

COMUNE DI CASALE DI SCODOSIA

**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione,
integrità e trasparenza della performance.**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 31 del 21.03.2012

INDICE

Sezione I

Programmazione e organizzazione della performance

Art. 1 - Principi generali

Art. 2 - Programmazione e piano della Performance

Art. 3 - Relazione sulla performance e rendicontazione

Sezione II

Valutazione della performance

Art. 4 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente

Art. 5 - Organo Comunale di Valutazione (O.C.V)

Sezione III

Progressioni economiche

Art. 6 - Progressioni orizzontali

Art. 7 - Requisiti per poter accedere alle progressioni orizzontali

Sezione IV

Integrità e trasparenza

Art. 8 - Integrità e controlli di regolarità

Art. 9 - Trasparenza

Sezione I

Programmazione e organizzazione della Performance

Art. 1 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente la Giunta Comunale approva annualmente il *Piano della Performance* di cui al successivo art. 2 e la *Relazione Consuntiva sulla Performance* di cui al successivo art. 3.

Art. 2 – Programmazione e piano della Performance

1. Il Piano della Performance è il documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori di target, cioè gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano della Performance è aggiornato annualmente.
2. Il Piano della Performance si basa su:
 - Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale e Triennale;
 - Piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi.
3. Il *Piano della Performance* è approvato entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario di riferimento. Ai fini della trasparenza di cui al successivo articolo 9 è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale del *Piano della Performance*.

Art. 3 - Relazione sulla Performance e rendicontazione

1. La *Relazione Consuntiva sulla Performance* costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La *Relazione Consuntiva sulla Performance*, con i dati definitivi della gestione, validata dall'Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.) di cui al successivo articolo 5, è trasmessa al Sindaco entro il 30 Giugno dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento ed è approvata dalla Giunta Comunale.

Sezione II

Valutazione della Performance

Art. 4 – Il sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente.

La Performance Organizzativa viene valutata mediante l'utilizzo di indicatori che rileveranno gli aspetti organizzativi riportati nelle schede allegate al presente documento, secondo gli indici riportati.

Le risorse umane, i soggetti coinvolti e le risorse strumentali impiegate sono indicati nel documento definito "Piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi".

Il processo di misurazione e valutazione avviene attraverso periodiche verifiche in merito al raggiungimento degli obiettivi e termina con colloqui individuali per la comunicazione dei risultati della valutazione.

Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato e/o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate.

Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

La misurazione della performance dell'Ente avviene sulla base di apposite schede differenziate per categoria: scheda per dipendenti di Cat. B; scheda per dipendenti di Cat. C; scheda per dipendenti di Cat. D; scheda per responsabili di posizione organizzativa.

Le schede per la valutazione dei responsabili di Area sono redatte dall'OCV mentre le schede per la valutazione del restante personale sono redatte dai Responsabili di area cui lo stesso personale appartiene.

La valutazione del segretario comunale compete al Sindaco.

Le schede di valutazione devono essere redatte e presentate ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui le stesse si riferiscono.

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al valutatore le proprie osservazioni in forma scritta; il valutatore risponderà entro i successivi 5 giorni. Se non soddisfatto della risposta, il lavoratore può rivolgersi in forma scritta all'O.C.V. che decide definitivamente.

Art. 5 – Organo Comunale di Valutazione (O.C.V.).

1- E' istituito l'Organo Comunale di Valutazione (OCV) delle performance.

All'OCV è garantita l'autonomia e l'indipendenza necessaria per garantire allo stesso l'autorevolezza e l'imparzialità di giudizio necessario nell'esercizio delle funzioni assegnate.

2-La struttura tecnica permanente di supporto all'OCV è individuata nel Responsabile della 1ª Area "Segreteria – Affari generali – Servizi alla Persona", eventualmente coadiuvato da un dipendente della stessa Area;

3-L'OCV è organo monocratico e viene nominato dalla Giunta Comunale.

7-L'OCV, con il supporto del servizio interno competente, svolge le seguenti funzioni:

- a) predispone e monitora il sistema della valutazione e della trasparenza dell'Ente e propone eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso;
- b) predispone il *Piano della performance* di cui al precedente articolo 2 e affida ai Responsabili di Area gli obiettivi previsti dal *Piano della performance annuale*;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle disposizioni vigenti e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) valuta i Responsabili di Area sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente;
- e) predispone la *Relazione consuntiva sulla performance* di cui al precedente articolo 3.
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione, anche attraverso la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dell'Ente.

Sezione III Progressioni economiche

Art. 6 – Progressioni orizzontali

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

Esse sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro e di quelli integrativi e nei limiti delle risorse disponibili.

Per poter accedere alla progressioni economiche viene operata una distinzione fondamentale fra:

- requisiti di base: si tratta di criteri fondamentali che operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere contemplato l'accesso alla progressione orizzontale;
- criteri di selezione: guidano le scelte puntuali relative all'attribuzione della progressione orizzontale. Il processo decisionale è collegato ad elementi di riferimento concreti e documentabili.

La selezione è effettuata dall'Organo Comunale di Valutazione coadiuvato dai titolari di posizione organizzativa.

Art. 7 – Requisiti per poter accedere alle progressioni orizzontali

I requisiti di base per poter accedere alla selezioni sono i seguenti:

- Incrementi da B1 a B2, da B3 a B4 (per B3 giuridico), da C1 a C2 e da D1 a D2:
 - Almeno tre anni nella posizione precedente;
 - Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni, nei due anni precedenti, non inferiore al 70 % dell'importo massimo attribuibile.
- Incrementi successivi:
 - Almeno due anni nella posizione precedente;
 - Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni, nei due anni precedenti, non inferiore all'80 % dell'importo massimo attribuibile.

I requisiti di selezione sono i seguenti:

| Elemento di selezione | Punteggio massimo | Articolazione punteggi |
|---------------------------------|-------------------|---|
| Esperienza acquisita | 7 | - 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria di appartenenza anche in enti diversi purché dello stesso comparto; per le frazioni di anno il punteggio viene rapportato alle mensilità (il mese viene calcolato se si è lavorato per più di quindici giorni); - 0,5 punti per ogni anno nella categoria immediatamente inferiore; per le frazioni di anno il punteggio viene rapportato alle mensilità (il mese viene calcolato se si è lavorato per più di quindici giorni). |
| Prestazioni erogate | 75 | Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi due anni. |
| Corsi di aggiorn. professionale | 7 | Per ogni ora di corso si riconoscono 0,1 punti. Gli attestati servono a certificare il numero di ore seguite ma non fanno punteggio a sé. |
| Titolo di studio | 11 | - 1 punto per diploma scuola media superiore professionale purché si tratti di un corso di durata di almeno 3 anni e con ciascun anno scolastico organizzato almeno da ottobre a maggio con frequentazione obbligatoria di almeno 5 giorni settimanali per almeno 4 ore al giorno ; - 2 punti per diploma scuola media superiore; - 4 punti per titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è sufficiente il diploma di scuola superiore; - 8 punti per diploma laurea breve; - 10 punti per diploma laurea specialistica o laurea con il vecchio ordinamento; - 11 punti titolo di abilitazione conseguito a seguito di esami di stato per iscrizione ad albi professionali per i quali è necessario il possesso di diploma di laurea. |
| Totale | 100 | |

Sezione IV

Integrità e trasparenza

Art. 8 - Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli di regolarità già previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000.
2. Le Posizioni Organizzative, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. L'Ente assicura l'integrità dell'azione amministrativa, la trasparenza amministrativa e il benessere organizzativo, mediante una campionatura dei processi, anche relazionali, effettuata su proposta dell'O.C.V.

Art. 9 - Trasparenza.

Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D. Lgs. n.150/2009, è pienamente accessibile a chiunque ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA B

Nominativo Dipendente: _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio attribuibile | Valutazione |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati | 3, 5, 8, 11 | |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | 4, 6, 7, 11 | |
| 3. Livello di iniziativa personale | 3, 5, 8, 9 | |
| 4. Flessibilità nelle prestazioni | 3, 6, 8, 9 | |
| 5. Rapporti con l'utenza | 3, 5, 8, 11 | |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi | 4, 5, 8, 9 | |
| Totale punti | | |

- Per ognuno dei sei indicatori di valutazione attribuire un punteggio scelto fra i quattro possibili. La somma totale va da un minimo di 20 a un massimo di 60 punti. -

Casale di Scodosia, li _____

Il Responsabile di Area _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente: _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio attribuibile | Valutazione |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | 3, 5, 8, 11 | |
| 2. Livello di iniziativa personale | 3, 5, 8, 9 | |
| 3. Flessibilità nelle prestazioni | 3, 6, 8, 9 | |
| 4. Rapporti con l'utenza | 3, 5, 8, 11 | |
| 5. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 4, 5, 8, 9 | |
| 6. Orientamento alla soluzione dei problemi | 3, 5, 8, 11 | |
| Totale punti | | |

- Per ognuno dei sei indicatori di valutazione attribuire un punteggio scelto fra i quattro possibili. La somma totale va da un minimo di 20 a un massimo di 60 punti. -

Casale di Scodosia, li _____

Il Responsabile di Area _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scheda di valutazione della performance individuale

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio attribuibile | Valutazione |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1. Livello di iniziativa personale | 3, 5, 8, 11 | |
| 2. Orientamento alla soluzione dei problemi | 3, 5, 8, 11 | |
| 3. Grado di autonomia e responsabilità | 3, 5, 8, 11 | |
| 4. Flessibilità | 3, 6, 8, 9 | |
| 5. Rapporti con l'utenza | 3, 6, 8, 9 | |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 4, 5, 8, 9 | |
| Totale punti | | |

- Per ognuno dei sei indicatori di valutazione attribuire un punteggio scelto fra i quattro possibili. La somma totale va da un minimo di 20 a un massimo di 60 punti. -

Casale di Scodosia, li _____

Il Responsabile di Area _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scheda di valutazione della performance individuale

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CATEGORIA D

Nominativo Dipendente: _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio attribuibile | Valutazione |
|--|------------------------|-------------|
| 1. Capacità di individuare soluzioni percorribili per fronteggiare tanto le situazioni prevedibili quanto quelle critiche | 3, 6, 8, 9 | |
| 2. Attitudini personali (spirito di servizio, attitudine ad assumersi responsabilità, correttezza ed integrità, riservatezza) | 3, 5, 8, 11 | |
| 3. Capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro | 3, 5, 8, 11 | |
| 4. Capacità di rispondere positivamente alle esigenze del cittadino | 3, 6, 8, 9 | |
| 5. Capacità di gestire e promuovere il miglioramento dei servizi, anche tramite l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche ed informatiche | 3, 6, 8, 9 | |
| 6. Capacità di contribuire all'integrazione fra i diversi uffici e servizi e con gli organi politici | 3, 5, 8, 11 | |
| Totale punti | | |

- Per ognuno dei sei indicatori di valutazione attribuire un punteggio scelto fra i quattro possibili. La somma totale va da un minimo di 20 a un massimo di 60 punti. -

Casale di Scodosia, li _____

L'Organo Comunale di Valutazione _____

Il Responsabile di Area per presa visione _____

Scheda di valutazione ai fini della

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Scheda da compilare sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.

Nominativo Dipendente: _____

Area di appartenenza _____ Settore _____

Categoria economica di appartenenza _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio massimo attribuibile | Punteggio assegnato |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------|
| Esperienza acquisita | 5 | |
| Prestazioni erogate | 75 | |
| Corsi di aggiornamento professionale | 5 | |
| Titolo di studio | 15 | |
| Totale | 100 | |

Casale di Scodosia, li _____

Il Responsabile di Area *oppure* L'Organo Comunale di Valutazione

Il dipendente per presa visione _____