

COMUNE DI CASIRATE D'ADDA
(Provincia di Bergamo)

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITÀ DEL PERSONALE
(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 28.02.2014)

Titolo I Disposizioni generali

- Art. 1 Principi generali
- Art. 2 Definizioni

Titolo II Il ciclo della performance

- Art. 3. Ciclo di gestione della performance
- Art. 4 Obiettivi e indicatori
- Art. 5 Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 6 Monitoraggio della performance

Titolo III La valutazione della performance e la gestione dei premi

- Art. 7 Sistema premiante
- Art. 8 Graduatorie per la valutazione della performance individuale
- Art. 9 Fasce di merito e attribuzione dei premi
- Art. 10 Valutazione e crescita professionale

Titolo IV Nucleo di valutazione

- Art. 11 Istituzione
- Art. 12 Composizione, durata e compenso

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai sensi del presente Regolamento si intendono:
 - a) per "TUEL" il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) per "D.Lgs. 165/2001" il decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) per "D.Lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n° 150, e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) per "CCNL" il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto regioni – autonomie locali;
 - e) per "NdV" il nucleo di valutazione di cui all'articolo 4, comma 2, lettera g), della legge 4 marzo 2009, n. 150;
 - f) per "PEG" il piano esecutivo di gestione di cui all'articolo 169 del TUEL.

TITOLO II - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 3 - 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. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto disposto dalla Parte I, Titolo IV (Controlli) e dalla Parte II (Ordinamento finanziario e contabile) del TUEL e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'articolo 6;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 4 - Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG dell'Ente e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

2. Il PEG viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, oppure in caso di approvazione del bilancio dopo il 31 dicembre, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Art. 5 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

2. Il SMVP, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito con il supporto del NdV di cui all'articolo 11 e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

3. Il SMVP, di cui al comma 2, individua:

- a) il processo di valutazione;
- b) l'oggetto della valutazione;
- c) le fasi della valutazione;
- d) i tempi della valutazione;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) lo strumento di valutazione;
- g) le modalità di riesame della valutazione.
- h) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- i) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

5. Il SMVP si applica per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono.

Art. 6 - Monitoraggio della performance

1. La Giunta comunale, con il supporto dei Responsabili, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi fissati durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
2. In particolare il SMVP individua un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

TITOLO III - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E LA GESTIONE DEI PREMI

Art. 7 - Sistema premiante

1. Il sistema premiante applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, ivi compresi i titolari delle posizioni organizzative.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'Amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a) la retribuzione di risultato del Segretario ed dei titolari di posizione organizzativa e gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività per il personale;
 - b) la progressione economica orizzontale;
 - c) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
 - d) il bonus annuale delle eccellenze;
 - e) il premio annuale per l'innovazione;
 - f) il premio di efficienza;
 - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
 - h) l'attribuzione dei posti riservati al personale interno in concorsi pubblici per progressione di carriera.
4. Le forme premiali di cui alla lettera a) sono prescritte dall'art. 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere b), c), d), e) e f) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere g) ed h) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere d) ed e) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.
8. La retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di area di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% o 30% della retribuzione di posizione attribuita, rispettivamente, per i titolari di posizione nel solo Comune di Casirate d'Adda e per quelli che sono responsabili di servizi e funzioni in forma; essa è corrisposta a seguito della valutazione annuale.
9. La retribuzione di risultato per i dirigenti assunti extra-dotazione organica è quella fissata dagli atti di incarico e di assunzione.

Art. 8 - Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente articolo 7 la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore in una graduatoria di merito formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuato, sulla base della valutazione resa dall'organo competente al NdV, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduatoria.
2. La collocazione degli operatori nell'ambito degli appositi livelli di performance è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.
3. Ogni Responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e il NdV organizza la graduatoria unica di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.
4. Ciascun Responsabile, pertanto, è tenuto alla gestione del processo valutativo dei lavoratori di Competenza. Sulla scorta del collocamento in graduatoria formata dal NdV, il Segretario comunale

applica il regime di premialità di cui al presente regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti il *budget* complessivo di premi a disposizione.

5. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione del sistema di premialità.

6. La graduatoria del personale titolare di posizione organizzativa è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.

7. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:

a) autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente;

b) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;

c) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.

8. La graduatoria di valutazione ai fini delle progressioni economiche orizzontali è unica per tutta l'Amministrazione e comprende anche il personale titolare di posizione organizzativa.

Art. 9 - Fasce di merito e attribuzione dei premi

1. A parità di valutazione espressa viene data la precedenza, ai fini della formazione della graduatoria di merito, ai dipendenti ed ai Responsabili che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza di uno o più parametri valutativi fissati nel SMVP.

2. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se pari o inferiori allo 0,5 e per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0,5.

3. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

4. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione.

5. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente e del Responsabile che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo salvo per le assenze determinate da infortunio sul lavoro.

6. La premialità non deve essere differenziata in base alle diverse categorie presenti nell'Ente.

7. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso secondo la disciplina fissata nel SMVP.

Art. 10 - Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. La collocazione nella fascia di merito alta del sistema di valutazione e premialità dell'Ente, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

3. La collocazione nella fascia di merito alta del sistema di valutazione e premialità dell'Ente, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo di preferenza a parità di punteggio riportato dai candidati aventi diritto alla riserva del 50% nei concorsi pubblici ai fini del conseguimento della progressione di carriera.

TITOLO IV - NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 11 - Istituzione

1. Le funzioni del Nucleo di Valutazione (NdV) sono svolte dal Segretario comunale.

Art. 12 - Competenze

1. Il NdV:

a) formula la proposta di metodologia per la valutazione dei responsabili di servizio e dei relativi aggiornamenti;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza e comunica tempestivamente al Sindaco e alla Giunta le criticità riscontrate e formula proposte per il loro superamento;

- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance;
 - d) stabilisce i parametri e gli indici di riferimento del controllo sull'attività amministrativa;
 - e) monitora e valuta i risultati raggiunti al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione amministrativa;
 - f) valuta l'operato dei Responsabili di servizio ai fini della formulazione di una proposta al Sindaco finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato.
2. Il Segretario comunale, in ordine al risultato, viene valutato dal Sindaco.