COMUNE DI VERNIO

Provincia di Prato

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione G.C. n. 76 del 12/05/2011

Modificato con deliberazione G.C. n. 6 del 16/01/2014

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1
Principi generali

1. Il presente Regolamento costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo Decreto Legislativo.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 2
Sistema di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance ha per oggetto:
   a) valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (cd. "performance di ente");
   b) valutazione della performance con riferimento alle Aree di responsabilità intesa quale macrostruttura organizzativa in cui si articola l'Ente (cd. "performance di settore/servizio");
   c) valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti (cd. "performance individuale").
2. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, allo sviluppo organizzativo e professionale ed al miglioramento del servizio.
3. La valorizzazione del merito dei responsabili e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo articolo 8.
4. La proposta del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale è elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che la propone alla Giunta Comunale per la sua adozione.

Art. 3
Fasi e tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 5, come segue:
   a) definizione degli obiettivi e delle attività indicati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi;
   b) assegnazione e graduazione degli obiettivi, da parte della Giunta con il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della determinazione delle risorse;
   c) svolgimento della gestione, del monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
   d) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento, mediante specifici report, con cadenza quadrimestrale, ai sensi dell'articolo 5 comma 7;
   e) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di marzo successivo all'anno oggetto della valutazione.
2. I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

Art. 4
Soggetti della valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è competente per la valutazione della Performance dell'amministrazione nel suo complesso.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione è altresì competente per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice, o responsabili di settore e/o di Servizio Autonomo, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e) del Decreto Legislativo n. 150/2009.

3. I Responsabili sono competenti per la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.
4. Il Sindaco interviene nel processo di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009, in particolare nella valutazione dei responsabili e del segretario generale, su proposta dell'O.I.V..

Art. 5
Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.
3. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente.
4. La Relazione Previsionale e Programmatica rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
5. Il PEG e il PDO rappresentano i documenti di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Essi sono approvati, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio. Il PDO è parte integrante e sostanziale del PEG. Nel caso in cui il Bilancio non sia approvato entro il 31 dicembre, gli obiettivi annuali sono rendicontati alla data del 28 febbraio del successivo anno.
6. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i criteri di cui all'articolo 5, comma 2, del Decreto Legislativo n. 150/2009.
7. In occasione della verifica di stato di attuazione dei programmi ai sensi dell'articolo 193 del D.Lgs. n. 267/2000, i responsabili di Area informano il Segretario Generale e l'Organismo Indipendente di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.
8. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del responsabile del servizio interessato in materia di personale in applicazione del principio di cui all'articolo 11, comma 3, del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Art. 6
Oggetto di Valutazione

1. La Valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:
   a) dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e dei piani, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al consiglio al momento dell'insediamento;
   b) della media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna struttura amministrativa;
   c) dalla qualità e dalla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
2. La Valutazione di ciascuna Area è articolata negli obiettivi previsti dal PEG/PDO. Questa è in funzione:
   a) della valutazione dell'Ente nel suo complesso;
   b) dei risultati ottenuti dalla struttura amministrativa.
3. La Valutazione di ciascun Responsabile è in funzione:
   a) della valutazione dell'Ente nel suo complesso;
   b) della media dei risultati ottenuti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
   c) dell'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente;
   d) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   e) delle capacità e delle competenze manageriali e tecniche;
   f) della capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La Valutazione di ciascun dipendente è in funzione:
   a) della valutazione dell'Ente nel suo complesso;
   b) della valutazione complessiva della struttura amministrativa nella quale è inserito;
   c) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   d) della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
   e) della competenza dimostrata;
   f) dei comportamenti professionali ed organizzativi.

5. La Valutazione del Segretario Generale è in funzione:
   a) della valutazione dell'Ente nel suo complesso;
   b) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c) dell'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente;
   d) dell'attuazione della disciplina contenuta nel presente regolamento.

Art. 7
Modalità di Valutazione della Performance dei Responsabili

1. La Valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Responsabili di Area e del Segretario Generale è effettuata dal Sindaco su proposta dell'O.I.V..
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale assegnatario di indennità di posizione in almeno 3 fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti fasce, risulti sempre superiore. Il numero delle fasce e la loro composizione percentuale è determinata nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali, ovvero contrattazione e concertazione, rispettivamente previsti dai contratti collettivi nazionali del personale.
3. La distribuzione del personale con posizione organizzativa e relativa attribuzione di funzioni dirigenziali in fasce di merito si effettua qualora vi siano almeno sei Responsabili a tempo indeterminato in servizio effettivo nell'Ente, diversamente deve comunque essere garantita l'attribuzione selettiva della quota di risorse.
4. La graduatoria viene effettuata dall'O.I.V. tenuto conto della valutazione di cui all'articolo 8 comma 1, 2, 3 con le pesature indicate nel sistema di valutazione di cui all'articolo 2, comma 4.

Art. 8
Modalità di Valutazione della Performance del personale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale in almeno tre fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti tre fasce, risulti sempre superiore. Il numero delle fasce e la loro composizione percentuale è determinata nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali, ovvero contrattazione e concertazione, rispettivamente previsti dai contratti collettivi nazionali del personale.
2. La graduatoria viene effettuata dall'O.I.V. tenuto conto della valutazione di cui all'articolo 8, comma 1, 2, 4 con le pesature indicate nel sistema di valutazione di cui all'articolo 2, comma 4.
3. La contrattazione decentrata stabilisce l'ammontare delle risorse destinate a tale istituto, mentre la distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita con la procedura di cui all'articolo 2, comma 4, nel rispetto dei vincoli sopra elencati.
4. La valutazione di cui al comma precedente può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo personale.

Art. 9
Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità è individuato nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'ente definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finanziare all'incentivazione.