

COMUNE DI RIVANAZZANO TERME

PROVINCIA DI PAVIA

CRITERI DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

***ESTRATTO DAL “REGOLAMENTO SULL’ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI” APPROVATO CON ATTO G.C. N. 93 DEL
13.10.2011.***

Art. 23 – Nucleo di valutazione

1. In applicazione dei principi valutativi introdotti dalla normativa vigente, è istituito il Nucleo di valutazione, al fine di consentire una puntuale valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. Al Nucleo di Valutazione competono anche tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. 150/2009 all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in quanto compatibile col presente Regolamento e con l’autonomia organizzativa dell’Ente.

2. Il nucleo di Valutazione è composto da:

a) Segretario Comunale che lo presiede ;

b) due Esperti esterni all’Amministrazione, scelti tra soggetti in possesso di comprovata capacità professionale e della necessaria esperienza nel campo della valutazione delle prestazioni di personale e del controllo di gestione.

3. I due Esperti esterni sono nominati dal Sindaco per un periodo di tre anni, rinnovabile.

Ai sensi del comma 6 quater dell’art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, per la selezione degli Esperti non è necessario procedere mediante procedure comparative. La nomina, ispirata a criterio di scelta teso a favorire l’equilibrio di genere, è effettuata dal Sindaco previa valutazione dei “curricula”, sulla base di proposta istruttoria del Segretario Comunale. Nel decreto sindacale di nomina è stabilito l’eventuale compenso da attribuire ai due Esperti esterni. Non possono essere nominati quali componenti del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

4. E' fatta salva la possibilità di istituzione e nomina del Nucleo di Valutazione o dell'OIV in forma associata.

5. Al Nucleo di Valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e del sistema premiante;
- c) elabora proposte da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale in ordine ai criteri e parametri per la valutazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Responsabili di Servizio nonché in ordine alla metodologia di valutazione del personale dipendente;
- d) elabora proposte da sottoporre all'approvazione del Sindaco in ordine ai criteri per la valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato;
- e) espleta adempimenti, quali la proposta di graduazione del peso degli obiettivi in base a complessità e tipologia, che siano speculari ad una corretta attuazione del processo di valutazione e di misurazione dei risultati;
- f) valida le relazioni sulla performance redatte dai Responsabili di Servizio sulla base del PEG approvato della Giunta Comunale; la validazione rappresenta l'atto consuntivante del ciclo di valutazione della performance ed è condizione inderogabile per l'erogazione dei premi. Nel corso del processo di validazione, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di chiedere ai responsabili chiarimenti ed integrazioni; la mancata validazione costituisce elemento negativo di valutazione dei Responsabili di Servizio;
- g) propone al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 9 comma 6 del presente regolamento;
- h) propone al Sindaco la valutazione del personale con incarico di Responsabile di Servizio e l'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;
- i) fornisce supporto al Segretario Comunale in sede di attività di selezione del personale ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
- j) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al D.lgs.n.150/2009;
- k) effettua il controllo strategico, come definito dall'art. 147 comma 1 lettera d) del D.lgs. n. 267/2000;
- l) espleta eventuali altri compiti assegnati dal Sindaco, che il contratto collettivo nazionale di lavoro, le disposizioni legislative, statutarie e regolamentari attribuiscono al Nucleo di Valutazione ;
- m) espleta ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro al Nucleo di valutazione.

6. Il Nucleo di valutazione svolge la sua attività in modo autonomo e collegiale; il Segretario Comunale non partecipa alle sedute in cui viene elaborata la proposta di valutazione di cui al precedente comma 5 lettera g). In tali casi la presidenza è assunta dal membro più anziano di età.

7. Il Nucleo di valutazione si avvale del supporto del Responsabile del Servizio Finanziario cui è assegnata la funzione di controllo di gestione e del supporto tecnico dell'ufficio di segreteria comunale/gestionale giuridica del personale. Il Presidente è il referente del Nucleo di Valutazione per le comunicazioni ufficiali ed allo stesso dovranno essere indirizzate le istanze e ogni tipo di documentazione diretta allo stesso Nucleo di Valutazione.

8. I componenti del Nucleo di Valutazione hanno accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dal Comune e possono richiedere agli uffici, verbalmente o per iscritto, informazioni e relazioni utili all'espletamento dell'incarico.

9. In mancanza o nelle more della nomina dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione, le relative funzioni sono esercitate dal Segretario Comunale. Ai fini della valutazione del Segretario Comunale, in

mancanza di nomina dei componenti esterni, la valutazione sarà effettuata direttamente dal Sindaco, previa proposta di un esperto esterno all'uopo nominato.

10. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11 comma 8 del D.Lgs. n. 150/2009 sono pubblicati nell'apposita sezione *“trasparenza, valutazione e merito”* del sito istituzionale del Comune i nominativi, i curricula e i compensi percepiti dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

11. Per gli istituti non disciplinati dal presente articolo o comunque dal presente Regolamento, e relativi alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, si fa rinvio alle normative di settore direttamente applicabile agli enti locali, ad oggi, quindi, agli articoli: 3,4, 5 comma 2, 7,9,11 commi 1 e 3 e 15 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, precisando altresì quanto segue:

- per organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui ai precitati artt. 5 e 15, si intendono il Consiglio e la Giunta Comunale, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del vigente ordinamento istituzionale degli enti locali;

- in coerenza con il Piano Generale di Sviluppo di cui all'art. 165 comma 7 del D.Lgs. n. 267/2000 ed all'art. 13 comma 3 del D.Lgs. n. 170/2006, la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, definisce i programmi e i progetti nonché le finalità per ciascun programma/progetto cioè gli obiettivi gestionali, che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico;

- gli obiettivi gestionali vengono ulteriormente indicati e dettagliati in sede di Piano Esecutivo di Gestione (PEG), contenente il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato dalla Giunta Comunale con riferimento a ciascun esercizio finanziario, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale. Nel PEG, in coerenza con i programmi e progetti contenuti nella relazione previsionale e programmatica, sono indicati le risorse, gli indirizzi, gli obiettivi, individuali e di gruppo, assegnati al personale dipendente, graduati in base alle priorità date dall'amministrazione, alla complessità e al peso, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance e i risultati attesi, nonché gli obiettivi e i relativi indicatori assegnati ai Responsabili di Servizio.

- Il *“piano della performance”* di cui al D.Lgs. n. 150/2010 coincide, in senso più generale, con la relazione previsionale e programmatica e, in senso più dettagliato e operativo, con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) annuale, contenente il Piano dettagliato degli obiettivi.

- la *“relazione sulla performance”* di cui al D.Lgs. n. 150/2010 si identifica con la relazione sull'attuazione degli obiettivi riferiti all'anno precedente, che viene redatta contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario precedente entro il 30 aprile di ciascun anno e che trova un livello intermedio di verifica e monitoraggio nello stesso anno di riferimento degli obiettivi in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi da adottare entro il 30 settembre di ciascun anno.

Art. 24 - Metodologia permanente di valutazione

1. In attuazione dei principi generali di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Amministrazione, in atto coincidenti con quelle di cui all'allegato A) al presente regolamento, ed ai singoli dipendenti.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è effettuata dai Responsabili di Servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

a) **al raggiungimento di specifici obiettivi, individuali o di gruppo (performance individuale e collettiva)**; tali obiettivi, indicati nel PEG annuale, si articolano in obiettivi strategici o di sviluppo con

orizzonte temporale pluriennale ed operativi o gestionali di valenza annuale. Agli stessi viene attribuito un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica o gestionale), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo o gestionale) La Giunta definisce la natura strategica/gestionale ed il Segretario Comunale/Direttore Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione, definisce la complessità. La graduazione di tali pesi può essere così definita:

- priorità strategica/gestionale: punti da 1 a 5

- complessità: punti da 1 a 5

Gli obiettivi devono essere misurabili: all'uopo, per ciascun obiettivo vengono indicati i risultati attesi ed il peso attribuito agli indicatori per la loro ponderazione.

b) ai comportamenti professionali e organizzativi (performance organizzativa): in tale ambito costituiscono oggetto di valutazione, fra gli altri, la qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa e le competenze dimostrate. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:

Criteri	Descrizione	Punteggio attribuibile
Impegno lavorativo e qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza e del gruppo di lavoro nel quale è coinvolto	Diligenza Precisione Rispetto dei termini assegnati	Da 0 a 20
Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	Opera con flessibilità rispetto al rigido mantenimento sia del ruolo assegnato sia dell'articolazione di orario, è disponibile e si adatta a nuove situazioni	Da 0 a 20
Orientamento all'utenza	Ha un atteggiamento cortese nei confronti dell'utenza, rivolge attenzione alle esigenze dell'utenza, tiene in considerazione i bisogni e le esigenze dell'utenza sia nello svolgimento dei compiti assegnati sia proponendo soluzioni anche piccole mirate al recepimento dei bisogni dell'utenza	Da 0 a 20
Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna	Cerca di coordinarsi con i colleghi e con i superiori sia nell'espletamento dei compiti assegnati sia per verificare la coerenza del proprio operato rispetto agli obiettivi complessivi assegnati al servizio di appartenenza, mantiene relazioni e collegamenti anche al di fuori del servizio di appartenenza, è disponibile alla collaborazione richiesta da servizi diversi da quelli di appartenenza	Da 0 a 20
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del Responsabile. Capacità propositive per la soluzione delle problematiche riscontrate e sottoposte all'attenzione del Responsabile	Da 0 a 20
TOTALE punti		Da 0 a 100

3. L'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ed organizzativa si articola come segue:

a) distribuzione potenziale del fondo complessivo inizialmente senza differenziazione in base alle categorie.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota non concorrono i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

b) La valutazione, da parte dei Responsabili di Servizio, dei singoli dipendenti viene effettuata sulla base di un punteggio che tiene conto per il 40% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi e per 60% dei comportamenti organizzativi.

Con riferimento ad entrambi i parametri la valutazione effettuata considerando il profilo professionale del valutato e le attività svolte sulla base di elementi concreti comporta l'attribuzione della fascia di merito e la relativa variazione percentuale, secondo la seguente tabella:

Risultato valutazione performance individuale ed organizzativa	Fasce di merito	Variazione percentuale su totale Parametri Performance individuale/collettiva /(40%) e organizzativa (60%)
Da 96 a 100	1^ fascia	100%*
Da 91 a 95	2^ fascia	90%
Da 81 a 90	3^ fascia	80%
Da 71 a 80	4^ fascia	70%
Da 60 a 70	5^ fascia	60%
Da 0 a 59	6^ fascia	Valutazione negativa che non dà luogo al pagamento

* La fascia 1 prevede il riconoscimento del 100% del compenso previsto, quale bonus delle eccellenze, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 150/2009.

4. La misurazione e valutazione dei Responsabili di Servizio ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione ed è collegata :

a) per il 60% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali "qualificanti", i quali possono coincidere con gli obiettivi gestionali assegnati al settore.

Agli obiettivi è attribuito un peso ponderato in base alla priorità strategica/gestionale (punti da 1 a 5) e complessità (punti da 1 a 5)

b) per il 40% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:

c) capacità direttiva e motivazionale punteggio max 5

d) capacità di problem solving ed organizzativa punteggio max 20;

e) capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al settore o servizio punteggio max 5;

f) tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 5;

g) capacità relazione interna ed esterna punteggio max 5.

5. Per i Responsabili di Servizio opera il criterio di differenziazione secondo la seguente tabella:

Risultato valutazione performance ai fini dell'indennità di risultato	Fasce di merito	Variazione percentuale su totale Parametri Performance individuale/collettiva (60%) e organizzativa (40%)
Da 95 a 100	1^ fascia	100%*
Da 80 a 94	2^ fascia	85%
Da 60 a 79	3^ fascia	60%
Da 50 a 59	4^ fascia	50%
Da 0 a 49	5^ fascia	Valutazione negativa che non dà luogo al pagamento

* La fascia 1 prevede il riconoscimento del 100% del compenso previsto, quale bonus delle eccellenze, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 150/2009.

6. Le progressioni economiche orizzontali 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. All'uopo costituiscono fattori di valutazione: a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati ; b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini del conseguimento della progressione economica con le modalità che saranno oggetto di contrattazione decentrata.

7. Quando le progressioni economiche orizzontali riguardino i Responsabili di Servizio, il giudizio di cui alla lettera b) del precedente comma 6 è espresso dal Segretario Comunale.

Art. 25 - Istituti di premialità

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono rappresentati, oltre che dalle progressioni economiche di cui al precedente art. 24 commi 6 e 7 e dalle progressioni di carriera di cui al successivo art. 48 comma 5, dai seguenti:

a) attribuzione di incarichi (di coordinamento, di procedimenti complessi) e di responsabilità d' ufficio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999, con fondi a carico della contrattazione decentrata;

b) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, con oneri a carico del bilancio comunale ed entro i limiti della spesa per la formazione dei dipendenti, con i seguenti criteri: a) l'accesso è consentito al personale che, per un biennio consecutivo, si sia collocato nella fascia di merito più elevata. b) a parità di merito la selezione è operata previa valutazione comparativa effettuata dal Segretario Comunale in ordine alle maggiori ricadute positive che l'accrescimento professionale può determinare sulla qualità e l'andamento dei servizi

Art. 26 - Trasparenza

1) Sul sito istituzionale del Comune è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito", con caratteristiche di ampia visibilità sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della "performance".

2) Sono, in particolare, pubblicati sul sito nell'apposita sezione di cui al comma 1:

- contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa (art. 67 comma 11 legge n. 133/2008);
- tabella T15 conto annuale personale (art. 67 comma 11 legge n. 133/2008);
- codice disciplinare (art. 7 comma 2 legge n. 15/2009);
- curriculum vitae, indirizzo e.mail e retribuzione del Segretario Comunale – unica figura dirigenziale presente - (art. 21 comma 1 legge n. 69/2009);
- metodologia per la valutazione del personale dipendente (art. 4 comma 2 lett. h. legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.lgs. n. 150/2009);
- tasso di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 comma 1 legge n. 69/2009);
- la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, la relazione sull'attuazione degli obiettivi allegata al rendiconto della gestione e la relazione sullo stato di attuazione dei programmi approvata in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio (art. 11 comma 1 lett. b) D.lgs. n. 150/2009 in combinato disposto con art. 22 comma 10 del presente regolamento) ;
- obiettivi e relativi indicatori assegnati ai titolari di posizione organizzativa (art. 4 comma 2 lett. h legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.Lgs. n. 150/2009).

- obiettivi e relativi indicatori assegnati ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa (art. 4 comma 2 lett. h legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.Lgs. n. 150/2009);
- reportistica dei dati relativi al grado di conseguimento degli obiettivi (art. 11 commi 1 e 3 D.lgs. n.150/2009);
- esiti valutazione del personale dipendente (art. 11 comma 8 lettere c) e d) D.Lgs. n. 150/2009);
- curricula dei titolari di posizione organizzativa (art. 11 comma 8 lett. f D.Lgs. n. 150/2009);
- “curricula” dei componenti il Nucleo di Valutazione; (art. 11 comma 8 lettera e) D.Lgs. n. 150/2009);
- quant’altro per disposizione di legge, contrattuale o regolamentare interna in materia.