali forme associative le funzioni sono esercitate dal Segretario Comunale.

Art. 11 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Il Comune di Teolo promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.
3. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dal presente regolamento.
4. Dall'applicazione delle disposizioni del presente capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio del Comune. L'amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 12 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a. premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'articolo 14, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b. progressioni economiche, di cui all'articolo 15;
 - c. eventuali premi previsti e regolati da norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
2. Gli incentivi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 13 – Premi annuali di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

1. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, sulla base della valutazione conseguita secondo i criteri individuati nella scheda di valutazione allegata sub a) al presente regolamento e graduata sulla base della seguente metodologia:

a) l'importo complessivamente destinato dalla Giunta Comunale alle retribuzioni di risultato, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, viene ripartito tra le diverse posizioni organizzative in proporzione alle indennità di posizione alle stesse attribuite:

b) l'importo conseguente alla citata ripartizione costituisce, per ciascun titolare di posizione organizzativa, l'ammontare massimo dell'indennità di risultato conseguibile.

c) l'importo di cui alla lettera b) viene decurtato:

- del 20% qualora il punteggio conseguito sia inferiore a 95/100

- del 40% qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 85/100

- del 60% qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 75/100

Non si dà luogo alla erogazione dell'indennità di risultato qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 60/100, o quello afferente alle capacità individuali (punto b della scheda di valutazione) sia inferiore a 30/50.

2. le somme non erogate a seguito della applicazione della suesposta metodologia costituiscono economie di bilancio.

Art. 14– Premi annuali sulla performance del personale dipendente

1. La quota annuale del fondo incentivante la produttività destinata alla erogazione dei premi collegati alla performance è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in relazione ai punteggi conseguiti nella valutazione annuale, applicando la seguente metodologia:

a) viene scomputata dall'importo complessivo, la quota destinata alla applicazione di quanto previsto dall'art.69 del CCNL 21 maggio 2018 (differenziazione del premio individuale), da attribuirsi esclusivamente al personale avente diritto ai sensi dell'art.6 del Contratto Integrativo Aziendale .

b) il premio spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time sarà proporzionale alla percentuale di orario lavorativo rispetto alle ore 36 ore del tempo pieno;

c) il premio sarà rapportato alla categoria giuridica applicando i seguenti coefficienti:

- CAT. A 12,36
- CAT. B 13,59
- CAT. B3 15,01
- CAT. C 16,38
- CAT. D 18,95
-

d) il premio sarà rapportato ai mesi di effettivo servizio con un minimo di mesi 3 nell'anno oggetto del processo di valutazione;

e) sono esclusi dalla ripartizione del premio i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione complessiva inferiore a 60/100 o una valutazione delle prestazioni individuali (parti B, C e D della scheda di valutazione allegata al presente regolamento sub B), inferiore a 30/50.

f) le somme assegnate a ciascun dipendente sarà ridotta proporzionalmente al numero di assenze dal servizio non computando come tali:

- ferie;
- assenze per malattia dovute a cause di servizio;
- aspettative e permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
- riposo per donazione di sangue e donazione di organi;
- congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- assenze per partecipazione ad attività di soccorso ed assistenza della protezione civile secondo quanto previsto art. 9, commi 1, 2 e 3 del D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194.

Le somme non attribuite saranno ripartite con gli stessi criteri sopraindicati, salvo quelle non assegnate per assenze per malattia (art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008), che costituiranno economie di bilancio.

Art. 15 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.

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 rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate annualmente a tale fine.

Art. 16 – Norma finale

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicate tutte le norme regolamentari e dei contratti collettivi aziendali incompatibili con lo stesso.