

COMUNE DI SOMMATINO



COMUNE DI SOMMATINO

Provincia di Caltanissetta

Regolamento per il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Approvato con
delibera di Giunta Comunale n.6 del 28/01/2011

Capo I – Principi e definizioni

Art. 1 – Finalità

Il Comune di Sommatino 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.

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, a decorrere dal 2011, la Giunta Comunale redige il Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua, anche con valenza pluriennale e corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, nonché i termini entro cui raggiungere gli obiettivi finali.

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 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 dei dirigenti e 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 dirigenti sulla performance individuale del personale 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 ed 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:
 - dal Nucleo di Valutazione, di cui all'art. 5, che valuta la performance di Ente, delle Aree e dei dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa;
 - dai dirigenti o 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.
3. La valutazione del Segretario Generale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati

Art. 5 – Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione:
 - a) 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 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 titolari di p.o., secondo quanto stabilito dal vigente 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;
 - i) può esprimere, se richiesto, un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della programmazione e del controllo di gestione;
 - m) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

CAPO III - Ciclo di gestione della performance

Art. 6 – Fasi del ciclo di gestione della performance

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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati, individuati dalla normativa di settore vigente.

Art. 7– Sistema integrato di pianificazione e controllo

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 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;
 - il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo;
 - il Piano dettagliato degli obiettivi, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai dirigenti.
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. 8 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall’ente.
2. La validazione della performance dell’ente, delle Aree e dei titolari di posizione organizzativa, è effettuata dal Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
3. Nella valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa si tiene conto di quanto previsto all’art. 4, comma 1.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai titolari di posizione organizzativa secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
5. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all’art. 4, comma 2.
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 9 – 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 che non monetari, e di carriera.
2. Il sistema premiante dell’ente è definito, secondo l’ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo nonché dalla Contrattazione decentrata e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo capo IV.

Art. 10 – Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una “Relazione sulla Performance “ che la Giunta Comunale è demandata ad approvare , su proposta e relativa istruttoria del Nucleo di Valutazione, entro il 30 Giugno di ogni anno, e dovrà evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse , con rilevazione degli eventuali scostamenti , utilizzate rispetto a quanto preventivato.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall’ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull’andamento della Gestione.
3. La Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell’ente, nell’apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Capo IV – Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 11 – Principi generali

1. Il Comune di Sommatino promuove il merito anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 12 – Oneri

1. Dall’applicazione delle disposizioni del presente capo 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.

Capo V – Il sistema di incentivazione

Art. 13 – 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. 14 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Sommatino 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;
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell’ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 15 – Premi annuali sui risultati della performance

1. In considerazione del comma 6° dell'art.19 del Decreto Brunetta che sancisce la non applicabilità dei commi 2 e 3 afferenti i livelli di performance , ai dirigenti qualora il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 5 , o ai dipendenti qualora il loro numero sia inferiore a 8 , si stabilisce che , sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti sono collocati all'interno di n. 3 fasce di merito.

	percentuale dipendenti	percentuale risorse
FASCIA A	25%	45%
FASCIA B	50%	40%
FASCIA C	25%	15%

1. in sede di contrattazione decentrata saranno definite le modalità di applicazione di cui al comma 1.

Art. 16 – Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Sommatino può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, 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.

Art. 17 – 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 di Sommatino può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione di cui all'art. 5, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 18 – Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Sommatino può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - 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. 19 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di Sommatino può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente, riconoscendo e valorizzando le competenze professionali sviluppate ed acquisite esclusivamente all'interno dell'Ente, riconoscendo, altresì, come titolo rilevante la valutazione positiva ottenuta per almeno un triennio.

2. La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire.

Art. 21 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità in base alla normativa vigente.

Art. 22 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il comune di Sommatino promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Capo VI – 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 qualitativo 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, definite ai sensi del precedente art. 23, 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 del nucleo di valutazione di cui all'art. 5.

Art. 25 – Prima applicazione

In prima applicazione e durante la fase di sperimentazione delle nuove metodologie non si darà attuazione al sistema budgettizzato né agli istituti di nuova introduzione (bonus annuale eccellenza, bonus annuale per l'innovazione ,premio efficienza) connessi all'erogazione della premialità ai quali si darà attuazione al venir meno dei vincoli finanziari della L. 122/2010.

Art. 26 – Disposizioni Finali

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento, si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 27 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno dalla pubblicazione, attesa l'urgenza di provvedere.