

# **Comune di Andorno Micca**

## **Provincia di Biella**

**REGOLAMENTO COMUNALE DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE (IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 “ATTUAZIONE DELLA LEGGE 04.03.2009 N. 15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA’ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”)**

Approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 23 del 06.04.2011  
Modificato con Deliberazione Giunta Comunale n. 24 del 27.03.2017

## INDICE

Premessa	
Art. 1: Contenuti del regolamento	pag. 3
Capo I: Misurazione e valutazione della performance	
Art. 2: Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo	pag. 4
Art. 3: Performance organizzativa ed individuale	pag. 5
Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi	pag. 5
Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la Valutazione della performance individuale	pag. 6
Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la Valutazione della performance collettiva	pag. 7
Capo II: La trasparenza	
Art. 7: Trasparenza	pag. 8
Capo III: Merito e premi	
Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della Performance	pag. 9
Art. 9: Premi	pag. 9
Art. 10: Fasce di merito	pag. 9

## Premessa

### Art. 1: Contenuti del regolamento

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

In particolare il presente regolamento in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato “decreto”, adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell’art. 16 del decreto: alle disposizioni dell’art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell’art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all’art. 13 del D.Lgs n. 150/2009, di seguito indicata come “commissione Civit” ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l’ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni;

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## **Capo I: Misurazione e valutazione della performance**

### **Art. 2: Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità (ai sensi dell'art. 15, comma 1 del D.Lgs 150/2009).

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. o analogo documento programmatico, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit), la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione nonché indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.07.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

### Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

<b>Area posizione organizzativa</b>	<b>N. responsabili posizioni organizzative</b>	<b>N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa</b>
<b>Area Economico – Finanziaria / Servizio Amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>=</b>
<b>Area Amministrativa- Demografica-Statistica/ Servizio Amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>=</b>
<b>Area Tecnica-Tecnico Manutentiva / Servizio Tecnico</b>	<b>1</b>	<b>=</b>

### Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

In attuazione dell'art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico- amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standar definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. E-bis del D.Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale è attribuita ad un nucleo di valutazione nominato dal Sindaco.

Detto organismo in forma monocratica è composto da un membro esperto esterno all'Ente di provata qualificazione, nominato dal Sindaco esperto nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterno all'amministrazione, in possesso della capacità e competenze professionali di almeno cinque anni in materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale degli enti locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantisca la conoscenza della realtà degli enti locali.

Non potranno essere nominati componenti del nucleo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La nomina del nucleo di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

Il nucleo di valutazione può essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

La valutazione del segretario comunale è attribuita al Sindaco su proposta dell'Organismo di Valutazione.

In caso di segreteria convenzionata l'incidenza della valutazione è comunicata al Sindaco capo-convenzione per gli adempimenti di riferimento.

Ai sensi dell'art. 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 6: le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

## **Capo II: La trasparenza**

### **Art. 7: Trasparenza**

Ai sensi dell'art. 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs n. 165 del 30.03.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.06.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle presentazioni.



### **Capo III: Merito e premi**

Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l'Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premiati selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 9: Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell'art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell'art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell'art. 25 del decreto)
- d) premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del decreto)

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell'art. 21 del decreto)
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell'art. 22 del decreto)
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell'art. 26 del decreto)

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 10: Fasce di merito

Ai sensi dell'art. 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tra fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale

c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia
- non è previsto il riconoscimento di risorse

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.