

Città Termale



Comune di Montevago

Provincia di Agrigento

Prot. del

Approvato con Deliberazione del C.C. n° 161 del 12.12.2011

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Articolo 1

La misurazione della Performance

- a) Un'ideale misurazione ed una adeguata valutazione della performance tendono a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione ed a garantire l'incremento delle competenze professionali dei suoi componenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi legati al merito stesso ad al livello di performance da attribuire per i risultati conseguiti da ogni struttura e da ciascuna risorsa umana in un quadro di pari opportunità per quanto attiene ai diritti ed ai doveri e di trasparenza nell'analisi dei risultati conseguiti dall'Ente, dalle sue strutture e dalle singole risorse impiegate per il loro perseguimento.
- b) Pertanto la misurazione e la valutazione della performance si riferiscono sia all'Ente nel suo complesso, sia ai Servizi in cui si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.
- c) L'Ente pone in essere adeguate modalità di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
- d) L'Ente, inoltre, adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale, quella organizzativa, le capacità innovative, gli elementi di eccellenza secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Articolo 2

Ciclo di gestione della performance

- a) Al fine di attuare i principi generali di cui all'articolo 1, l'Ente tende a sviluppare il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
- b) Il ciclo di gestione della performance si articola 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;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Articolo 3 Obiettivi gestionali e indicatori

- a) La valutazione viene effettuata in relazione al:
- conseguimento degli obiettivi gestionali elencati nel Piano esecutivo di gestione (PEG), o P. D. O. in relazione alle aspettative dell'utenza sia interna che esterna;
 - comportamento organizzativo dei responsabili, nel quadro dell'impiego delle risorse messe a loro disposizione tenendo conto, in particolare, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna (organi del comune: Sindaco, Giunta, Consiglio);
 - capacità e livelli connessi all'innovazione.
- b) Gli obiettivi gestionali sono le attività, le azioni, gli interventi individuali con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e finalizzati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione previsionale e programmatica. 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 sperimentazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.
- c) **Gli obiettivi**
- sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in condivisione con i responsabili delle unità organizzative;
 - danno concretezza al PEG per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
 - hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
 - devono essere coerenti con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici;
 - manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
 - necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuale 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.

d) 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 nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazione 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 4
Monitoraggio della Performance

- La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta :
- Dal Segretario Comunale nei confronti dei titolari di posizione organizzativa;
- Dalle posizioni organizzative responsabili dei Servizi, che devono tener conto sia del conseguimento degli obiettivi assegnati al proprio Servizio, sia delle specifiche responsabilità connesse all'attuazione degli obiettivi di coordinamento, proponendo, in corso di esercizio, eventuali correttivi;
- Dalla Giunta che, con il supporto dei dirigenti, ed avvalendosi dell'operato dell'Organismo, verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi e definisce, ove ritenuto necessario, gli opportuni interventi correttivi;
- Dall'Organismo, cui compete la misurazione e la valutazione della performance
- Di ciascun Servizio, nonché la proposta di valutazione annuale dei loro responsabili.

Articolo 5
Sistema di misurazione e valutazione della performance

- a) L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale.
A tal fine il Sistema di misurazione e valutazione della performance è regolato come da allegati A-B-C- da integrare, se necessario, nel nuovo contesto normativo, regolamentare, organizzativo e contrattuale.
Quest'ultimo anche in relazione alle previste modifiche dei contratti nazionali.
- b) A tal fine, durante l'implementazione e la necessaria integrazione del sistema ed, in particolare andranno verificati:
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - le modalità di raccordo e di integrazione con sistemi di controlli esistenti;

- le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- i meccanismi intesi a definire la necessaria differenziazione nella valutazione del personale.

Articolo 6

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa concerne:

- l'attuazione delle politiche attivate in relazione alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 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;
- la rilevazione del grado di soddisfare dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed, alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

a) La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

b) La misurazione e la valutazione svolte dai predetti responsabili sulla performance individuale del personale alle loro dipendenze sono effettuate sulla base del sistema in vigore nell'Ente e collegate:

- al raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

c) Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità di paternità e parentale.

Articolo 8

Piano della performance e Relazione sulla performance

- a) Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l'Ente redige annualmente:
 - entro il 31 gennaio, un documento programmatico annuale, 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 operative 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 al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - entro il 30 giugno, un documento denominato: " Relazione della performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.
- b) I predetti documenti, immediatamente trasmessi alla Commissione e al Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono pubblicati sul sito istituzionale.
- c) Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance – organizzativa e individuale- che si verifichino durante l'esercizio sono tempestivamente inserite nel piano della performance.
- d) L'Ente terrà conto che la mancata adozione del Piano della performance implica:
 - il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili dei Settori / Servizi che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
 - l'impossibilità a procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Articolo 9

Trasparenza

- a) L'Ente garantisce la trasparenza intesa come accessibilità totale, da conseguire anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
- b) Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente.
- c) Quest'ultimo, garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
- d) L'organismo contribuisce alla redazione del Programma annuale per la trasparenza e l'integrità.

Articolo 10

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico – amministrativo.

- a) L'organo di indirizzo politico- amministrativo:
- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
 - condivide con la Direzione amministrativa, utilizzando anche il supporto dell'organismo, la Relazione previsionale e programmatica ed il PEG;
 - definisce, in collaborazione con la Direzione amministrativa e con il supporto dell'Organismo, il Piano e la Relazione di cui all'articolo 8;
 - prende atto del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici a seguito della valutazione dell'Organismo;
 - definisce il Programma annuale per la trasparenza e l'integrità nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Articolo 11

Merito e premi

Per quanto riguarda:

- le disposizioni di valorizzazione del merito ed i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;
 - criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance;
 - criteri per la differenziazione delle valutazioni;
 - si rinvia agli uniti allegati D ed E salva specifica regolamentazione, che verrà adottata a seguito della stipulazione del prossimo Contratto nazionale e precisata nel conseguente Contratto decentrato.
 - Fino a che non sarà adottata la nuova regolamentazione nascente dallo stipulando contratto il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale sarà data dalle unite tabelle A e B , con riferimento alle posizioni organizzative ed ai restanti dipendenti.
 - Dalla data di approvazione del presente regolamento è abrogato il sistema di valutazione stabilito con delibera di G.M. n. _____ del _____ e lo stesso è surrogato dai fattori di cui agli uniti allegati.
- Il premio di risultato sarà pari alla percentuale di valutazione finale conseguita.

Allegato " A"

SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE
POSIZIONE ORGANIZZATIVE

EX ART. 9 D. L.vo 150/2009

| FATTORI DI VALUTAZIONE | PESO PER POSIZIONE ORGANIZZATIVE |
|---|----------------------------------|
| Obiettivi di struttura | 20 |
| Obiettivi individuali | 20 |
| Motivazione e valutazione dei collaboratori | 15 |
| Competenze dimostrate | 10 |
| Contributo alla performance generale | 10 |
| 1)Comportamenti professionali e organizzativi; | 10 |
| 2)Orientamento al Cittadino e al Cliente interno; | 5 |
| 3)Puntualità e precisione della prestazione; | 5 |
| 4) Problem solving. | 5 |
| TOTALE | 100 |

Allegato " B"

SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE A/B, C E D

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO | PESO PER CATG. D. senza responsabilità | PESO PER CATG.C | PESO PER CATG. A/B |
|--|---|---|-----------------------|-----------------------------|
| Obiettivi di gruppo | - | 20 | 10 | 20 |
| Obiettivi individuali e di gruppo | 25 | 10 | 10 | - |
| Motivazione Valutazione dei collaboratori | 20 | - | - | - |
| Competenze dimostrate | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Contributo alla performance dell'area | 10 | 30 | 30 | 20 |
| 1. Comportamenti professionali e organizzativi. | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 2. Orientamento al cittadino e/o al cliente interno. | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 3. Puntualità e precisione della prestazione. | 10 | 5 | 15 | 20 |
| 4. Problem solving. | 5 | 5 | 5 | 10 |
| TOTALE | 100 | 100 | 100 | 100 |

Allegato "C"

GRADUAZIONE DELLA PRESTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione, in relazione ai singoli fattori, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese coincidenti con la prestazione normalmente attesa della posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione resa

| | |
|---|--|
| Grado 1 – INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 50% | Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazioni di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi. |
| Grado 2 – MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 51% al 70% | Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazioni di comportamenti/risultati vicini ai requisiti di base della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici. |
| Grado 3 – ADEGUATO Punteggio correlato: dal 71% al 80% | Prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese. Manifestazioni di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno. |
| Grado 4 – BUONO Punteggio correlato: dal 81% al 90% | Prestazione mediamente superiore agli standard e alle attese. Manifestazioni di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune |
| Grado 5 – ECCELLENTE Punteggio correlato: dal 91% al 100% | Prestazione ampiamente superiore agli standard e alle attese. Manifestazioni di comportamenti/risultati ben più che ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile come modello di riferimento. |

Articolazione in fasce SOGLI E FASCE DI MERITO

A – Il punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato è così distinto:

- Per le posizioni organizzative il valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore a 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- Per il restante personale il valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

B – Sulla base dei punteggi attribuiti sono annualmente individuate quattro fasce di merito:

- | | |
|---|------------------|
| • Prima fascia (dell'eccellenza) | da 91 a 100/100; |
| • Seconda fascia (della distinzione) | da 81 a 90/100; |
| • Terza fascia (dell'adeguatezza) | da 71 a 80/100; |
| • Quarta fascia (della prestazione inadeguata) | da 0 a 70/100 |

Allegato " E"

Graduazione dei Premi

IPOTESI DI CORRELAZIONE PUNTEGGIO/RETRIBUZIONE

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% rispetto a quello della seconda fascia.

Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% rispetto a quello della terza fascia.

Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

Esempio pratico:

1 - Premio base attribuito alla **Terza fascia** 100

2 - Premio attribuito alla **Seconda fascia** $125 = (100 + 100 \cdot 25/100)$

3 - Premio attribuito alla **Prima fascia** $187,5 = (125 + 125 \cdot 50/100)$

Ai titolari di posizione organizzativa il premio di risultato è distribuito in misura proporzionale al punteggio conseguito comparato all'indennità di risultato prevista dal CCNL.

Il premio è attribuibile se il titolare di P.O. consegue un punteggio non inferiore a 71/100 dei fattori di valutazione di cui all'allegato A.

Alp. F.



Città Termale



Comune di Montevago

Provincia di Agrigento

Classificazione e attribuzione delle risorse destinate alla Performance (individuale e collettiva) nella fase transitoria di adozione del nuovo C.C.N.L.

Le risorse destinate alla produttività previste nel piano di riparto concertato con le OO.SS. ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 01.04.1999 sono ripartite e assegnate dalla Giunta Municipale a ciascun settore previa conferenza di servizio che valuta i bisogni e le necessità in armonia agli obiettivi dell'Amministrazione.

Le risorse assegnate a ciascun settore sono ripartite da ciascun dirigente alle categorie partecipanti al progetto di performance ed erogate alle stesse unità sulla base di specifica valutazione dell'O.I.V. e comunque in conformità al regolamento adottato.

Le prestazioni rese sono graduate secondo i seguenti giudizi:
Eccellente – Distinto – Buono – e Sufficiente a cui è corrispondente un premio espresso in percentuale sulla risorsa assegnata con la seguente progressione:

- a) Eccellenti pari al 40%
- b) Distinto “ 30%
- c) Buono “ 20%
- d) Sufficiente “ 10%