COMUNE DI MASI TORELLO
Provincia di Ferrara

REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

CAPO IV – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE
Art. 19 – Principi generali
Art. 20 – Ciclo di gestione della performance dell'azione amministrativa
Art. 21 – Programmazione di mandato
Art. 22 – Programmazione triennale e annuale
Art. 23 – Piano della performance
Art. 24 – Monitoraggio e rendicontazione

CAPO V – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
Art. 25 – Finalità
Art. 26 – Sistema di valutazione della performance
Art. 27 – Valutazione dei Responsabili di Area titolari di p.o.
Art. 28 – Valutazione del personale
Art. 29 – Criteri per la determinazione del trattamento accessorio di performance
Art. 30 – Valutazione e crescita professionale
Art. 31 – Progressioni economiche
Art. 32 – Progressioni di carriera
Art. 33 – Premio di efficienza
Art. 34 – Procedura di conciliazione

CAPO VI - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
Art. 35 - Contenuti
Art. 36 - Principi generali
Art. 37 - Fondo destinato alla performance individuale
Art. 38 - Assegnazione dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale
Art. 39 - Criteri per la valutazione dei dipendenti
Art. 40 - La valutazione dei dipendenti
Art. 41 - Collocazione nelle fasce
Art. 42 - Processo di valutazione dei dipendenti
Art. 43 - Procedura di conciliazione
Art. 44 - Valutazione dei responsabili di area – principi generali
Art. 45 - Ripartizione risorse
Art. 46 - Assegnazione dell'indennità di risultato collegato alla performance dei responsabili di area
Art. 47 - Norme transitorie

CAPO IV
Ciclo di gestione della performance e valutazione

Art. 19
Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento.
2. Il Comune di Masi Torello valorizza le competenze professionali dei propri dipendenti e riconosce il merito attraverso il sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Amministrazione ed integrabile dalla contrattazione decentrata aziendale nei casi consentiti dalla legge.
3. La crescita professionale e la corresponsione di premi ed indennità relative alla produttività, sono legate al merito ed al sistema di misurazione e di valutazione dei dipendenti di cui al comma precedente.
4. L'Ente promuove ed assicura la trasparenza dei processi di cui ai commi precedenti, nei modi indicati dei successivi articoli.
Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità di paternità e parentale.

Art. 20
Ciclo di gestione della performance dell'azione amministrativa

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa costituiscono il ciclo di gestione della performance.
2. La performance è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso, le unità organizzative ed i singoli collaboratori forniscono attraverso l'attività svolta per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
3. Gli obiettivi sono definiti in riferimento alle funzioni istituzionali dell'Ente ed ai bisogni dei cittadini e del territorio amministrato. Gli obiettivi trovano la loro origine nel programma di mandato del Comune. La scelta e la descrizione degli obiettivi sarà tale da garantire sempre la loro misurabilità e trasparenza.
4. Il ciclo di gestione della performance si realizza attraverso il percorso di predisposizione e verifica della programmazione di mandato, del bilancio e relativa gestione e si articola nelle seguenti casi:
a) assegnazione ai Responsabili di Area degli obiettivi specifici, degli indicatori e delle relative risorse e mezzi strumentali finalizzati al loro raggiungimento;
b) monitoraggio infrannuale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in rapporto alle risorse, con lo scopo di rendere possibili interventi correttivi e di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa anche attraverso interventi integrativi, sulla base di nuove esigenze e problematiche intervenute;
c) misurazione al termine dell'anno di riferimento dei risultati dell'Amministrazione nel suo complesso e delle strutture, sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati nonché valutazione dei risultati individuali, realizzata attraverso il sistema di misurazione e valutazione di cui al Capo II;
d) rendicontazione dei risultati nei modi indicati del presente regolamento.

Art. 21

Programmazione di mandato

1. La programmazione amministrativa dell'Ente nell'ambito del mandato si sviluppa nelle linee programmatiche e nel piano generale di sviluppo previsti dall'art. 13 del D.Lgs. 12/04/2006 n. 170.
2. Le linee programmatiche indicano gli impegni dell'Amministrazione verso la comunità amministrata nell'ambito dell'intero mandato. Il piano generale di sviluppo con la stessa durata del programma di mandato sviluppa le linee programmatiche in rapporto alle reali possibilità operative e finanziarie.

Art. 22

Programmazione triennale e annuale

1. La programmazione dell'azione amministrativa su base triennale è contenuta nel bilancio pluriennale, nella relazione previsionale programmatica e nel piano delle opere pubbliche; quella su base annuale nel bilancio, nella deliberazione di assegnazione degli obiettivi e delle risorse ai responsabili degli uffici e servizi.
2. Gli obiettivi assegnati sono definiti secondo criteri di efficacia ed efficienza e si caratterizzano per la loro rilevanza nell'ambito delle attività di competenza nonché per la loro misurabilità, controllabilità e chiarezza del limite temporale di riferimento.
3. La deliberazione di assegnazione degli obiettivi e delle risorse viene approvata dalla Giunta Comunale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo annuale da parte del Consiglio Comunale.

Art. 23

Piano della performance

1. Il bilancio, la relazione previsionale programmatica, il programma triennale dei lavori pubblici, l'assegnazione delle risorse e degli obiettivi ai responsabili degli uffici e servizi descrivono il ciclo della performance dell'Ente.
2. I contenuti principali riferiti agli obiettivi annuali, ai risultati attesi, agli indicatori, alle scelte organizzative e all'assegnazione degli obiettivi ai responsabili degli uffici e servizi ed alle strutture compongono il piano della performance e sono pubblicati ai fini di trasparenza sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Il piano della performance viene redatto dal Segretario Generale che si avvale dei Responsabili di Area e presentato alla Giunta Comunale per l'approvazione entro trenta giorni dalla deliberazione del bilancio di previsione.

Art. 24

Monitoraggio e rendicontazione

1. L'attività di controllo e di valutazione dell'azione amministrativa è diretta ad assicurare il monitoraggio costante del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle risorse, nonché la verifica della corretta, efficace, efficiente, economica gestione delle risorse pubbliche, al fine di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa.
2. Ogni anno il servizio di controllo interno, di cui all'art. 6 comma 3 del presente regolamento, presenta i risultati raggiunti unitamente all'indicazione della fonte dei dati e degli scostamenti eventualmente rilevati con apposita relazione, sulla base dello schema del piano della performance, che viene trasmessa alla Giunta che lo approva nei tempi di approvazione del consuntivo di bilancio.

3. Il rapporto di cui al comma precedente costituisce la relazione sulla performance ed è pubblicato ai fini di trasparenza sul sito istituzionale.
4. La Giunta riferisce annualmente al Consiglio circa la relazione sulla performance.
5. Il Comune di Masi Torello assicura la rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Amministrazione e dalle strutture, ai cittadini ed agli utenti, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
6. Ogni anno nei tempi di approvazione degli equilibri di bilancio, sullo schema della relazione sulla performance, viene redatto un preconsuntivo che farà da riferimento per la redazione del piano delle performance dell'anno successivo.

CAPO V
Misurazione e valutazione della performance individuale

Art. 25
Finalità

1. La valutazione della performance individuale è finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi pubblici erogati dall'Ente.
2. La performance individuale dei Responsabili di Area P.O. e dei dipendenti viene misurata e valutata con riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi e alla qualità dell'apporto individuale.
3. La corresponsione del trattamento economico accessorio relativo alla performance individuale dei Responsabili di Area P.O. e dei dipendenti è collegata alla valutazione della performance individuale di cui al comma 2.
4. Il riconoscimento della crescita professionale dei Responsabili di Area P.O. e dei dipendenti è correlato alla valutazione individuale.

Art. 26
Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. La Giunta adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance dei Responsabili di Area P.O. e dei dipendenti, in base a quanto previsto dal presente regolamento. Il sistema di misurazione e valutazione dei Responsabili di Area P.O. e dei dipendenti, nel rispetto dei criteri generali contenuti nel presente regolamento, ed eventualmente integrato dalla contrattazione decentrata aziendale, conterrà le specifiche metodologie per l'attuazione del processo di valutazione.
2. Il sistema di misurazione e valutazione sarà volto ad incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l'apporto dei singoli al perseguimento degli stessi.

Art. 27
Valutazione dei Responsabili di Area titolari P.O.

1. La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area titolari P.O. viene effettuata sulla base del sistema di cui al precedente articolo tenendo conto:
   a) del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
   b) dei risultati delle strutture di appartenenza;
   c) del raggiungimento degli obiettivi assegnati individualmente;
   d) delle competenze professionali e manageriali dimostrate;
   e) della capacità di valorizzare e valutare i collaboratori assegnati;
   f) della correttezza amministrativa degli atti;
   g) della correttezza dei comportamenti organizzativi.

2. L’assegnazione degli obiettivi individuali e la relativa valutazione sono effettuate annualmente dal Nucleo di valutazione.

Art. 28

Valutazione del personale

1. La valutazione della performance individuale del personale viene effettuata tenendo conto:
   a) del raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza;
   b) dell’apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza;
   c) delle competenze professionali dimostrate nell’esercizio delle attività;
   d) della correttezza dei comportamento organizzativi;
   e) del grado di realizzazione di specifici obiettivi individuali.
2. L’assegnazione degli obiettivi individuali e la relativa valutazione sono effettuate annualmente dai Responsabili di Area.

Art. 29

Criteri per la determinazione del trattamento accessorio di performance

1. Il Segretario Generale coordina il processo di valutazione del personale al fine di assicurare omogeneità e coerenza di giudizio nell’ambito della struttura di riferimento.
2. In base alle valutazioni effettuate dal nucleo di valutazione per i Responsabili di Area e le valutazioni degli stessi per i dipendenti collaboratori verrà redatta una graduatoria dei Responsabili di Area ed una dei dipendenti. Nell’ambito delle graduatorie sono individuate almeno tre fasce di merito definite dall’Amministrazione nel sistema di misurazione e valutazione, eventualmente integrato dalla contrattazione decentrata aziendale.
3. Alla fascia di merito più alta è assicurata l’assegnazione della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento accessorio individuale collegato alla performance.
4. Il trattamento accessorio individuale collegato alla performance è composto da una parte collettiva e da una parte individuale.

Art. 30

Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell’attribuzione di incarichi e responsabilità costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l’accesso a percorsi di alta formazione.

Art. 31

Progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attuate secondo principi di selettività in riferimento a quanto è definito nella contrattazione collettiva e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Il Comune di Masi Torello riconosce, quale strumento di selettività ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche, il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 32

Progressioni di carriera

Le progressioni di carriera avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, una riserva di posti fino al 50% di quelli messi a concorso.

Art. 33
Premio di efficienza

1. La Giunta può destinare una quota dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune per premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione della performance e validati dal nucleo di valutazione.

Art. 34
Procedura di conciliazione

Le procedure di conciliazione saranno disciplinate all'interno del sistema di misurazione e valutazione e dovranno essere attivate prima dell'approvazione finale delle graduatorie di cui all'art. 42.

CAPO VI
Sistema di valutazione della performance individuale

Art. 35
Contenuti

Il presente sistema di misurazione e valutazione è previsto dal presente regolamento. Disciplina le procedure e gli strumenti per la valutazione individuale della performance dei dipendenti e dei responsabili di area titolari di p.o.

Art. 36
Principi generali

Nel rispetto dei principi e dei vincoli previsti dalla legislazione vigente e dal presente regolamento, il sistema di misurazione e valutazione del Comune di Masi Torello intende incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l'apporto dei singoli al perseguimento degli stessi.

Art. 37
Fondo destinato alla performance individuale

La contrattazione decentrata, sulla base del fondo appositamente costituito, definisce l'ammontare annuo e la distribuzione tra le fasce delle risorse da destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance dei dipendenti.

Art. 38
Assegnazione dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale

Ogni dipendente, di ruolo e a tempo determinato, concorre all'assegnazione del trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, compresi i dipendenti comandati in ingresso. La performance si compone di due fattori: fattore 1, legato al grado di realizzazione degli obiettivi dell'area di appartenenza, e fattore 2, legato alla qualità della prestazione individuale.

Art. 39

Criteri per la valutazione dei dipendenti

La valutazione di tutto il personale dipendente compresi i responsabili di area titolari di p.o. è effettuata attraverso una scheda unica che dovrà indicare i risultati degli obiettivi raggiunti dall'area di appartenenza, nonché gi elementi per la valutazione individuale previsti dal presente regolamento oltre al valore aggiunto apportato all'innovazione ed alla soluzione dei problemi.
I parametri da prendere in considerazione per la valutazione ed i valori massimi di riferimento saranno definiti successivamente.

Art. 40
La valutazione dei dipendenti

La valutazione del personale del comparto dipendenti è di competenza dei responsabili di area titolari di p.o. e viene effettuata sulla base dei criteri di cui al precedente articolo.
Relativamente al fattore 1 "grado di realizzazione degli obiettivi collettivi", il punteggio viene calcolato in funzione del grado di realizzazione dell'area di appartenenza e assegnato in egual misura a tutti i dipendenti dell'area medesima. Tale punteggio non concorre all'assegnazione della fascia di merito.
La valutazione del fattore 2 "qualità dell'apporto individuale" viene effettuata attribuendo un punteggio per ciascuno dei relativi parametri con riferimento al peso preventivamente attribuito.
Il punteggio ottenuto su tale fattore determina l'attribuzione della fascia di merito.

Art. 41
Collocazione nelle fasce

In base ai punteggi conseguiti nella valutazione del fattore 2 "qualità dell'apporto individuale" i dipendenti verranno collocati in una delle fasce di merito.

Art. 42
Processo di valutazione dei dipendenti

Fascia di assegnazione degli obiettivi:
all'inizio dell'anno i responsabili effettuano i colloqui con i diretti collaboratori e consegnano loro la scheda per la valutazione della performance individuale dell'anno n corso specificando i compiti affidati con riferimento al parametro 2.5.

Fase di valutazione:
nello stesso incontro viene effettuata la valutazione della performance del collaboratore dell'anno precedente. La valutazione si esprime mediante l'assegnazione di un punteggio nel modo seguente:
fattore 1: l'assegnazione del punteggio è direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza;
fattore 2: viene assegnato un punteggio su ciascun parametro con riferimento al peso attribuito.
Al termine del colloquio, la scheda viene consegnata al valutato e da questi firmata per ricevuta.

Art. 43
Procedura di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e della modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.
I dipendenti possono presentare la richiesta entro dieci giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Segretario comunale

convoca il responsabile di area per verificare la fondatezza dei motivi indicati e promuovere eventuali soluzioni.

Art. 44

Valutazione dei responsabili di area – principi generali

Il sistema di valutazione dei responsabili di area e di distribuzione dei premi, intende incentivare e premiare sia il raggiungimento degli obiettivi individuali sia il raggiungimento degli obiettivi dei servizi assegnati sia il contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Amministrazione.

Art. 45

Ripartizione risorse

Le risorse necessarie da destinare al finanziamento dell'indennità di risultato spettante ai responsabili di area sono collocate all'apposito intervento del bilancio di previsione dei relativi esercizi.

Art. 46

Assegnazione dell'indennità di risultato collegato alla performance dei responsabili di area

Ogni responsabile concorre all'assegnazione del trattamento economico accessorio.

Art. 47

Norme transitorie

In sede di prima applicazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sarà completato nel corso del 2011 con la definizione dei criteri per la differenziazione delle valutazioni.