

**COMUNE DI PESCANTINA**  
Provincia di Verona

**Regolamento Ordinamento degli Uffici e dei Servizi**

APPENDICE DI ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009  
IN MATERIA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA  
PERFORMANCE.

## **TITOLO I: PRINCIPI GENERALI**

### **Art. 1 – Contenuti del regolamento**

1. Il presente regolamento, integra il vigente regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle innovazioni introdotte dal decreto Brunetta.

### **Art. 2 - Trasparenza**

1. La trasparenza e' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, 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 del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

## **TITOLO II: Valutazione della performance organizzativa e individuale**

### **Capo I: Principi e definizioni: finalità e definizione della performance**

#### **Art. 3 – La valutazione della performance**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il Comune valuta la performance con riferimento alle Aree organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

3. Il Comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

#### **Art. 4 – Programmazione e Controllo Ciclo della Performance**

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 (RPP) approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;

- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi gestionali, i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali;
- Report periodici in corso di esercizio per monitorare l'andamento della gestione.

2. Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione sono:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali e alle priorità e strategie previste dal programma di governo;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c. correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

### **Art. 5 - Performance Organizzativa**

1. La Performance organizzativa comprende:

- a) Le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) Il grado di attuazione dei piani e dei programmi con particolare riferimento alla tempistica realizzata, agli standard qualitativi – quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse;
- c) Il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
- d) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- e) Lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi;
- f) L'efficienza dell'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.

### **Art. 6 – Performance individuale**

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguarda:

- Il raggiungimento degli obiettivi dell'area organizzativa;
- I comportamenti organizzativi e le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;

Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori fanno riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

2. La valutazione svolta dai titolari di posizioni organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:

- a) All'abilità tecnico operativa dimostrata nello svolgimento delle mansioni, alla qualità del lavoro, puntualità e rapidità;
- b) All'autonomia e alla iniziativa;
- c) Alla flessibilità e all'impegno per periodi eccezionali o in carenza di personale;
- d) Alla capacità di migliorare la propria professionalità ed alla capacità di comprendere e applicare le norme, le regole e le disposizioni;
- e) Alla capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo ed alla capacità di relazionarsi con persone esterne all'Ente.

## **Capo II: Sistema di valutazione della performance**

### **Art. 7 – Soggetti**

Il presente sistema affida la funzione di misurazione e valutazione delle performance:

- Al nucleo di valutazione per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa in relazione ai risultati realizzati dalle rispettive aree;

- Ai titolari di posizioni organizzativa per la valutazione delle performance individuali del personale assegnato;
- Al Sindaco limitatamente alla valutazione del Segretario Comunale, con le modalità previste nell'incarico o nella convenzione di segreteria comunale.

#### **Art. 8 – Nucleo di valutazione**

- Già disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di giunta comunale n. 335 del 22.12.2005, articoli da 23 a 25, integrato e modificato con D.G. n. 51 del 05.03.2008 e n. 278 del 22.12.2010.

#### **Art. 9 – Il ciclo della gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra 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 premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

### **TITOLO III: Premi e merito**

#### **Capo I: Principi e finalità**

#### **Art. 10 – Principi e finalità**

1. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

#### **Art. 11 – Oneri**

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'ente. L'Amministrazione utilizza a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Gli istituti retributivi previsti dal presente titolo possono essere resi operativi solo previa applicazione dei principi normativi e di quelli dei contratti collettivi di lavoro.

#### **Capo II: Strumenti di incentivazione**

#### **Art. 12 – Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.

2. Per premiare il merito il Comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale dell'innovazione;
- premi di efficienza.

3. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

#### **Art. 13 – Valutazione della performance annuale**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti ed i titolari di posizione organizzativa sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di una graduatoria differenziata.

#### **Art. 14 – Premio di efficienza**

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza;
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa;
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa;
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del nucleo di valutazione.

#### **Art. 15 – Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo**

Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, il Comune utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo:

- a) progressione economiche orizzontali;
- b) progressioni di carriera tra categorie diverse;
- c) attribuzioni di incarichi e responsabilità;
- d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

#### **Art. 16 – Progressioni economiche orizzontali**

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retribuiti 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 ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente;
3. 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. 17 – Progressioni di carriera tra categorie**

1. Nell'ambito della programmazione del personale in funzione delle esigenze organizzative del Comune, l'Amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;
3. La selezione del personale dall'esterno dell'Ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'Ente.

#### **Art. 18 – Attribuzioni di incarichi e responsabilità**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative ed al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità;
2. Gli incarichi di cui al punto 1 sono assegnati secondo criteri oggettivi e pubblici.

**Art. 19 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati.

**Art. 20 – Criteri di attribuzione delle risorse decentrate**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nell'ambito di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo e quantitativo di quelli esistenti;
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinate a obiettivi ad elevato valore strategico da erogare prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.