



COMUNE DI GOLASECCA

Allegato alla delibera GC n° 128 del 12.12.2011

REGOLAMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Articolo 1

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nei seguenti articoli disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della *performance* nonché il sistema premiale per i dipendenti di cui al decreto legislativo n. 150/2009.

Articolo 2

Principi generali

1 La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa, nonché della valutazione delle risorse impiegate per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente stesso.

2 La valutazione della *performance* è fatta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, sulla base di criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e della realizzazione dei programmi dell'amministrazione.

3 L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Articolo 3

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 ed 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 4

Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della *performance* si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati garantendone la piena trasparenza e visibilità.

Articolo 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. 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 l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - Le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, oltre agli obiettivi generali, anche il piano delle performance con un orizzonte temporale di tre anni, nonché i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente;
 - Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati alle strutture organizzative dell'ente.
2. Il Piano della *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* attesa dell'ente.
3. Il Piano della *performance* viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, la Giunta comunale adotta annualmente:
 - a) con la delibera di approvazione dello schema di bilancio di previsione e della relazione programmatica viene approvato anche il documento programmatico triennale, denominato: "Piano della *performance*", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa ed i relativi indicatori; durante l'esercizio eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della *performance*.
 - b) entro il 30 giugno, un documento, denominato: "Relazione sulla *performance*" che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Articolo 7

Obiettivi e indicatori

1 Gli obiettivi si dividono in:

- strategici che sono direttamente derivati dagli indirizzi di governo del Comune, cioè chiaramente esplicitati nei documenti di programmazione: Linee Programmatiche di Mandato e Relazione Previsionale e Programmatica;
- gestionali che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali devono portare a risultati misurabili ed essere espressione di variabili influenzabili dai soggetti preposti alla gestione. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

2 Gli obiettivi:

- sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico amministrativo, in condivisione con i responsabili di servizio;
- danno concretezza al PEG, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale o pluriennale e, nel secondo caso, devono essere misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3 In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello locale e regionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni analoghe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 8

Gestione orientata ai risultati

1. La gestione orientata ai risultati persegue le seguenti finalità:

- nei criteri decisionali: individuare risultati di valore per il cittadino/utente;
- nei criteri gestionali: anticipare i bisogni e attivare nuovi servizi (innovazione), anziché riprodurre il passato;
- nel comportamento individuale: "negoziare" gli obiettivi e dividerne i risultati, anziché semplicemente adempiere a norme e procedure tradizionali;
- nella tipologia dei controlli: passare da un sistema di controllo solo sulla spesa e sulla legittimità degli atti, al controllo anche del grado di raggiungimento degli obiettivi.

VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

Articolo 9

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 ed al miglioramento del servizio pubblico.
- 2 La valorizzazione del merito dei titolari di posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della *performance* avviene con il sistema premiale di cui ai successivi allegati A,B e C.

Articolo 10

Valutazione dei titolari di posizione organizzativa

- 1 La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, nonché a riconoscere il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza, buon andamento, funzionalità, efficienza ed efficacia.
- 2 La valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa, 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 dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
- 3 La valutazione della *performance* individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco.
- 4 La valutazione della *performance* individuale e l'attribuzione dei premi ai titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Articolo 11

Valutazione del personale

- 1 La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale, svolte dai titolari di posizione organizzativa, sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* 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.La valutazione 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 dei titolari di posizione organizzativa 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, attraverso il sistema premiale, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3 La valutazione della *performance* individuale viene effettuata in relazione ai seguenti principi:

- autonomia valutativa del soggetto valutatore;
- unicità del soggetto valutatore per ogni “graduatoria” definita;
- significativa differenziazione dei giudizi.

Articolo 12

Sistema di valutazione

1 Con l’approvazione del presente regolamento la Giunta comunale adotta il nuovo sistema di valorizzazione e valutazione allegato A) ai sensi dell’art. 7 e dell’art. 31 del D.Lgs 150/2009;

2 Con l’adozione del nuovo sistema di valutazione del personale si intendono automaticamente decaduti i previgenti criteri e schede di valutazione in vigore.

Articolo 13

Rinvii

Si intendono espressamente rinviate la disciplina dei nuovi istituti introdotti dal D.Lgs 150/2009 non applicabili nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro in particolare si intende rinviata a futuri provvedimenti la disciplina relativa al bonus annuale delle eccellenze e a premio annuale per l’innovazione;

Articolo 14

Entrata in vigore

Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione dedicata “Operazione Trasparenza” ed entrerà in vigore il giorno della pubblicazione attesa l’urgenza a provvedere.

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE E TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

VALUTAZIONE del NUCLEO DI VALUTAZIONE circa il raggiungimento degli obiettivi del RESPONSABILE DEL SERVIZIO nell'ambito dell'attuazione del progetto DESCRITTO NELLA PRESENTE SCHEDA.

SETTORE _____

RESPONSABILE _____

TITOLO DEL PROGETTO

.....

PESO DEL PRESENTE PROGETTO: ____% dell'indennità di risultato complessiva.

Valutazione sul raggiungimento dell'obiettivo assegnato e sulla qualità della prestazione

	CATEGORIE		FATTORI DI PRESTAZIONE	Peso del fattore	Punteggio attribuito
1.	Punteggio attribuito a seguito della valutazione da parte del N.d.V. del raggiungimento degli obiettivi assegnati		<i>obiettivo</i> <i>Obiettivo raggiunto dal 91 al 100%: punti 30</i> <i>Obiettivo raggiunto dal 90 al 81%: punti 25</i> <i>Obiettivo raggiunto dal 80 al 71%: punti 20</i> <i>Obiettivo raggiunto dal 70 al 61%: punti 10</i> <i>Obiettivo raggiunto dal 60 al 51%: punti 5</i> <i>Obiettivo raggiunto sotto il 50%: punti 0</i>	30	
2	Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.		<i>Punteggio massimo 15 punti</i>	15	
3	Rapporto con gli organi istituzionali		<i>Punteggio massimo 15 punti</i>	15	
4	Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	20	<i>Punteggio massimo 15 punti</i>	15	
5	Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente		<i>Punteggio massimo 15 punti</i>	15	

6	Rapporto alla performance organizzativa		Punteggio massimo 10 Punteggio complessivo superiore al 90% punti 10 Responsabili di settore) Punteggio complessivo superiore al 80% punti 9 Punteggio complessivo superiore al 70% punti 8 Punteggio complessivo superiore al 60% punti 7 Punteggio complessivo superiore al 50% punti 6 Punteggio complessivo superiore al 40% punti 5 Punteggio sino al 39% punti 0	10	
	TOTALE			100	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto: Il Responsabile

Data valutazione _____

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO PREVITO PER IL PROGETTO CORRISPONDENTE A QUELLO DESCRITTO NELLA PRESENTE SCHEDA:

- punti da 91 a 100 erogazione del 100% del compenso
- punti da 81 a 90 erogazione del 90% del compenso
- punti da 71 a 80 erogazione del 80% del compenso
- punti da 61 a 70 erogazione del 70% del compenso
- punti da 51 a 60 erogazione del 60% del compenso
- punti da 41 a 50 erogazione del 50% del compenso
- punti da 31 a 40 erogazione del 40% del compenso

PER UN PUNTEGGIO PARI OD INFERIORE A PUNTI 40 NON VERRÀ EROGATO ALCUN COMPENSO.

(eventuale) MOTIVO DELLA VALUTAZIONE

.....

.....

.....

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

EVENTUALI CONTRODEDUZIONI DEL SOGGETTO VALUTATO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

il Responsabile

DATA _____

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AL FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO CORRISPONDENTE

VALUTAZIONE del NUCLEO DI VALUTAZIONE circa il raggiungimento degli obiettivi del RESPONSABILE DEL SERVIZIO nell'ambito dell'attuazione del progetto DESCRITTO NELLA PRESENTE SCHEDA.

DIPENDENTE _____ PROF. PROFESSIONALE _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla qualità della performance.

	CATEGORIE	FATTORI DI PRESTAZIONE	Peso del fattore	Punteggio attribuito
1.	MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AL RESPONSABILE DI SETTORE A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI <i>Obiettivi raggiunti dal 91 al 100%: punti 30 obiettivi raggiunti dal 90 al 81%: punti 25 Obiettivi raggiunti dal 80 al 71%: punti 20 Obiettivi raggiunti dal 70 al 61%: punti 10 Obiettivi raggiunti dal 60 al 51%: punti 5 Obiettivi raggiunti sotto il 50%: punti 0</i>	30	
2	Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza nonché l'efficienza organizzativa e affidabilità dimostrata	<i>Punteggio massimo 30 punti</i>	30	
3	Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure/quantità delle prestazioni/livello di autonomia e iniziativa	<i>Punteggio massimo 30 punti</i>	30	
	Rapporto alla performance organizzativa punteggio dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti negli obiettivi strategici affidati ai Responsabili di settore)	Punteggio massimo 10 Punteggio complessivo superiore al 90% punti 10 Punteggio complessivo superiore al 80% punti 9 Punteggio complessivo superiore al 70% punti 8 Punteggio complessivo superiore al 60% punti 7 Punteggio complessivo superiore al 50% punti 6 Punteggio complessivo superiore al 40% punti 5 Punteggio sino al 39% punti 0	10	
	TOTALE		100	

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Visto: Il Dipendente

Data valutazione _____

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO PREVITO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO DI RIFERIMENTO:

- punti da 91 a 100 erogazione del 100% del compenso
- punti da 81 a 90 erogazione del 90% del compenso
- punti da 71 a 80 erogazione del 80% del compenso
- punti da 61 a 70 erogazione del 70% del compenso
- punti da 51 a 60 erogazione del 60% del compenso
- punti da 41 a 50 erogazione del 50% del compenso
- punti da 31 a 40 erogazione del 40% del compenso

PER UN PUNTEGGIO PARI OD INFERIORE A PUNTI 40 NON VERRA' EROGATO ALCUN COMPENSO.

*

(eventuale) **MOTIVO DELLA VALUTAZIONE**

.....

.....

.....

.....

.....

IL REPONSABILE DI SETTORE

*

EVENTUALI CONTRODEDUZIONI DEL SOGGETTO VALUTATO

.....

.....

.....

.....

DATA _____

ALLEGATO C

SCHEDA RETRIBUZIONE RISULTATO

IPOTIZZANDO L'ASSEGNAZIONE DI 3 PROGETTI DI CUI 1 STRATEGICO E 1 GESTIONALE – OPERATIVO E 1 DI MANTENIMENTO

RESPONSABILE _____

DESCRIZIONE OBIETTIVI

	DENOMINAZIONE	RISULTATO ATTESO	PESO %
1	OBIETTIVO STRATEGICO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	
2	OBIETTIVO OPERATIVO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	
3	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	
	TOTALE		100%