



COMUNE DI MARCON
Provincia di Venezia

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE MERITO E PREMI – ADEGUAMENTO
AL D.LGS. 150/2009**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 13.01.2011

CAPO I – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale ha il fine di supportare i processi decisionali per migliorare la qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente.

Ai fini di cui al comma precedente la Giunta Comunale prende atto annualmente della relazione sulla performance di cui al successivo articolo 3 lett. g).

Il Sistema di valutazione permanente previsto dall'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 coincide con il sistema di valutazione delle performance (di seguito: Sistema) di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come attuato dal presente regolamento.

Art. 2 DIPENDENTI INTERESSATI

Il Sistema riguarda tutti i dipendenti, qualunque sia la categoria alla quale appartengono.

Sono rispettati i diversi ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale previsti dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 in modo differenziato per il personale responsabile di un settore/servizio apicale (di seguito: struttura organizzativa) titolare di posizioni organizzative ai sensi dell'art. 11, comma 1, del CCNL 31.3.1999 (di seguito posizioni organizzative) e la restante parte del personale delle categorie.

La valutazione del Segretario Generale è effettuata dal Sindaco su proposta del nucleo di valutazione (di seguito: nucleo), utilizzando i criteri, i fattori di valutazione e le modalità di determinazione della retribuzione di risultato definiti nella scheda allegato A al presente regolamento, visto il questionario del Segretario, allegato B.

Art. 3 FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

Le fasi del Sistema si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione delle performance di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, come segue:

- a) Valutazione annuale;
- b) Proposizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e del personale coinvolto con il Piano Esecutivo di Gestione ed ogni altro documento di pianificazione dei servizi e obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali, che rappresentano, unitamente alla Relazione Previsionale Programmatica, al piano annuale e triennale delle opere pubbliche ed al Piano dettagliato degli obiettivi, il Piano delle Performance dell'Ente.

- c) Determinazione del budget della struttura attraverso la definizione del tipo e peso dell' obiettivo secondo la seguente tabella:

TIPO OBIETTIVO	Peso
di mantenimento	0,7
di ampliamento, miglioramento efficacia/efficienza	0,9
di sviluppo	1
Strategico	1,2

La connotazione di obiettivo strategico viene assegnata ad obiettivi che hanno una rilevanza elevata rispetto ai bisogni della collettività che l'ente è chiamato a soddisfare.

La somma dei pesi degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa determina il budget della struttura, da ripartire tra il personale assegnato alla stessa per premiare la performance organizzativa e individuale, secondo la metodologia definita dal Sistema. Il budget della Struttura è espresso in percentuale rispetto al fondo per l'erogazione di premi correlati al merito e all'impegno di gruppo, di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, sino alla definitiva determinazione del fondo stesso. La somma di tutte le percentuali è pari al 100% del fondo. La metodologia qui definita è esemplificata nell'allegato C al presente regolamento.

- d) Svolgimento della gestione con rendicontazione della gestione per stati di avanzamento secondo le modalità definite per il controllo di gestione;
- e) Report finale degli obiettivi, misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti, entro il 31 gennaio dell'anno finanziario successivo a quello oggetto di valutazione;
- f) Misurazione e valutazione delle performance dell'amministrazione, delle strutture organizzative e delle posizioni organizzative entro il 30 aprile dell'anno finanziario successivo a quello oggetto di valutazione;
- g) Relazione delle performance entro il 31 maggio dell'anno finanziario successivo a quello oggetto di valutazione. La relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli scostamenti. La Relazione è validata dal nucleo entro il mese di giugno dell'anno finanziario successivo a quello oggetto di valutazione. E' presentata alla Giunta Comunale ed al Sindaco.

I compensi destinati a premiare la performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

CAPO II – VALUTAZIONE COMPETENZE E MODALITA’

Art. 4 NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il nucleo di valutazione è composto da un numero di membri sino a tre, nominati dal Sindaco.

Il Nucleo:

- 1) verifica la correttezza del Sistema e propone le eventuali modifiche e/o integrazioni periodiche alla Giunta Comunale;
- 2) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance e propone miglioramenti dello stesso;
- 3) propone alla Giunta Comunale il peso degli obiettivi assegnati alla struttura;
- 4) misura e valuta la performance dell’Amministrazione nel suo complesso;
- 5) misura e valuta la performance di ciascuna struttura organizzativa affidata ad una posizione organizzativa;
- 6) elabora la proposta di valutazione annuale delle posizioni organizzative. La proposta va presentata al Sindaco entro il termine indicato dall’art. 3 lett. f);
- 7) elabora la proposta di valutazione annuale del Segretario Generale. La proposta va presentata al Sindaco entro il termine indicato dall’art. 3 lett. f);
- 8) valida la relazione delle performance.

Art. 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative sono competenti per la valutazione del personale assegnato alla propria struttura, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La valutazione va presentata al nucleo di valutazione entro il termine indicato dall’art. 3 lett. e).

Art. 6 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Il Sistema ha per oggetto la valutazione della performance organizzativa e individuale. Valuta quindi il risultato:

- dell’amministrazione nel suo complesso
- delle strutture organizzative
- delle posizioni organizzative
- dei dipendenti

La valutazione dell’amministrazione nel suo complesso è funzione dello stato di attuazione di tutti gli obiettivi assegnati alle strutture organizzative ed alle posizioni organizzative e del loro peso.

La valutazione di ciascuna struttura organizzativa è funzione dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati alla singola struttura e del loro peso (per l’attribuzione del peso si fa riferimento all’art. 3).

A ciascuna struttura non può essere assegnato un numero di obiettivi superiore alla metà del numero di dipendenti assegnato alla struttura stessa. I dipendenti in part time vengono conteggiati per la frazione oraria prestata rispetto all'orario a tempo pieno.

La valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa è funzione:

1. del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura;
2. dal raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. dalla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
4. dalle competenze professionali mostrate;
5. dalla capacità di valutare attraverso una differenziazione dei giudizi.

La valutazione di ciascun dipendente non p.o. è funzione:

- a) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o al contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza;
- b) dei comportamenti professionali e organizzativi mostrati, e delle competenze mostrate.

CAPO III – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative è collegata ai fattori di valutazione di cui all'articolo 6 secondo le seguenti percentuali:

1. raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura: 50%;
2. raggiungimento di specifici obiettivi individuali: 10%;
3. qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente: 20%;
4. competenze professionali mostrate: 15%;
5. capacità di valutare attraverso una differenziazione dei giudizi: 5%

Per raggiungimento di obiettivi assegnati alla struttura organizzativa si intende l'insieme di obiettivi attribuiti alla struttura di cui la posizione organizzativa è responsabile secondo il sistema organizzativo adottato con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al tempo vigente, esclusi gli obiettivi individuali di cui si dirà di seguito. Per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato D.

Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali si intende l'attribuzione alla posizione organizzativa di almeno uno e di non più di tre obiettivi individuali il cui peso complessivo risulti pari a 100.

Gli specifici obiettivi individuali debbono riguardare necessariamente le specifiche competenze proprie della struttura, come previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità" ma devono concernere effettive prestazioni di risultato, quali, esemplificando:

- a) assicurare uno standard di prestazioni con minori dotazioni finanziarie o umane a disposizione;
- b) contenere il costo economico di un ufficio o servizio;
- c) assicurare un tempo certo per la conclusione di una procedura complessa, di particolare rilevanza per l'ente;
- d) elaborare un piano o programma attuativo di particolare rilievo per l'ente.

Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura tale che la somma di essi dia sempre come totale 100.

Per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato E.

Per qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente si intende l'effettiva incidenza dell'attività della posizione organizzativa ai fini del risultato ottenuto dall'ente.

Si misura avendo riguardo a concreti atti e funzioni, quali, ad esempio: quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative di obiettivi; effettiva spinta all'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati; periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna; interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei responsabili

di servizio o dipendenti assegnati, o altre posizioni organizzative, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena; interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.

Per misurare la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato F.

Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nella gestione annuale delle funzioni connesse all'incarico.

Trattandosi di competenze professionali mostrate occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali: il grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze; il grado di contestazioni avverso atti adottati, conclusi con decisioni sfavorevoli all'ente; il grado di utilizzo, da parte di altri enti e soggetti, di atti, consulenze, metodi e partecipazioni a seminari in qualità di relatore, connessi allo svolgimento dell'incarico.

Per misurare le competenze professionali mostrate viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato G.

Per capacità delle p.o. di valutare attraverso una differenziazione dei giudizi si intende la capacità di attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli, facilitando la costituzione delle "fasce valutative" previste, mediante l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo.

Per misurare la capacità delle p.o. di differenziazione dei giudizi viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato H.

Il Nucleo esprime la sua valutazione per ogni fattore di valutazione, tenuto conto di eventuali cause esterne ostative al conseguimento, in un intervallo che varia da 0 a 100.

La valutazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Sindaco su proposta del nucleo di valutazione

CAPO IV – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

Art. 8 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata ai fattori di valutazione di cui all'articolo 6 ultimo capoverso.

Per i dipendenti di categoria C e D, ciascun fattore incide sulla valutazione finale con le seguente percentuali:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali: 20%;
- b) contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza: 20%
- c) comportamenti professionali e organizzativi e competenze mostrate: 60%.

Ai dipendenti di categoria A e B, per la semplicità delle mansioni definite nella declaratoria di categoria la valutazione della performance individuale è calcolata con riferimento a:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali: 20%
- b) comportamenti professionali e organizzativi e competenze mostrate: 80%

ritenendo il risultato raggiunto in tali ambiti utile anche alla performance della struttura di appartenenza.

Per l'esemplificazione del calcolo della valutazione della performance individuale dei dipendenti si veda l'allegato N.

Art. 9 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali si intende l'attribuzione al dipendente di:

- 1) non più di tre specifici obiettivi individuali per i dipendenti di categoria C e D
- 2) non più di cinque obiettivi individuali per i dipendenti di categoria A e B,

il cui peso complessivo risulti pari a 100, con la previsione specifica degli indicatori per la misurazione.

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte capacità o idoneità, ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, così esemplificati:

categoria C
profilo: istruttore amministrativo
unità organizzativa: Ufficio Contratti
Obiettivo 1: svolgere il 100% delle istruttorie per la verifica del possesso dei requisiti degli appaltatori

ex art. 38 del D.Lgs. 163/2006 entro il termine di 45 giorni dall'approvazione dell'aggiudicazione provvisoria;

Obiettivo 2:

Verbalizzare il 50% delle procedure aperte e ristrette gestite dall'ente.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali spetta alla p.o. cui il dipendente è assegnato che, tenuto conto di eventuali cause esterne ostative al conseguimento, esprime la sua valutazione in un intervallo che varia da 0 e 100.

Per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato I.

Art. 10 QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE

Per contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, al risultato attribuito agli obiettivi assegnati alla struttura con il piano esecutivo di gestione o con il piano dettagliato degli obiettivi. La valutazione spetta alla p.o. cui il dipendente è assegnato che, tenuto conto di eventuali cause esterne ostative al conseguimento, esprime la sua valutazione in un intervallo che varia da 0 e 100.

Per la misurazione di tale contributo viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato L.

Per comportamenti professionali ed organizzativi, si intende il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Per la misurazione di tale contributo viene adottata una scheda di valutazione conforme all'allegato M.

CAPO V – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE - FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA – FASCE DI VALUTAZIONE

Art. 11 STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA –NORMA DI DIRITTO TRANSITORIO

Per premiare il merito il Comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- eventuali premi previsti e regolati dalle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione;

Gli incentivi del presente articolo sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi od al potenziamento quali quantitativo di quelli esistenti.

Nelle more dell'entrata in vigore della contrattazione nazionale collettiva che attuerà la previsione dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale la contrattazione collettiva integrativa al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, produce efficacia la ripartizione delle risorse decentrate, secondo le regole fissate dagli art. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999 e 31.1.2004.

Art. 12 FONDO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

Allo scopo di assicurare alle posizioni organizzative autonomia nella valutazione del personale ed una migliore correlazione tra premi e risultati conseguiti, il fondo di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1.4.1999, viene diviso in sub fondi corrispondenti ai budget delle Strutture organizzative, determinati come indicato nell'art. 3, comma 1, lettera c) del presente regolamento.

Al fine di incentivare il lavoro di gruppo per il raggiungimento di risultati predefiniti, il 50% del budget di ciascuna struttura organizzativa (di seguito quota A) viene assegnato in relazione alla valutazione complessiva della struttura. Si applica il seguente collegamento tra percentuale di raggiungimento effettivo degli obiettivi della struttura organizzativa e budget da ripartire tra i dipendenti:

Percentuale di raggiungimento effettivo obiettivi assegnati alla struttura con il PEG	Budget da ripartire tra tutti i dipendenti della struttura
$80\% \leq \text{grado} \leq 100\%$	100% della quota A
$70\% \leq \text{grado} < 80\%$	80% della quota A
$60\% \leq \text{grado} < 70\%$	70% della quota A
$50\% \leq \text{grado} < 60\%$	60% della quota A
$\text{grado} < 50\%$	0% della quota A

La quota non attribuita rappresenta economia che va riportata nel fondo nell'anno successivo.

Il riparto avviene tra i dipendenti della struttura che hanno conseguito una valutazione della performance individuale non inferiore a 40, garantendo i seguenti rapporti tra le categorie:

	Strutture con categorie D	Strutture senza categorie D
Categoria D	1	/
Categoria C	0,85	1
Categoria A - B	0,78	0,85

Ai fini del riparto, i rapporti di cui sopra vengono moltiplicati per la percentuale di part time e per il periodo di effettivo servizio.

Le ferie, i permessi brevi, la malattia, l'infortunio, i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale vengono considerati di effettivo servizio.

I rapporti indicati in tabella vengono inoltre moltiplicati:

- 1) per i dipendenti di categoria C e D, per la valutazione conseguita nell'apporto assicurato alla struttura (espressa in centesimi);
- 2) per i dipendenti di categoria A e B, per la valutazione individuale (espressa in centesimi);

Il restante 50% del budget di ciascuna struttura organizzativa (quota B) viene ripartito tra il personale in funzione della valutazione della performance individuale, come di seguito indicato, indipendentemente dal risultato ottenuto dalla struttura.

Il nucleo di valutazione acquisisce dai responsabili delle strutture organizzative le valutazioni delle performance individuali dei dipendenti e predispone tante graduatorie quante sono le strutture organizzative dell'Ente, allo scopo di collocare il personale nelle fasce previste dal Sistema.

La posizione del dipendente nella graduatoria dipende dalla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di valutazione, al fine della collocazione nella fascia di merito superiore, è preferito il dipendente cui sono stati assegnati obiettivi con peso maggiore. In caso di ulteriore parità si preferisce il dipendente che ha raggiunto una valutazione maggiore nei comportamenti professionali e organizzativi e nelle competenze mostrate.

Art. 13 FASCE DI VALUTAZIONE

Le fasce di merito prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta.

Per quota prevalente delle risorse destinate a finanziare la fascia di merito alta, si intende quella percentuale di risorse del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti due fasce, risulti sempre superiore.

Le fasce di merito sono quattro.

Il personale inserito nella graduatoria della struttura organizzativa è diviso in fasce di merito come segue:

Fasce di merito	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia
dipendenti collocabili nelle fasce	Sino al 50% dei dipendenti collocati in graduatoria, purché abbiano conseguito un punteggio di almeno 81,00	Percentuale variabile dal 46% al 96% dei dipendenti purché abbiano conseguito un punteggio di almeno 60,00	Restante personale purché abbia conseguito un punteggio di almeno 40 Indicativamente 4% (*)	Restante personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 40
% della quota B del budget assegnato alla fascia	56,5%	42,5%	1%	0%

(*) frazioni inferiori allo 0,5 vengono arrotondate per difetto.

Nel caso di non assegnazione di personale alla seconda fascia, per la numerosità del personale nelle fasce successive, il budget corrispondente si assegna alla prima fascia.

Nel caso di non assegnazione di personale nella terza fascia, il budget corrispondente si ripartisce a metà tra la prima e la seconda fascia.

In ogni caso i premi individuali di chi compone la seconda fascia non potranno superare il 75% dei premi della prima fascia e le eventuali economie della seconda fascia si assegnano alla prima fascia.

Il riparto della quota di ciascuna fascia tra il personale inserito nella stessa è proporzionale alla percentuale di part time ed al periodo di effettivo servizio.

Le ferie, i permessi brevi, la malattia, l'infortunio, i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale vengono considerati di effettivo servizio.

Art. 14 PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - FASCE DI VALUTAZIONE

La valutazione delle posizioni organizzative viene espressa in centesimi.

Il nucleo di valutazione predispone la graduatoria delle posizioni organizzative e la divide in fasce di merito.

Le fasce di merito delle posizioni organizzative sono tre, ad esse corrispondono i seguenti premi, salvo quanto indicato al comma successivo:

- a) Il 25% delle posizioni organizzative è collocato nella fascia di merito alta alla quale corrisponde un premio di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione.
- b) Il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione un premio di risultato pari al 23% della retribuzione di posizione
- c) Il 25% è collocato nella fascia di merito inferiore, alla quale corrisponde l'attribuzione un premio di risultato pari al 21% della retribuzione di posizione

In ogni caso, una valutazione inferiore a 60 su 100 non dà diritto alla retribuzione di risultato.

Art. 15 PREMIO DI EFFICIENZA

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del nucleo di valutazione.

Art. 16 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, 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 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. 17 - PROGRESSIONI DI CARRIERA TRA CATEGORIE

1. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative del comune, l'amministrazione prevede 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 richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria.

3. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente.

Art. 18 - PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati, 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, può altresì promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 19 CONNESSIONE TRA VALUTAZIONE E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

La collocazione di un dipendente nell'ultima fascia di valutazione non costituisce di per se da sola ragione per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento.

La valutazione al di sotto di 40 punti, non dà diritto a nessun incentivo premiante e può costituire presupposto per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se reiterata in un arco temporale di due anni e se dovuta, tra l'altro, alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti alternativamente:

1. da norme legislative o regolamentari: si intendono tutte le disposizioni che impongono lo svolgimento di prestazioni lavorative e l'esercizio di mansioni, come, ad esempio, la disciplina normativa e regolamentare della materia di responsabilità del procedimento;
2. dal contratto collettivo o individuale: si intendono le obbligazioni lavorative contratte, in relazione alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale di inquadramento, nonché le obbligazioni lavorative connesse al ruolo di dipendente e specificate nel contratto individuale;
3. da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza: si intendono gli atti di determinazione della prestazione lavorativa stabiliti dalla posizione organizzativa, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, come ordini di servizio, piani lavoro, assegnazione di incarichi e mansioni;
4. dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001: si tratta dei codici generali che determinano i comportamenti determinanti il livello minimo essenziale delle modalità con le quali i lavoratori debbono rendere la propria prestazione lavorativa.

Le valutazioni pertanto vanno integrate con le violazioni degli obblighi specificati sopra e costituiscono, pertanto, non solo strumento di specificazione dei meriti e di differenziazione negli incentivi, ma anche evidenziazione dei titoli di demerito nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 20 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Il dipendente a fronte di una valutazione inferiore a 60 punti può, entro 10 giorni da quando ne ha conoscenza, chiedere al nucleo di valutazione la modifica.

Il nucleo di valutazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, verifica la corretta applicazione del sistema da parte della posizione organizzativa che ha effettuato la valutazione, ed entro i 15 giorni successivi formalizza la valutazione definitiva al dipendente ed al soggetto valutatore.

Eventuali contestazioni di valutazioni superiori o uguali a 60 punti vengono esaminate dal nucleo limitatamente alla verifica della corretta applicazione del Sistema. Entro 15 giorni dalla contestazione, il nucleo formalizza la valutazione definitiva al dipendente ed al soggetto valutatore

Art. 21 ENTRATA IN VIGORE

Il Sistema di valutazione disciplinato dal presente regolamento entra in vigore a partire dall'1.1.2011.