

# **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance.**

**(in attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni")**

## **Titolo I**

### **Programmazione e valutazione della performance**

Art. 1 - Principi generali

Art. 2 - Definizione di performance organizzativa

Art. 3 - Definizione di performance individuale

Art. 4 - Ciclo di gestione della performance

Art. 5 - Piano della performance

Art. 6 - Qualità dei servizi pubblici

Art. 7 - Relazione sul piano della performance

## **Titolo II**

### **Valutazione individuale**

Art. 8 - Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità

Art. 9 - Valutazione delle prestazioni degli i apicali

Art. 10 - Valutazione delle prestazioni del personale

Art. 11 - Le schede di valutazione

Art. 12 - Integrità e trasparenza

Art. 13 - Disposizioni finali

## **Titolo I**

### **Programmazione e valutazione della performance**

#### **Articolo 1 - Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. L'ente è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

#### **Articolo 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 e 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 e 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.

### **Articolo 3 - Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale 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 sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione 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 adottati.

### **Articolo 4 – Ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance è strumento che evidenzia, tramite gli atti della programmazione quali la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano Esecutivo di Gestione o documento equivalente, gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi e individuali necessari alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti e dei responsabili.
2. Il ciclo di gestione della performance, formato dalla Relazione Previsionale Programmatica (RPP) e dal Piano di Gestione Esecutiva (PEG) o documento equivalente, viene trasmesso all'organismo di valutazione (di seguito detto "O.I.V.").

### **Articolo 5 – Piano della performance**

1. Il bilancio di previsione annuale, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica sono posti alla base del ciclo della performance.
2. Il piano della performance triennale coincide con la relazione previsionale e programmatica ed è aggiornato annualmente con il PEG o documento equivalente .
3. Il PEG o documento equivalente costituisce il piano della performance annuale dell'ente.
4. Nel piano della performance, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target, cioè gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

## **Articolo 6 - Qualità dei servizi pubblici**

1. I responsabili dei settori individuano annualmente i servizi oggetto di rilevazione sistematica sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi.

## **Articolo 7- Relazione sul piano della performance**

1. La relazione sul piano della performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'ente. Essa si aggiunge alla relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.
2. La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

## **Titolo II**

### **Valutazione individuale**

#### **Articolo 8- Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento del servizio pubblico.

#### **Articolo 9 - Valutazione delle prestazioni degli apicali**

1. La valutazione delle prestazioni del personale apicale riguarda l'apporto all'integrazione e ai risultati complessivi della gestione dell'ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché la capacità di direzione del servizio, le competenze tecniche e manageriali e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo. La valutazione è effettuata dall'O.I.V. La valutazione degli apicali è effettuata sulla base della scheda «Modello "A"» allegata a questo regolamento.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale e il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione delle prestazioni del personale apicale è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi di responsabili di P.O. da parte del Sindaco.
4. Il sistema di valutazione degli apicali avviene con l'attribuzione di un punteggio che varia, nella prima parte, in base alla valutazione dei risultati raggiunti (peso 70%). Per la valutazione di tale aspetto si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG o documento equivalente, la capacità di realizzare gli obiettivi nel rispetto della tempistica concordata, dal raggiungimento degli obiettivi nel rispetto del budget assegnato nonché dal raggiungimento degli obiettivi alla stregua delle indicazioni fornite dall'organo politico. Nella seconda parte della scheda saranno valutati i comportamenti (peso 30%). Come sottofattori si terrà conto del grado di autonomia, della capacità di prevenire e/o gestire situazioni particolarmente critiche nei confronti dell'utenza, di elaborare proposte all'amministrazione, di relazionare periodicamente ed esaurientemente sull'attività svolta e di analisi dei processi, oltre che del grado di collaborazione con l'amministrazione comunale.

#### **Articolo 10 - Valutazione delle prestazioni del personale**

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e

progettuale dell'ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3. Ciascun responsabile procede alla valutazione delle prestazioni del personale sulla base dei seguenti criteri:
  - a. valutazione dei risultati conseguiti per la realizzazione degli obiettivi assegnati - Max 60 punti, di cui 40 in base all'apporto qualitativo corrispondente al grado di professionalità e di influenza apportato al raggiungimento del risultato e max punti 20 in base al rispetto della tempistica concordata;
  - b. valutazione area dei comportamenti: Max 40 punti, di cui:
    - capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi. Punti da 0 a 5
    - efficienza organizzativa ed affidabilità. Punti da 0 a 15
    - capacità di gestire il ruolo di competenza. Punti da 0 a 10
    - tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità. Punti da 0 a 5
    - orientamento all'utente. Punti da 0 a 5
4. La quantificazione ed erogazione dei compensi resta vincolata alle risorse e agli obiettivi assegnati dall'organo esecutivo per la incentivazione della performance dell'anno di competenza.
5. Il compenso individuale è attribuito dal responsabile del settore proporzionalmente ai punteggi riportati nella scheda di valutazione «Modello “B”» allegata a questo regolamento.

#### **Articolo 11 – Le schede di valutazione**

1. Le schede di valutazione «Modello “A”» e «Modello “B”» costituiscono parte integrante e sostanziale del presente regolamento.
2. Ad avvenuta valutazione, le predette schede sono sottoscritte dai dipendenti interessati per presa visione.
3. Avverso la valutazione il dipendente può proporre al segretario comunale le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il segretario comunale, sentito il valutatore e l'OIV, sempre in forma scritta, entro dieci giorni dal ricevimento.

#### **Articolo 12 - Integrità e trasparenza**

1. I responsabili dei servizi, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.I.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. Il Comune di Trinità favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. L'O.I.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure e attività tese a favorire migliori ed eventuali sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.
5. L'O.I.V. segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.
6. La misurazione, la programmazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, l'integrità e la trasparenza di attuazione dei relativi programmi sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

## **Capitolo III — Merito e premi**

### **Articolo 13 — Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance**

1. L'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

### **Articolo 14 — Premi**

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:
  - a. progressioni economiche;
  - b. progressioni di carriera;
  - c. attribuzione di incarichi;
  - d. premio di efficienza.
2. Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:
  - a. bonus annuale delle eccellenze;
  - b. premio annuale per l'innovazione;
  - c. accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.
3. Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.
4. Gli incentivi per il bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzioni di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.
5. L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

### **Articolo 15 — Fasce di merito**

1. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.
2. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:
  - a. fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
  - b. fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale
  - c. fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale
3. Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:
  - per il 50 per cento al personale collocato nella fascia medio alta;
  - per il 50 per cento al personale collocato nella fascia intermedia;

—per la fascia bassa non è previsto il riconoscimento di risorse.

4. La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.
5. La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero di dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque.
6. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

#### **Articolo 16 — Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale**

- A. In sede di contrattazione decretata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:
  - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso; progressioni all'interno della categoria, indennità di comparto, indennità di responsabilità, di turno di rischio, di maneggio valori e disagio nonché incentivi previsti da specificare disposizioni di legge.
  - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità indicate;
  - la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.

### **Capitolo IV — Disposizioni finali**

#### **Articolo 17 - Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento abroga e sostituisce ogni contraria precedente disposizione.

Scheda di rilevazione esercizio finanziario .....

Servizio.....

Titolare P.O.....

Descrizione dell'obiettivo assegnato:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo:

**A. Valutazione quantitativa performance individuale**

- a. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG o documento equivalente: massimo punti 30
- b. Capacità di realizzare gli obiettivi nel rispetto della tempistica concordata: massimo punti 10
- c. Raggiungimento degli obiettivi nel rispetto del budget assegnato: massimo punti 10
- d. Raggiungimento degli obiettivi alla stregua delle indicazioni fornite dall'organo politico: massimo punti 10

**Totale fattore "A": punti 60**

**B. Valutazione qualitativa performance individuale**

- a. Capacità di gestire il lavoro in autonomia anche di fronte a imprevisti piuttosto impegnativi avendo sempre un quadro generale degli impegni e delle scadenze: massimo punti 10
- b. Capacità di prevenire e/o gestire situazioni particolarmente critiche nei confronti dell'utenza esterna ed evitare le cause di contenzioso con ricerca di soluzioni: massimo punti 10
- c. Capacità di elaborare proposte all'amministrazione, piani di lavori innovazioni tecnologiche, individuando le soluzioni più adeguate, seguendo percorsi che garantiscono la legittimità dell'azione amministrativa: massimo punti 5
- d. Capacità di relazionare periodicamente ed esaustivamente sull'attività svolta: massimo punti 5
- e. Capacità di analisi dei processi e delle aree di criticità con ricerca di soluzioni innovative a problemi che si presentano durante l'attività lavorativa: massimo punti 5
- f. Capacità di collaborazione con l'amministrazione comunale: massimo punti 5

**Totale fattore "B": punti 40**

**Totale (A + B): punti 100**

**Indicatori di valutazione della performance del personale**

**A. Valutazione quantitativa performance individuale**

Valutazione dei risultati conseguiti per la realizzazione degli obiettivi assegnati:

- a. apporto qualitativo corrispondente al grado di professionalità e di influenza apportato al raggiungimento del risultato: massimo punti 40
- b. rispetto della tempistica concordata: massimo punti 20

**Totale fattore "A": punti 60**

**B. Valutazione qualitativa performance individuale**

- a. capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi: massimo punti 5
- b. efficienza organizzativa ed affidabilità: massimo punti 15
- c. capacità di gestire il ruolo di competenza: massimo punti 10
- d. tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: massimo punti 5
- e. orientamento all'utente: massimo punti 5

**Totale fattore "B": punti 40**

**Totale (A + B): punti 100**