



COMUNE DI BARGE

PROVINCIA DI CUNEO

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Finalità e principi

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di BARGE, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D. Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Principi di riferimento

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

In considerazione della complessità e della specificità del contesto operativo del Comune di BARGE, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.

Articolazione del sistema

Art. 3 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.

Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche. L'articolazione delle disposizioni che seguono e dei relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento delle indicazioni e dei principi del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida emanate dalla CIVIT.

Art. 4 - Ambito della performance organizzativa

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

La performance organizzativa riguarda altresì la capacità delle diverse unità operative in cui si articola l'ente di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al comma precedente.

Art. 5 - Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisi che ne rendano opportuna una revisione.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo devono evidenziare l'impatto che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, da definirsi e misurarsi facendo riferimento a dati, parametri indicatori rilevati da fonte autorevole.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate annualmente in programmi ed azioni strategiche che comportano il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso l'ente.

I programmi e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'organo politico devono contenere specifici riferimenti:

- agli obiettivi strategici che si pongono rispetto alle priorità di mandato
- al profilo temporale di realizzazione
- alle fasi di realizzazione
- alle risorse economiche e finanziarie assegnate
- a parametri ed indicatori attesi
- alle unità operative coinvolte

I riferimenti di cui al comma precedente hanno un orizzonte temporale almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati alle unità operative in cui si articola l'ente.

La misurazione della performance organizzativa tiene conto anche del contributo che le unità organizzative apicali nel loro complesso sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e progetti.

Art. 6 - Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate ed i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi.

La valutazione della performance può avvalersi, oltre che degli strumenti e delle procedure interne, di iniziative finalizzate alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'ente. Il ricorso alla rilevazione esterna è condotto compatibilmente con le capacità organizzative e la sostenibilità finanziaria dell'ente.

Art. 7 - Ambito della performance individuale

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Art. 8 - Misurazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati in correlazione con le priorità, i programmi e le azioni strategiche definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo. I fattori comportamentali sono esplicitati in specifici documenti.

Art. 9 - Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

L'accesso agli strumenti premianti è in ogni caso inibito ai dipendenti che non dovessero conseguire una valutazione del comportamento professionale ed organizzativo superiore alla soglia minima prestabilita nei documenti di programmazione dell'ente.

Art. 10 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di BARGE, nel rispetto delle indicazioni di cui ai precedenti articoli 4, 5, 6, 7, 8 e 9, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, ed assicurando un processo di miglioramento continuo.

In relazione al disposto del comma precedente, lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di BARGE, deve seguire un approccio equilibrato, garantendo coerenza ed omogeneità tra tutti gli strumenti e le procedure adottate

Art. 11 - Raccordo con i sistemi informativi contabili

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'ente.

Lo sviluppo ed il potenziamento del sistema di misurazione e valutazione della performance tiene altresì conto delle caratteristiche dei sistemi informativi contabili adottati dall'ente nonché delle loro evoluzioni.

Art. 12 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il presente regolamento integra le disposizioni di cui al D. Lgs. 286/1999 ed all'art. 147 del D. Lgs. 267/2000 in materia di controlli interni presso l'ente.

In particolare, il presente regolamento disciplina procedure e strumenti riconducibili ai sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo strategico;
- programmazione e controllo di gestione
- valutazione delle prestazioni.

Eventuali novità normative che dovessero interessare il sistema dei controlli interni degli enti locali dovranno essere coordinate con il presente regolamento.

Il processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 13 - Articolazione in macrofasi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

Art. 14 - Programmazione della performance

La macrofase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del piano integrato degli obiettivi.

La programmazione ha inizio con la definizione delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi individuati negli strumenti di pianificazione del mandato (Linee programmatiche e Piano generale di sviluppo) ed aggiornati periodicamente attraverso la Relazione previsionale e programmatica, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche, viene elaborata la proposta di piano delle risorse ed obiettivi.

Il Segretario Generale, anche attraverso specifiche riunioni e contatti con i Responsabili, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse. Analoga sollecitazione è rivolta dai Responsabili ai propri collaboratori. La proposta definitiva del Piano degli Obiettivi è sottoposta all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

Art. 15 - Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del piano degli obiettivi e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio coordinatore o il Segretario, se trattasi di personale, ovvero il Sindaco, se trattasi di rappresentanti politici, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento dell'organismo indipendente di valutazione ove costituito.

Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Tale adempimento prende avvio con la ricognizione, condotta da ogni Responsabile, degli obiettivi perseguiti e dell'attività svolta, e richiede il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori, con conseguente riscontro dei fattori comportamentali; l'attività di ricognizione dei Responsabili prosegue con un confronto con il Segretario, al

fine di concordare eventuali azioni correttive ed integrative, che possono portare anche all'annullamento e/o all'inserimento di nuovi obiettivi. Il monitoraggio formale della performance si completa con la predisposizione di Report.

Art. 16 - Consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I responsabili di servizio raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Segretario, in collaborazione con i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione, ove costituito, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispose un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative apicali. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I Responsabili di servizio, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori. Completate le attività di cui ai punti precedenti, l'organismo indipendente di valutazione, ove costituito, acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai Responsabili di servizio ed avvia l'attività di confronto con gli stessi al fine di formulare la proposta di valutazione. Recepite le proposte di valutazione si attribuiscono in via definitiva i punteggi ai responsabili, determinandone la graduatoria.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il 30 aprile dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

L'organo di indirizzo politico amministrativo può disporre l'organizzazione di incontri con rappresentanti della collettività in cui illustrare i risultati della performance conseguita, al fine di acquisire elementi utili per integrare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

Art. 17 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Il Piano integrato degli obiettivi, il Report di monitoraggio intermedio e la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

In osservanza del principio di trasparenza, per ogni macrofase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è inoltre prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance.

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

Art. 18 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero 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, monitoraggio e consuntivazione:

- 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;
- Il Piano Generale di Sviluppo attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee d'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, dei servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare; il Piano Generale di Sviluppo può essere integrato attraverso la definizione di un documento predisposto dall'organo di indirizzo politico amministrativo che, a seguito dell'analisi degli esercizi pregressi, in coerenza con le linee programmatiche di mandato, definisca le azioni strategiche da perseguire;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti da realizzare;
- Il Piano delle risorse e degli Obiettivi che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ed individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati; attraverso il Piano degli Obiettivi sono definiti operativamente:
 - a) gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
 - b) le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
 - c) i Responsabili di struttura organizzativa, titolari degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Piano individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
 - b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli scostamenti.
- Il Report di monitoraggio della performance attraverso cui si riscontra, nel corso dell'esercizio, l'evoluzione della performance organizzativa e lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ai

Responsabili, unitamente all'impiego delle risorse ed agli equilibri finanziari ed economico patrimoniali complessivi dell'ente

- La Relazione sulla performance che evidenzia i risultati conseguiti a livello di performance organizzativa ed individuale

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile e coerente con l'articolazione organizzativa del Comune.

Art. 19 - Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di servizio, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di servizio titolari di P.O.

La valutazione dei Responsabili di servizio (titolari di posizione organizzativa) avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero "Risultati operativi" e "Comportamento professionale", la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo ed organismo comunale di valutazione, ove istituito. La valutazione è espressa in centesimi.

L'ambito di valutazione inerente i "Risultati operativi" ha per oggetto:

- i risultati di obiettivi individuali assegnati
- i risultati dell'unità organizzativa assegnata

L'ambito di valutazione inerente il "Comportamento professionale" ha per oggetto:

- l'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;
- la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente.

La valutazione è di competenza del segretario comunale; trattandosi peraltro di posizioni apicali dell'ente, la valutazione avviene d'intesa con il Sindaco.

Art. 21 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda ed è di competenza dei Responsabili titolari di posizione organizzative. La valutazione 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 premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Art. 22 - Strumenti di valutazione

Le schede di misurazione del contributo reso dalle unità organizzative apicali alla performance organizzativa e delle performance individuali dei Responsabili di titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, sono definite in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui agli articoli precedenti.

Art. 23 - Formazione delle graduatorie delle valutazioni individuali e punteggi di accesso

La valutazione individuale del personale si basa sulla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Sulla base del punteggio conseguito, il personale viene inserito in specifiche graduatorie distinte per titolari di posizione organizzativa e personale dipendente.

Per i titolari di posizione organizzativa, il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria è pari a 6/10 o equivalente, sia per il comportamento professionale, sia per i risultati operativi.

Per il personale dipendente, il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria è pari a 6/10 o equivalente, sia per il comportamento professionale, sia per i risultati operativi.

I provvedimenti disciplinanti la quantificazione dei premi o progetti, stabiliscono le quote di retribuzione accessoria erogabili in relazione a punteggi più elevati del minimo, e anche le modalità di ripartizione tra i partecipanti.

Art. 24 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa

La graduatoria dei titolari di posizione organizzativa classifica i Responsabili nelle seguenti fasce di merito (punteggi da ottenersi per entrambi gli ambiti, operativi e comportamentali):

<i>Fasce</i>	PUNTEGGIO ATTRIBUITO		<i>% retribuzione di risultato spettante</i>
	DA	A	
	<i>(o equivalente)</i>		
A)	10/10	9/10	100
B)	meno di 9/10	8/10	96
C)	meno di 8/10	7/10	92
D)	meno di 7/10	6/10	Ponderata percentualmente
E)	<6/10		Zero

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato PER CIASCUN RESPONSABILE sarà calcolato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione.

Trattandosi di ente di modeste dimensioni (al momento dotato di appena sei responsabili di servizio – posizioni organizzative), si aderisce al criterio delle c.d. “fasce aperte”, tenendo conto degli spazi di autonomia organizzativa sanciti dall’art. 31 comma 2 del d. lgs. N. 150/2009. Pertanto non viene pertanto predeterminato il numero di dipendenti che rientrano nelle singole fasce.

Dovrà pertanto essere garantito il disposto normativo, secondo cui “una quota prevalente delle risorse” venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

Si dispone che la “quota prevalente” si interpreta nel senso che il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta debba essere prevalente rispetto al premio individuale di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti.

Viene prevista altresì la c.d. “fascia zero”, senza necessità che la stessa sia popolata, facendovi ricadere naturalmente chi in sede di valutazione annuale di performance non superasse la soglia centesimale definita per accedere al premio.

Per l'ottenimento della progressione economica orizzontale, è richiesto un punteggio pari ad almeno 7/10 o equivalente del totale per ciascuno degli ambiti (Obiettivi/risultati operativi e Comportamenti).

La progressione economica è attribuita a chi ottenga il maggiore punteggio con riferimento al periodo di osservazione considerato. In caso di parità si ha riguardo al maggior punteggio ottenuto per la componente “obiettivi/risultati operativi”. In caso di ulteriore parità, si ha riguardo alla maggiore anzianità di servizio.

Per l'ottenimento della progressione occorre raggiungere la soglia minima di punteggio più sopra indicata. L'anzianità di servizio viene computata attribuendo due punti per ogni anno di servizio nella posizione (senza considerare il biennio obbligatorio di permanenza in posizione), con un massimo di venti punti complessivi per la categoria B e dieci punti complessivi per le categorie C e D.

Nel caso il numero di titolari di posizione organizzativa non risulti superiore a cinque, non si applica la suddivisione in fasce della graduatoria; la differenziazione delle valutazioni è determinata dai punteggi individuali conseguiti dai singoli titolari di posizione organizzativa; ad ogni titolare di posizione organizzativa collocato in graduatoria viene riconosciuto il 100% del massimo della retribuzione di risultato (25% della retribuzione di posizione), purchè il medesimo ottenga in sede valutativa almeno il punteggio sopra indicato come richiesto per la collocazione nella fascia B; ove ottenga almeno il punteggio sopra indicato come richiesto per la collocazione nella fascia D, la retribuzione sarà attribuita in misura proporzionale; per risultati inferiori, non sarà attribuito alcun compenso.

Art. 25 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente

Il personale dipendente, non PO, viene inserito nelle seguenti fasce di merito (punteggio da ottenersi per entrambi gli ambiti, operativi e comportamentali):

<i>Fasce</i>	PUNTEGGIO ATTRIBUITO		<i>% premio base spettante</i>
	<i>DA</i>	<i>A</i>	
	<i>(o equivalente)</i>		
A)	10/10	9/10	100
B)	meno di 9/10	8/10	96
C)	meno di 8/10	7/10	92
D)	meno di 7/10	6/10	Ponderata percentualmente
E)	<6/10		Zero

Trattandosi di ente di modeste dimensioni, si aderisce al criterio delle c.d. "fasce aperte", tenendo conto degli spazi di autonomia organizzativa sanciti dall'art. 31 comma 2 del d. lgs. N. 150/2009. Pertanto non viene pertanto predeterminato il numero di dipendenti che rientrano nelle singole fasce.

Dovrà pertanto essere garantito il disposto normativo, secondo cui “una quota prevalente delle risorse” venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

Viene prevista altresì la c.d. “fascia zero”, senza necessità che la stessa sia popolata, facendovi ricadere naturalmente chi in sede di valutazione annuale di performance non superasse la soglia centesimale definita per accedere al premio.

Il “premio base” si ottiene dividendo il plafond disponibile, per il numero di dipendenti complessivi.

Il plafond può essere stabilito a livello complessivo di dipendenti, ovvero di gruppo di lavoro, ovvero di progetto finalizzato.

Per l'ottenimento della progressione economica orizzontale, è richiesto un punteggio pari ad almeno 7/10 del totale per ciascuno degli ambiti (Obiettivi/risultati operativi e Comportamenti).

La progressione economica è attribuita a chi ottenga il maggiore punteggio con riferimento al periodo di osservazione considerato. In caso di parità si ha riguardo al maggior punteggio ottenuto per la componente “obiettivi/risultati operativi”. In caso di ulteriore parità, si ha riguardo alla maggiore anzianità di servizio. Per l'ottenimento della progressione occorre raggiungere la soglia minima di punteggio più sopra indicata.

L'anzianità di servizio viene computata attribuendo due punti per ogni anno di servizio nella posizione (senza considerare il biennio obbligatorio di permanenza in posizione), con un massimo di venti punti complessivi per la categoria B e dieci punti complessivi per le categorie C e D.

Relativamente alle somme destinate al salario accessorio si stabiliscono ulteriori criteri di ripartizione per obiettivi e/o settori e/o gruppi di lavoro. I criteri di ripartizione per obiettivi, settori e/o gruppi di lavoro sono sovrapponibili, per cui sono possibili ad esempio progetti finalizzati che comprendano personale di più aree, anche coinvolgendo soltanto alcuni dei dipendenti delle singole aree.

Il criterio di ripartizione per obiettivi, è correlato al raggiungimento di risultati finalizzati (c.d. progetti finalizzati), ai quali viene attribuito specifico budget. Tali progetti possono essere anche correlati a obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction.

Il criterio di ripartizione per settori o aree o gruppo di lavoro, è correlato alla dotazione di personale assegnato al singolo settore o area, qualitativa e quantitativa.

All'interno dell'obiettivo, settore, gruppo di lavoro, la ripartizione è correlata:

- al grado di coinvolgimento del dipendente nel progetto;
- al maggiore o minore apporto individuale alla realizzazione del progetto.

In tutti i casi suddetti, pertanto, il “premio base” è determinato applicando tali criteri integrativi/correttivi al criterio generale sopra indicato.

Art. 25 bis – Modifiche al sistema premiante

Laddove, a seguito di specifici interventi normativi o di specifiche intese nazionali, dovesse determinarsi la sostanziale e temporanea neutralizzazione degli effetti retributivi scaturenti dall'inserimento del personale dipendente all'interno delle fasce di merito di cui agli artt. 24 e 25 del presente regolamento, la differenziazione delle valutazioni è determinata dai punteggi individuali conseguiti dai singoli dipendenti, e la retribuzione sarà così attribuita:

- per il personale P.O.: varrà la disciplina sopra indicata (art. 24, ultimo comma), con riferimento al numero di posizioni organizzative non superiore a cinque;
- per il personale non P.O.:
 - 100% budget, purchè il lavoratore ottenga in sede valutativa almeno il punteggio sopra indicato all'art. 25 come richiesto per la collocazione nella fascia B;
 - raggiungimento di un punteggio inferiore a quanto sopra, ma almeno pari a quello sopra indicato come richiesto per la collocazione nella fascia D: ponderazione proporzionale;
 - raggiungimento di punteggio inferiore a quanto sopra: nessuna retribuzione incentivante.

Art. 26 - Valutazione del Segretario generale

La valutazione del Segretario generale è di competenza del Sindaco. Si rinvia alla scheda di valutazione già in essere, adottata con deliberazione della Giunta comunale n. 68 in data 20.5.2010 ad oggetto "Metodologia e criteri di valutazione dei vari fattori ai fini della maggiorazione dell'indennità di posizione e schede di valutazione ai fini dell'attribuzione del salario di risultato per il segretario comunale – approvazione".

Nucleo di valutazione

Art. 27 – Rinvio

Si rinvia alla disciplina comunale già in essere.

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 28 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente, titolare di posizione organizzativa o meno, voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/ 2010.

Norme finali e transitorie

Art. 29 - Disposizioni finali

È abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastante con il presente documento.

Art. 30 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di intervenuta esecutività della deliberazione di approvazione.