

ALL_1



COMUNE DI PASTRENGO
Provincia di Verona
Piazza Carlo Alberto, 1 - 37010 - Pastrengo (VR)

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**approvato con deliberazione di G.C. nr. 88 del 20.11.2013
modificato con deliberazione di G.C. nr. ___ del _____
parere del nucleo di valutazione in data 10.03.2020**

confronto sindacale in data 07.05.2020

Art. 1
Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance, ai sensi dell'articolo 3 comma 2 del d. lgs 150/2009, ha per oggetto:
 - a. *abrogato*
 - b. la valutazione della performance con riferimento alle aree di responsabilità in cui si articola l'ente "*performance di unità organizzativa*";
 - c. la valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e personale dipendente) "*performance individuale*".

Art. 2
Fasi e tempi della valutazione

1. Le fasi del sistema di valutazione della performance si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance di cui al relativo regolamento e di norma si articolano come segue:
 - a. Proposizione da parte degli incaricati di "posizione organizzativa", coordinati dal segretario comunale, e/o dall'assessore competente degli obiettivi strategici da inserire nel DUP (le parole "*nella Relazione previsionale e programmatica*" sono *abrogate*). Gli obiettivi devono essere coerenti con le Linee programmatiche di governo e con il Piano generale di sviluppo, se predisposto.
 - b. Concertazione sugli obiettivi proposti con il Segretario comunale e/o Assessore competente e definizione degli obiettivi.
 - c. Definizione del Piano della performance e inserimento nello stesso degli obiettivi strategici.
 - d. Definizione del PEG e del PDO e declinazione in quest'ultimo degli obiettivi operativi.
 - e. Approvazione da parte della Giunta del Piano della Performance, del PEG e del PDO
 - f. Svolgimento della gestione, e suo monitoraggio attraverso i sistemi di controllo interno (controllo strategico e controllo di gestione).
 - g. *sostituito dalla seguente previsione: monitoraggio durante il corso dell'anno ad opera dei singoli Responsabili dei Servizi*
 - j. Report finale, da rendere contemporaneamente all'approvazione del rendiconto della gestione ai sensi dell'articolo 227 del d. lgs 267/2000
 - k. Valutazione annuale delle prestazioni secondo quanto previsto dal presente regolamento.
2. I compensi destinati a premiare la performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.
3. Le fasi del sistema sono eventuali e possono avere una diversa articolazione, eventualmente specificata nella "*nota programmatica annuale*" con cui la Giunta, eventualmente supportata dall'OIV, invita assessori e posizioni organizzative ad elaborare gli obiettivi annuali.
4. *abrogato*

5. *sostituito dalla seguente previsione: I c.d. progetti obiettivo finanziati con le somme di cui all'articolo 67 comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018 sono inseriti nel PIANO DELLA PERFORMANCE.*

Art. 3 Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati devono essere:
 - a. rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
 - b. specifici e misurabili;
 - c. tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
 - d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; per specifici obiettivi si può prevedere una durata diversa;
 - e. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
 - f. coerenti con tutti gli atti di pianificazione.

2. Gli obiettivi devono indicare:
 - a. le azioni concrete che si svolgeranno;
 - b. la tempistica di riferimento;
 - c. i budget finanziari assegnati;
 - d. le risorse umane assegnate,
 - e. le risorse strumentali assegnate;
 - f. gli indicatori di risultato;
 - g. la programmazione di riferimento.

3. Gli obiettivi possono essere trasversali e riguardare tutte le strutture organizzative dell'ente o settoriali, cioè riferiti ad una singola unità organizzativa, oppure individuali se assegnati al titolare di una posizione organizzativa o ad un singolo dipendente.

4. I titolari di posizione organizzativa, e i responsabili delle diverse unità organizzative provvedono ad elaborare i piani di lavoro connessi agli obiettivi assegnati.

5. La valutazione degli obiettivi è sottoposta a verifica periodica, rimanendo fermo il principio in base al quale la definitiva liquidazione del salario accessorio collegato al raggiungimento dell'obiettivo avverrà in relazione al grado di raggiungimento degli stessi.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato tramite indicatori quantitativi e/o qualitativi definiti in sede di assegnazione degli obiettivi stessi.

Art. 4 Caratteristiche generali delle competenze professionali, comportamenti e capacità organizzative

1. Si definiscono "*competenze professionali, comportamenti e capacità*" i fattori di valutazione che hanno natura prevalentemente qualitativa, con una componente soggettiva. Con riferimento a questi fattori, è valutato l'esercizio più o meno positivo del proprio ruolo da parte del valutato.

2. Per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi il valutatore utilizzerà le schede di valutazione allegate al presente regolamento.

Art. 5 **Soggetti della valutazione**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è competente:
 - a. *abrogato*
 - b. per la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso affidata alla direzione di una posizione organizzativa;
 - c. per formulazione al Sindaco e/o al segretario comunale della proposta di valutazione della performance individuale di ciascuna posizione organizzativa, riferita al raggiungimento degli obiettivi di ente, di unità organizzativa e/o individuali.
2. Il sindaco è competente alla valutazione del segretario comunale.
3. Il sindaco e/o il segretario generale è competente a valutare i titolari di posizione organizzativa. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi avviene in base alla proposta avanzate dall'OIV, dalla quale si può motivatamente discostare. Per quanto riguarda la valutazione delle competenze professionali, capacità e comportamenti è effettuata in autonomia.
4. I titolari di posizione organizzativa sono competenti per la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

Art. 6 **Performance di ente ed organizzativa:** *abrogato*

Art. 6bis - Performance individuale e performance organizzativa: definizioni

La **performance individuale dei Responsabili di Area** è quella riconosciuta a ciascun Responsabile per gli obiettivi individuali assegnati e raggiunti da ciascuno, da soli o con la collaborazione di uno o più dipendenti assegnati alla sua Area.

La **performance individuale di un collaboratore** è quella **riconosciuta a ciascun dipendente** per gli obiettivi assegnati individualmente e raggiunti come singolo, ovvero per gli obiettivi assegnati al Responsabile dei quali egli sia individuato parte attiva (indicata in termini percentuali) all'interno della sua Area di riferimento o di altra Area; la partecipazione percentuale all'obiettivo va indicata nel piano della performance.

La **performance organizzativa** è data dalla **media delle valutazioni raggiunte dal Responsabile di ogni singola area** (solo valutazione parte obiettivi - no valutazione parte comportamenti), oltre alla valutazione ottenuta con le risultanze di una indagine di customer satisfaction, con sistema da implementare *on line* sul sito istituzionale dell'Ente e/o in modalità cartacea.

Nelle more dell'istituzione del sistema di *customer satisfaction*, la performance organizzativa equivale alla media delle valutazioni dei Responsabili di Area (solo valutazione obiettivi, non valutazione parte competenze) (performance organizzativa =

media valutazione parte obiettivi assegnati al Responsabile quali obiettivi di Area + i risultati di customer)

Costituiscono altresì obiettivi di performance organizzativa i progetti assegnati a singoli o gruppi di collaboratori, sotto la vigilanza di uno o più Responsabili di Area, alimentati con risorse appositamente destinate dall'Amministrazione, ex art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018.

Art. 6ter

Struttura delle valutazioni dei risultati - Responsabili di Area.

Ai fini della liquidazione del premio di risultato, la valutazione complessiva dei Responsabili di Area è strutturata come segue:

- obiettivi trasparenza e anticorruzione massimo 15 punti;
- obiettivi individuali/della struttura organizzativa 60 punti (in ragione del peso di ciascun obiettivo assegnato);
- comportamenti, competenze, capacità relazionali, 20 punti;
- risultati della customer satisfaction (qualora implementata) punti 5;

Nelle more dell'implementazione ed avvio del sistema di soddisfazione dell'utenza, il punteggio (5 p.) previsto viene caricato sulla parte comportamenti e competenze del Responsabile del Servizio.

Ai fini della valutazione si utilizza la scheda allegato B)

I criteri per il riparto del premio di risultato sono indicati nel contratto collettivo decentrato vigente alla data delle operazioni di valutazione.

Art. 6 quater

Struttura delle valutazioni dei risultati - Personale non in posizione organizzativa

Ai fini della liquidazione delle premialità accessorie ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, la struttura della valutazione si compone come di seguito:

- obiettivi individuali ovvero partecipazione ad obiettivi dell'Area di appartenenza: massimo 45 punti;
- comportamenti, competenze, capacità relazionali, apporti individuali alla struttura di appartenenza: 55 punti;
- **performance organizzativa** di cui all'art. 6bis, comma 3: media delle valutazioni delle aree solo parte obiettivi (inclusi i progetti alimentati con la parte variabile del fondo art. 67, comma 5 lett. b), incidenza massimo 5 punti.

Ai fini della valutazione si utilizza la scheda allegato C)

Articolo 7

La valutazione del segretario comunale

l'Articolo 7 comma 1 è sostituito dal seguente:

1. La valutazione del segretario comunale è effettuata sulla base della scheda allegata A) al presente Regolamento ed è collegata:

50% agli obiettivi assegnati dal piano della performance

50% alle competenze professionali, comportamenti e capacità connesse al ruolo ricoperto

Art. 8 La valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa:
abrogato

Art. 9 La valutazione del restante personale
abrogato

Art. 10 Processo valutativo

1. L'attività del valutatore si articola nelle seguenti tre fasi di adempimento:
 - a. Inizio del periodo di valutazione: comunicazione al collaboratore degli obiettivi individuali o di gruppo, del livello di collaborazione attesa e delle aspettative professionali.
 - b. Durante il periodo di valutazione: monitoraggio delle prestazioni e delle aspettative professionali (che richiede una valutazione regolare nel corso dell'anno) ed eventuali proposte correttive;
 - c. Termine del periodo di valutazione:
 - compilazione delle schede valutative;
 - verifica della valutazione effettuata;
 - incontro con il collaboratore per la comunicazione della valutazione, sulla quale egli potrà esprimere la propria opinione unitamente alle proprie aspirazioni;
4. Nel colloquio di valutazione l'oggetto del giudizio non è la persona, ma la prestazione, le competenze e capacità professionali mediante la discussione di fatti, dati e informazioni tesi ad analizzare problemi e le loro cause e definire possibilità di intervento.
5. Sulle schede di valutazione dovranno essere riportate anche le osservazioni del valutatore e del valutato dirette ad accettare la proposta di valutazione o a prenderne atto. Il valutatore potrà inoltre indicare azioni di miglioramento che ritiene utile siano fornite sia nell'area della prestazione individuale volta al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia nell'area delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi.
6. *abrogato.*

Articolo 11
Procedure di conciliazione

Articolo abrogato e sostituito con l'art. 7, comma 5 del Regolamento sul Nucleo di valutazione approvato con la deliberazione di G.C. nr. 14 del 01.03.2017

Art. 12 Il sistema premiante

1. Il sistema premiante di merito, a seguito della valutazione della performance individuale *e organizzativa*, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi, sia economici che di carriera, previsti dalla contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, nei limiti delle risorse disponibili.

2. La distribuzione di incentivi e premi collegata alla performance può essere effettuata solo successivamente alle valutazioni previste dal sistema di valutazione in vigore. Non possono essere corrisposti incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Per il segretario comunale ed i titolari di posizione organizzativa è prevista la retribuzione di risultato.
4. L'ammontare dell'incentivo economico da corrispondere ai singoli dipendenti all'esito della valutazione - esclusi i titolari di posizione organizzativa - è calcolato in base ai criteri di cui ai vigenti contratti collettivi decentrati integrativi.

Art. 13

Suddivisione in fasce di merito

abrogato

Art. 14

Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

abrogato

Art. 15

Progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali rilevate dal sistema di valutazione della performance, secondo le regole stabilite con apposito atto di regolamentazione.
3. *abrogato*
4. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 16

Progressioni di carriera tra categorie

abrogato

Articolo 17

Attribuzione di incarichi e Responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il comune assegna incarichi e responsabilità.

il comma 2 viene modificato come di seguito:

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono assegnati nel rispetto dei criteri definiti con deliberazione di G.C. nr. 32 del 29.03.2019 avente ad oggetto: "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei Servizi: Nuove disposizioni in materia di conferimento e revoca incarichi delle posizioni organizzative e predisposizione del manuale dei criteri per la pesatura dei Settori assegnati ai Responsabili. Esame ed approvazione".

Art. 18

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
abrogato

Art. 19

Bonus annuale delle eccellenze
abrogato

Art. 20

Premio annuale per l'innovazione
abrogato

Art. 21

Trasparenza della performance

1. Sul sito istituzionale dell'ente, nell'home page, alla sezione denominata Amministrazione trasparente (le parole "Trasparenza, valutazione e merito" vengono sostituite dalle parole Amministrazione trasparente) sono pubblicati:
 - a) l'ammontare complessivo dei premi stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti collegati destinati alla performance;
 - b) i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del Segretario comunale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti.

Articolo 22

Disposizioni finali e transitorie

L'articolo viene sostituito come di seguito:

Il presente Regolamento recante modifiche al sistema di valutazione del personale dell'Ente entra in vigore a decorrere dall'approvazione del PEG/PIANO PERFORMANCE periodo 2020-2022.

La performance anno 2019 sarà soggetta al precedente sistema di valutazione.

Ogni disposizione presente nei Regolamenti di organizzazione dell'Ente incompatibile con il presente provvedimento si considera abrogata.