



COMUNE DI TORRECUSO

Provincia di Benevento

Stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

TITOLO- Misurazione e Valutazione della performance

organizzativa ed individuale

Capo I - Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

1. Il Comune di Torrecuso misura e valuta la 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 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a. l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate 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 posizione organizzativa 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;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
2. La misurazione e la valutazione del personale dipendente sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e 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;
 - d) ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

Art. 4 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a. dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei settori e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa,
 - b. dai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale.

Art. 5 - Organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV):
 - a) propone alla Giunta la metodologia permanente di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (civit);
 - g) promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) propone alla Giunta la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;

- i) propone alla Giunta il **Piano delle performance**;
 - j) valida la **Relazione annuale sulla performance**, composta dalle relazioni annuali presentate al Sindaco dai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa;
 - k) presenta al Sindaco il **Rapporto sulla performance** dell'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto dell'attività del Segretario comunale e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.
 3. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia; salvo quanto previsto nel presente regolamento, stabilisce autonomamente le modalità per il proprio efficace funzionamento e risponde esclusivamente al Sindaco.

Art. 6 - Composizione, requisiti e incompatibilità

1. L'organismo indipendente di valutazione è composto da un esperto esterno all'ente.
2. All'O.I.V. sono richieste documentate competenze e capacità relazionali, esperienza pregressa di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:
 - a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
 - b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).
3. L'OIV deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi in una delle seguenti materie: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, ingegneria gestionale o equipollenti.
4. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano in corso rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente o che abbiano rivestito simili incarichi e cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
5. Le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione possono essere garantite mediante l'esercizio in forma associata con altri Comuni. In tale caso l'OIV sarà composto da tre esperti esterni, ciascuno in possesso dei requisiti previsti dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 7 - Modalità di nomina e durata dell'incarico

1. La nomina dell'O.I.V. deve essere preceduta dalla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente per quindici giorni consecutivi, di un avviso, precedentemente approvato con delibera di Giunta, nella quale viene anche stabilito il compenso spettante per lo svolgimento dell'incarico.
2. L'O.I.V. è nominato con decreto del Sindaco.
3. L'O.I.V. dura in carica tre anni e può essere confermato per una sola volta. La sua revoca può avvenire con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

CAPO III - Ciclo di gestione della performance

Art. 8 - Fasi del ciclo di gestione della performance

1. 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;
 - 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 all'organo di vertice dell'amministrazione.

Art. 9 - 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 l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - ✓ Le **Linee programmatiche di mandato** approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.
 - ✓ La **Relazione Previsionale e Programmatica** approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo. Attraverso la RPP si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
 - ✓ Il **Piano esecutivo di gestione** approvato annualmente dalla Giunta, successivamente al bilancio di previsione, su proposta del Responsabile del Servizio Finanziario. Esso contiene le risorse assegnate ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.
 - ✓ Il **Piano della performance** è parte del Piano esecutivo di gestione e rappresenta il Piano dettagliato degli obiettivi. Esso è approvato annualmente dalla Giunta, successivamente al bilancio di previsione, contiene gli obiettivi assegnati ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e rappresenta il collegamento tra i livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente. Alla sua elaborazione partecipano i Responsabili di posizione organizzativa i quali, d'intesa con l'Assessore di riferimento, prima dell'approvazione del bilancio, individuano gli obiettivi per ciascuna area di riferimento e li propongono all'OIV; quest'ultimo li coordina, di concerto con il Segretario comunale, e li trasmette alla Giunta per l'adozione del Piano. La Relazione Previsionale e Programmatica del bilancio annuale e pluriennale costituisce la direttiva annuale del Piano della performance. L'OIV provvede a pubblicare il Piano della performance, anche in stralcio, sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 10 - Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'organismo indipendente di valutazione, che si riunisce, a tale scopo, almeno tre volte nel corso dell'anno per verificare gli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la 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 valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta dell'organismo indipendente di valutazione.
2. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 12 - Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari sia non monetari, e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.
3. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 13 - Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 14 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance e del Rapporto sulla performance.
2. La **Relazione sulla performance** evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con il Piano della performance. Essa viene redatta da ciascun responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa, con riferimento al settore di competenza, entro il 30 aprile dell'anno successivo.
3. Il **Rapporto sulla performance** è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di vertice dell'amministrazione. Esso viene redatto dall'O.I.V. sulla base delle relazioni sulla performance elaborate dai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
4. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.

Titolo - Premi e merito

Capo I - Il sistema di incentivazione

Art. 15 - Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 16 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. Presso il Comune, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al presente regolamento, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dipendente e una graduatoria dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, fatto salvo quanto previsto nel comma 4 del presente articolo.
2. Nella graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
 - a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta;
 - b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia;
 - c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa.
3. Per i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al presente articolo, con riferimento alla retribuzione di risultato, fatto salvo quanto previsto nel comma 5 del presente articolo.
4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 precedente, in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può, altresì, prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa se il numero dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente ed esercente funzione dirigenziale.
6. In caso di parità di punteggio nella valutazione, il personale viene inserito nella graduatoria secondo i seguenti criteri preferenziali: a) numero di figli a carico b) minore età.

Art. 17 - 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 da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 18 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito di cui al comma precedente non possono essere inferiori a tre e la ripartizione della quota di risorse da attribuire al personale assegnato alle singole fasce viene definita nell'ambito della contrattazione decentrata.
3. Al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 19 - Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.
5. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n. 122/2010.

Art. 20 - Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n. 122/2010.

Art. 21 - 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. 22 - Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Capo II - Le Risorse per premiare

Art. 23 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai 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.

Art. 24 - Premio di efficienza

1. Le risorse annuali, sono 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 dell'organismo indipendente di valutazione.

Art. 25 - Entrata in vigore e rinvio

1. Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2011, sostituendo ed abrogando qualsiasi altra disposizione con esso incompatibile.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla legislazione in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati.