



COMUNE DI LABICO
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con deliberazione della Giunta
Comunale n. 55 del 03/11/2014
Modificato con deliberazione della Giunta
Comunale n...../2017**

INDICE

CAPO I

Articolo 1 – Oggetto e Finalità

Articolo 2 - Trasparenza

Articolo 3 – Definizione di *performance* organizzativa

Articolo 4 - Ciclo di gestione della performance

Articolo 5 - Performance individuale

Articolo 6 - Sistema integrato di pianificazione

Articolo 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

Articolo 8 - Verifica finale e rendicontazione dei risultati

Articolo 9 - Valutazione della performance

Articolo 10 - Valutazione del segretario comunale

CAPO II

Articolo 11 - L'organismo di valutazione (OV) - funzioni

Art. 12 - Composizione e nomina dell'organismo di valutazione

Articolo 13 - Compenso e durata dell'organismo di valutazione

Articolo 14 - Requisiti per la nomina

CAPO III

Articolo 15 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Articolo 16 - Strumenti di incentivazione monetaria

Articolo 17 - Premi annuali sui risultati della performance

Articolo 18 - Progressioni economiche

Articolo 19 - Strumenti di incentivazione organizzativa

Articolo 20 – Norme finali

ALLEGATI:

- scheda di valutazione del personale responsabile di area
- scheda di valutazione del personale non responsabile di area
- scheda di autovalutazione

CAPO I

Articolo 1

Oggetto e Finalità

Il presente regolamento è finalizzato a dotare il Comune di un autonomo sistema di valutazione interno del personale e mira a garantire il raggiungimento dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa

Articolo 2

Trasparenza

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione delle performance. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Articolo 3

Definizione di performance organizzativa

La performance organizzativa, tenendo conto anche dell'entità demografica del Comune, fa riferimento, principalmente ai seguenti aspetti:

- l'attuazione di piani e programmi adottati dagli Organi Politici nonché degli obiettivi assegnati agli Organi gestionali;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse anche con riferimento alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Articolo 4

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance e la sua attuazione a livello comunale costituiscono momenti esecutivi della programmazione amministrativa che si articola:

- nel bilancio annuale e pluriennale;
- nella relazione previsionale e programmatica.

Ai fini dell'attuazione dei programmi di cui ai succitati strumenti previsionali, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e i cicli della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
- attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

Articolo 5

Performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguardano:

- il raggiungimento degli obiettivi di area e/o trasversali tra aree e/o complessivi di ente;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale, rimessa ai competenti responsabili dei servizi riguardano:

- il contributo fornito alla gestione dei servizi compresi nell'area e/o il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 6

Sistema integrato di pianificazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e la allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- la relazione previsionale e programmatica approvata annualmente unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua, nell'arco del triennio, i programmi e progetti da attuare, nonché il programma triennale dei lavori pubblici approvato unitamente al bilancio di previsione;
- il piano degli obiettivi e i relativi indicatori assegnati ai responsabili delle aree.

Dopo l'approvazione del bilancio di previsione da parte del consiglio comunale, la giunta comunale approva il piano esecutivo di gestione-piano della performance, con il quale vengono assegnati a ciascuna area gli obiettivi annuali con i relativi indicatori di risultato, in coerenza con il bilancio di previsione, della relazione previsionale e programmatica e con il programma triennale dei lavori pubblici. Il piano è pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al piano in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione o al programma triennale dei lavori pubblici e all'elenco annuale ovvero il mutamento delle priorità dell'amministrazione.

Articolo 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, rilevato secondo quanto previsto nel presente regolamento.

Articolo 8

Verifica finale e rendicontazione dei risultati

Entro il mese di febbraio i responsabili delle aree producono al Segretario Comunale una relazione sulla attività svolta dall'area e/o sugli obiettivi specifici assegnati. Il Segretario comunale trasmette gli atti all'Organismo di valutazione (OV) che, con il supporto del servizio finanziario, effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi sulla base delle relazioni e dei dati forniti dai responsabili delle aree.

A seguito di tale verifica l'Organismo di valutazione (OV) redige la rendicontazione di cui all'articolo 4, denominata "Relazione sulla performance" che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.

La relazione di cui al comma 2 è trasmessa alla giunta comunale che ne prende atto con propria deliberazione; la stessa è pubblicata sul sito istituzionale del Comune – sezione Trasparenza

Articolo 9

Valutazione della performance

La performance organizzativa e individuale è determinata dalla misurazione e valutazione delle seguenti componenti:

■ per i responsabili delle aree:

1. il raggiungimento degli obiettivi di area e/o trasversali tra aree /o complessivi di ente o, ove assegnati, di specifici obiettivi individuali;
2. competenze professionali o manageriali dimostrate, ivi comprese le capacità di valutare i propri collaboratori.

■ per i restanti dipendenti:

1. il contributo fornito alla gestione dei servizi compresi nell'area e/o il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e/o trasversali fra aree e/o di ente;
2. competenze , professionalità, autonomia e capacità organizzative dimostrati.

la predetta valutazione, tiene conto degli obiettivi fissati dal DUP e dal PEG di riferimento nonché da eventuali altri strumenti programmatori annuali e pluriennali; è svolta sulla base di criteri e metodologia di valutazione, approvate dalla G.M. con proprio atto, su proposta dell'Organismo di Valutazione;

Articolo 10

Valutazione del Segretario Comunale

Ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL dei segretari comunali e provinciali, la misurazione e la valutazione della performance del segretario comunale viene effettuata dal Sindaco; la stessa è effettuata entro il mese di gennaio di ogni anno relativamente all'esercizio precedente.

La verifica attiene alle funzioni attribuite ed ai compiti svolti dal Segretario, con particolare riferimento al positivo contributo fornito ed alla collaborazione attiva, per quanto di competenza, nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione quali desumibili dagli strumenti previsionali e programmatici ovvero da singoli e specifici provvedimenti, al supporto dato ai Responsabili dei Servizi, alla disponibilità in termini di orario di lavoro e di servizio, all'assistenza agli organi diversi dal Consiglio e Giunta Comunale (es commissioni, conferenze, riunioni di studio e approfondimento temi e questioni di pubblico interesse, ecc), alla eventuale responsabilità per specifici campi o servizi.

La valutazione del Sindaco opera su un parametro numerico complessivo pari a 100, tenendo conto dei fattori indicati nella seguente scheda:

VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE			
N	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazione punteggi da 1 a 20
1	Competenza giuridica Amministrativa	collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi istituzionali dell'ente (Consiglio, Giunta, Commissioni, Conferenze capigruppo, ecc);	
2	Funzioni di direzione e coordinamento	Capacità di supportare trasversalmente tutti i settori di operatività dell'Ente attraverso un valido ausilio ai responsabili dei servizi soprattutto con riguardo a	

		materie di particolare complessità ed all'evoluzione normativa sulla gestione amministrativa	
3	Responsabilità legate a specifici servizi	servizi legati all'attuazione di normative speciali che individuano specifiche responsabilità in capo al Segretario Comunale (tipologie controlli, anticorruzione, ec)	
4	Problem Solving e Comportamenti	Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e gestire le situazioni con il miglior risultato possibile nell'interesse del Comune	
5	Elasticità orario di lavoro e di servizio	Disponibilità in termini di orario di lavoro e di servizio in base alle mutevoli esigenze dell'amministrazione, prescindendo dall'ordinario orario di contratto	
		TOTALE	

La valutazione complessiva del Segretario Comunale è espressa con il punteggio totale effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sotto-punteggi attribuiti dal Sindaco.

La retribuzione di risultato non può eccedere il limite massimo previsto dal vigente CCNL, fissato nel 10% del monte salari relativo all'anno di riferimento

CAPO II

Articolo 11

L'organismo di valutazione (OV) - funzioni

L'Organismo di valutazione (**OV**) opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili delle aree .

l'OV esercita le seguenti attività:

- svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
- contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della eventuale progressione economica;
- redige la relazione sulla performance;
- valuta le prestazioni del personale dei responsabili di area;
- propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili delle aree, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, ai dirigenti, nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge.
- comunica la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune.

- garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- svolge il controllo di gestione, avvalendosi della collaborazione dei responsabili dei singoli servizi, in base al Piano Esecutivo di Gestione, (che comprende anche il piano delle performance) ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvando all'uopo la modulistica occorrente per le necessarie rilevazioni. Il controllo di gestione è effettuato tenendo conto del ciclo di gestione delle performance. Le sue risultanze sono comunicate alla Giunta Comunale ed al Revisore dei Conti per quanto di rispettiva competenza.
Per l'esercizio di tutte le sue funzioni l'Organismo di valutazione si avvale del supporto degli uffici comunali.

Articolo 12

Composizione e nomina dell'O.V.

L'organismo di valutazione è monocratico ed estraneo all'Amministrazione ed alla struttura organizzativa del Comune.

La nomina dell'organismo di valutazione spetta al Sindaco, che procede previa acquisizione di curriculum sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.

Il O.V. opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Il componente dell'Organismo di valutazione non può essere nominato tra 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.

Il raccordo tra l'organismo di valutazione e gli Organi Istituzionali è garantito dal Segretario Comunale.

Il Comune può svolgere il servizio di cui trattasi anche in forma associata, previa adozione di apposito regolamento e convenzione con altri Enti

Articolo 13

Compenso e durata dell'O.V.

Il compenso per il componente dell'organismo di valutazione viene indicato nel decreto sindacale di nomina.

Detto compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, viene determinato in misura massima non superiore al compenso corrisposto all'Organo di revisione contabile in carica presso l'Ente, tenendo conto delle tabelle fissate dal Ministero dell'Interno e del fatto che all'Organo sono attribuiti anche delicati adempimenti in materia di trasparenza e legalità.

L'O.V. rimane in carica fino alla scadenza del mandato del Sindaco e può essere riconfermato una sola volta.

Il componente può decadere per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e può essere revocato per sopravvenuti motivi di interesse pubblico ovvero per gravi negligenze.

Articolo 14

Requisiti per la nomina

I requisiti valutabili per la nomina del O.V. attengono all'area delle conoscenze, a quella delle esperienze professionali e a quella delle capacità.

In particolare, il componente del O.V. deve essere in possesso del titolo di laurea ed avere acquisito esperienza presso aziende pubbliche e/o private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

Deve altresì possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento organizzativo.

Le predette capacità sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che il Nucleo debba perseguire.

Il Sindaco individua e nomina l'O.V. con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.

CAPO III

Articolo 15

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Il Comune promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, nei limiti di legge e delle risorse all'uopo disponibili in bilancio..

La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.

Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dal presente regolamento.

L'amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Articolo 16

Strumenti di incentivazione monetaria

Per premiare il merito, il comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

a. premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'articolo 14, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;

b. eventuali altri istituti previsti e regolati da norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro

Gli incentivi di cui alla lettera a) sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa

Articolo 17

Premi annuali sui risultati della performance dei responsabili

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa e individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, al personale con funzione dirigenziale spetta l'indennità di risultato prevista dai rispettivi vigenti CCNL graduata in rapporto alla percentuale della valutazione conseguita in base al sistema di cui all'art. 9, comma 1 lettera a) come segue:

- fino a 50 punti:	0%		
- da punti 51 a	punti 65	: 10%	dell'indennità contrattuale
- da punti 66 a	punti 77	: 15%	dell'indennità contrattuale
- da punti 78 a	punti 89	: 18%	dell'indennità contrattuale
- da punti 90 a	punti 95	: 20%	dell'indennità contrattuale
- da punti 96 a	punti 100	: 25%	dell'indennità contrattuale

Fino a nuove disposizioni legislative o contrattuali, le risorse destinate all'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione con le seguenti specificazioni:

- il premio spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time sarà proporzionale alla percentuale di orario lavorativo rispetto alle ore 36 ore del tempo pieno, così come pure nell'ipotesi di personale convenzionato;
- il premio sarà rapportato ai mesi di effettivo servizio con un minimo di mesi 3 nell'anno oggetto del processo di valutazione;
- per essere ammessi alla ripartizione del premio occorre una valutazione minima del 51/100;

le somme assegnate a ciascun dipendente saranno ridotte proporzionalmente al numero di assenze dal servizio non computando come tali:

- ferie;
- assenze per malattia dovute a cause di servizio;
- aspettative e permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
- riposo per donazione di sangue e donazione di organi;
- congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- assenze per partecipazione ad attività di soccorso ed assistenza della protezione civile secondo quanto previsto art. 9, commi 1, 2 e 3 del D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194.

Articolo 18

Progressioni economiche

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, e semprechè le stesse siano consentite dalla normativa vigente, possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.

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.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate annualmente a tale fine.

Articolo 19

Strumenti di incentivazione organizzativa

Per valorizzare il personale, il comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

■ progressione di carriera.

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva, non superiore al cinquanta per cento, a favore del personale dipendente in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata, ferma restando la necessità di esperire preliminarmente le procedure di mobilità prescritte dalla normativa vigente

■ attribuzione di incarichi e responsabilità.

Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità. Tra gli incarichi sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

Articolo 20

Norme finali

Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione che lo approva ed è pubblicato on-line.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento, cessano di avere vigore le eventuali norme comunali in contrasto con lo stesso.