

## **REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

### ***Art. 1 - Finalità***

Il Comune di Monte San Pietro fa parte dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, che ha approvato un Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale. Il Comune di Monte San Pietro, con il presente atto, adegua il Regolamento approvato dall'Unione alla propria organizzazione confermando le finalità nella misurazione e valutazione della performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

### ***Art. 2 - La performance organizzativa***

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:
  - a) l'attuazione di politiche attive sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### ***Art. 3 - Definizione di performance individuale***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è 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 della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa

differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili sulla performance individuale del personale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### ***Art. 4 - Soggetti***

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di valutazione, che valuta la performance delle unità organizzative, e quindi dell'ente, nonché dei Responsabili;
- dai Responsabili, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

### ***Art. 5 - Composizione del Nucleo di Valutazione***

1. Il Nucleo di Valutazione intercomunale è costituito da tre componenti:

- Un incaricato esterno per tutti gli Enti dell'Unione esperto nella materia,
- Il Segretario Comunale di ciascun Ente,
- Il Responsabile dell'Ufficio Personale Associato.

Il componente esterno del Nucleo di Valutazione è nominato dalla Giunta dell'Unione, la quale nell'atto di nomina individua la sua durata in carica che non può eccedere la durata del mandato del Presidente.

Al solo componente esterno spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta dell'Unione all'atto della nomina.

2. Le funzioni di Presidente sono assegnate al componente esterno. Il Presidente:

- rappresenta il Nucleo di valutazione;
- tiene i rapporti con il Presidente dell'Unione dei Comuni e con i Sindaci dei Comuni aderenti alla convenzione associativa;
- programma e sovrintende l'attività del Nucleo;
- convoca e presiede le adunanze del Nucleo;
- cura l'esecuzione delle deliberazioni del Nucleo.

In caso di assenza o impedimento le funzioni vicarie sono svolte dal Responsabile dell'Ufficio Personale Associato.

Per lo svolgimento delle proprie attività il Presidente si avvale del supporto del Servizio "Ufficio personale associato".

### ***Art. 6 - Organizzazione e funzionamento***

1. Il Nucleo di Valutazione è convocato dal Presidente con avviso recapitato ai singoli componenti almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, fatti salvi i casi di urgenza nei quali la convocazione può essere effettuata con il preavviso minore di 24 ore e con qualsiasi mezzo idoneo a raggiungere gli interessati.

2. Ogni componente può richiedere al Presidente la convocazione del Nucleo di Valutazione elencando gli argomenti da porre all'ordine del giorno.
3. Il Nucleo è validamente costituito quando risulti presente la maggioranza dei componenti.
4. Le deliberazioni sono adottate all'unanimità o a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
5. Il Nucleo di valutazione ha accesso ai documenti amministrativi ed al sistema informatizzato di gestione degli stessi. Può inoltre ottenere dagli Uffici di ciascun Settore o Servizio qualsiasi atto o notizia di cui abbia necessità ed effettuare e disporre accertamenti diretti.
6. I componenti del Nucleo di valutazione, nell'espletamento della loro attività presso ciascun Ente, rispondono agli organi di indirizzo politico aderenti alla convenzione associativa.
7. Il componente del Nucleo interno di ciascun ente (Segretario Comunale) garantisce il raccordo tra il Nucleo di Valutazione e l'Amministrazione rappresentata, nonché la direzione ed il coordinamento dell'attività interna all'Ente finalizzata ai procedimenti oggetto del presente Regolamento.

In particolare:

- cura le istruttorie interne all'amministrazione propedeutiche alle attività del nucleo;
- sovrintende l'omogeneizzazione delle procedure e l'esecuzione dei provvedimenti antecedenti o conseguenti alle attività del nucleo;
- coordina i rapporti tra il nucleo di valutazione e l'Amministrazione.

#### ***Art. 7 - Funzioni e competenze del Nucleo di valutazione***

1. Il Nucleo di valutazione, costituito a livello sovracomunale:
  - a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, la metodologia di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente e ai Sindaci;
  - d) propone al Presidente e ai Sindaci la valutazione annuale dei Responsabili e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - f) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - g) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della valutazione del personale;
  - h) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente, redatto in base alle risultanze della valutazione delle unità organizzative;
  - i) svolge attività di supporto nella definizione degli obiettivi in coerenza con le missioni affidate dalle norme, le scelte contenute nelle Direttive e negli atti di indirizzo politico, le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, nonché nella definizione degli indicatori di riferimento,
  - l) valuta le posizioni organizzative al fine dell'attribuzione dell'indennità di posizione sulla base delle metodologie approvate dagli Enti,
  - m) esercita ogni altra funzione demandata dalle leggi e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Il Nucleo di valutazione, in base alle risultanze della valutazione delle Posizioni Organizzative, redige annualmente un verbale di valutazione della performance delle unità

organizzative che sintetizzi pertanto la performance dell'ente, evidenziando eventuali proposte di miglioramento.

3. Il Nucleo di valutazione, nell'espletamento della sua attività, fornisce pareri obbligatori, ma non vincolanti rivolti agli organi di indirizzo politico i quali, ciascuno per la propria competenza, li recepiranno con proprio atto.

4. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco.

## ***CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE***

### ***Art. 8 - Fasi del ciclo di gestione della performance***

1. Il ciclo di gestione della performance può svilupparsi 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;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini tramite la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

2. Il dipendente è soggetto a valutazione annuale dell'area competenze/capacità/comportamenti anche qualora non gli siano attribuiti obiettivi di miglioramento o di sviluppo.

### ***Art. 9 - Sistema integrato di pianificazione e controllo***

1. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione: le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica ed il piano esecutivo di gestione.

2. Il piano della performance rappresenta in modo schematico e 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.

3. Il piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### ***Art. 10 - Monitoraggio e interventi correttivi***

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dalla struttura interna preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

### ***Art. 11 - Misurazione e valutazione della performance***

1. La validazione della performance dell'Ente e dei Responsabili è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione approvata dalla Giunta.
2. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione approvata dalla Giunta.

### ***Art. 12 - Rendicontazione dei risultati***

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto di Gestione ed i suoi allegati, in particolare la relazione al Rendiconto. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'ente può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.
3. Il rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **PREMI E MERITO**

### ***Art. 13 - Principi generali***

1. Il Comune di Monte San Pietro può promuovere il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi che valorizzino i dipendenti che conseguono le migliori performance individuali attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici.
2. La distribuzione di incentivi al personale dipendente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

### ***Art. 14 - Strumenti di incentivazione economica***

1. Per premiare il merito, possono essere utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione economica:
  - a) la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
  - b) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - c) progressioni economiche;
  - d) il premio di efficienza.
2. Gli incentivi del presente articolo (ad eccezione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa) sono assegnati utilizzando le risorse disponibili definite dalla Giunta Comunale nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali e delle leggi in vigore e destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

### **Art. 15 - Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 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.

### **Art. 16 - Premio di efficienza**

1. Le risorse di incentivazione possono essere annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

### **Art. 17 - Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, l'ente può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - a) progressioni di carriera (verticali);
  - b) attribuzione 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 della contrattazione decentrata integrativa.

### **Art. 18 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle norme di legge in vigore e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dal CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali – quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.