



REGOLAMENTO
DI DISCIPLINA
DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE
Comune di Sefro

Approvato con deliberazione di GC n. 70 del 30/12/2020

Sommario

Art. 1 Contenuti del regolamento	3
Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.....	3
Art. 3 Performance organizzativa e individuale	3
Art. 4 Gli obiettivi.....	3
Art. 5 Qualità dei servizi	4
Art. 6 Il Nucleo di Valutazione	4
Art. 7 La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa	6
Art.8 Il Ciclo di Gestione della Performance.....	9
Art. 9 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance	9
Art. 10 Premi.....	9
Art. 11 Fasce di merito	10
Art. 12 Entrata in vigore	10

Art. 1 Contenuti del regolamento

Il presente regolamento adotta i principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" 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;
- 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;

Il presente regolamento abroga e sostituisce qualsiasi precedente disposizione incompatibile e, compatibilmente con le valutazioni in corso, si applica dal giorno successivo all'approvazione.

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico 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.

La valutazione delle prestazioni lavorative dovranno avere come 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 dall'Amministrazione comunale.

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 e individuale

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, 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.

Art. 4 Gli obiettivi

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo 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;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 Qualità dei servizi

Nell'ottica di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria performance e di elevare la qualità dei servizi erogati, il comune definisce gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, anche attraverso l'attivazione di un sistema di gestione dei reclami e la previsione di modalità di indennizzo all'utenza.

A tal fine il Nucleo di Valutazione stabilisce le modalità di ricezione, da parte dei cittadini, anche in forma associata, delle comunicazioni sul proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati e le pubblica sul sito dell'ente, in apposita sezione della home page.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui sopra sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione; il Nucleo di valutazione ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e dei singoli dirigenti e responsabili.

Art. 6 Il Nucleo di Valutazione

In applicazione dei principi del titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, quale organismo di valutazione operante presso il Comune è istituito il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai Responsabili di Settore e stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

Il nucleo di valutazione è un organo monocratico, composto da un esperto esterno all'Ente.

Il componente è scelto "intuitu personae" dal Sindaco tra i soggetti che ne abbiano fatto istanza all'Amministrazione o, in caso di assenza di candidature, previo avviso pubblico, sulla base di un curriculum che attesti il possesso dei seguenti requisiti:

1. titolo di laurea specialistica o laurea del vecchio ordinamento in discipline economiche e/o giuridiche
2. esperienza pluriennale posseduta in almeno uno dei seguenti ambiti: management,

- pianificazione, controllo, organizzazione, gestione del personale, valutazione del personale;
3. assenza di cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, di rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, di condanne penali e di procedimenti penali in corso, di provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi;
 4. assenza, negli ultimi tre anni, di incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero assenza, negli ultimi tre anni, di rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni;
 5. idonee conoscenze informatiche.

Al componente del Nucleo di Valutazione verrà corrisposto un compenso annuo (onnicomprensivo) che viene impegnato nel bilancio dell'Ente con apposita determinazione dirigenziale.

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca o cessazione anticipata. Il componente dell' NdV è revocabile solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti costituenti grave inadempimento agli obblighi di correttezza e di diligenza; egli, inoltre, cessa dall'incarico per:

- scadenza del mandato;
- dimissioni volontarie;
- impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

In caso di dimissioni presentate dal componente del NdV deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

In caso di scadenza naturale, il Nucleo di Valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo Nucleo, che dovrà avvenire entro gg. 45 dalla data di scadenza dell'incarico.

In caso di dimissioni presentate dal componente del NdV deve essere garantito un preavviso di almeno 45 giorni. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato. Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti principali attività:

- effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Settore), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al

personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;

- collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forme e modalità differenti, qualora le funzioni vengano svolte in modo associato attraverso l'Unione dei Comuni di cui l'Ente è parte o l'associazione dei servizi.

Art. 7 La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative 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 del personale Responsabile di Posizioni Organizzativa è attribuita al Nucleo di Valutazione.

Anche la valutazione del Segretario comunale è attribuita al NdV, utilizzando le schede relative al personale P.O.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVA è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi legati al servizio, pesati dalla giunta in relazione all'attività strutturale e all'attività di sviluppo. Si determina il punteggio massimo da assegnare ad ogni obiettivo (peso) in relazione all'attività strutturale e all'attività di sviluppo del Comune (la somma dei punteggi teorici massimi attribuibili non può superare il punteggio massimo totale di 60). Si determina il moltiplicatore da utilizzare per l'obiettivo in relazione al grado di raggiungimento, come da tabella. Il valore così determinato viene moltiplicato per il peso dell'obiettivo e si ottiene il punteggio finale per singolo obiettivo, quindi si determina il punteggio finale mediante la somma dei punteggi di tutti gli obiettivi (max 60 punti);
- alla qualità del contributo individuale assicurato alla performance organizzativa dell'ente: questo fattore di valutazione misura quanto il titolare di P.O. ha contribuito alla determinazione dei risultati in termini di performance organizzativa dell'intero ente. Il nucleo di valutazione valuta questo elemento attraverso diversi fattori di valutazione, così come riportato nella scheda di valutazione, ed il punteggio massimo è di 20;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori: per valutare questo elemento al nucleo di valutazione viene fornito un dato statistico relativo all'indice di varianza delle valutazioni e informazioni circa il rispetto da parte dei responsabili della tempistica e delle modalità di

attuazione del ciclo di gestione delle performance (condivisione degli obiettivi, realizzazione degli incontri, colloqui di valutazione, ecc.). Tale elemento di valutazione può tener conto anche di ulteriori fattori come il benessere organizzativo del servizio. Il punteggio massimo attribuibile è 10;

- alle competenze professionali e manageriali dimostrate. Il punteggio massimo attribuibile è 10;

In sintesi il punteggio massimo finale pari a 100 è così suddiviso:

Obiettivi individuali o di gruppo	Max 60
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	Max 20
Capacità di valutare i collaboratori	Max 10
Competenze manageriali e professionali	Max 10

Scala raggiungimento obiettivi

Ai fini della valutazione dei responsabili gestionali viene assegnato un moltiplicatore per ogni obiettivo in base al grado di raggiungimento del relativo indicatore di risultato in relazione alla seguente griglia:

Grado di attuazione dell'obiettivo	Moltiplicatore assegnato per singolo obiettivo
0 - 30%	0
31% - 50%	0,3
51% - 70%	0,5
71% - 90%	0,7
91% - 100%	1

Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, il punteggio complessivo della scheda di valutazione viene rapportato ad una percentuale della retribuzione di posizione così come previsto nella tabella che segue:

Posizioni organizzative	
Punteggio scheda di valutazione	Percentuale della retribuzione di risultato assegnata dall'amministrazione - CCDI
0 - 49	0
50 - 65	30%
66 - 75	50%
76 - 85	75%
86 - 100	100%

La scheda di tipo di valutazione da utilizzare è allegata al presente regolamento sotto la lettera "A".

La misurazione e la VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DA PARTE DEI RESPONSABILI di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici **obiettivi di gruppo o individuali** legati all'unità o al servizio definiti dal piano degli obiettivi. Il responsabile può assegnare ai dipendenti direttamente obiettivi del piano degli obiettivi ovvero specificare comportamenti attesi diretti a migliorare l'efficacia e l'efficienza del settore.
Si verifica il raggiungimento e si determina il punteggio finale con la sommatoria (massimo 40 punti);
- qualità del **contributo individuale alla performance organizzativa** con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
 - ambito gestionale inteso come la capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro;
 - ambito innovativo, inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative e innovative;Il punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;
- ai **comportamenti organizzativi** e alle competenze dimostrate come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
 - ambito relazionale inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo;
 - orientamento alla performance inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli;Il punteggio finale si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30;

La valutazione di ogni singolo fattore di valutazione viene successivamente rapportato al punteggio assegnato in termini percentuali in base alla seguente tabella:

Obiettivi individuali o di gruppo	Max 40
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa	Max 30
Comportamenti organizzativi	Max 30

La scheda di tipo di valutazione da utilizzare è allegata al presente regolamento sotto la lettera "B".

L'erogazione del premio collegato alla performance è possibile al raggiungimento di un punteggio complessivo di valutazione pari o superiore a 50.

Tutti i fattori di valutazione previsti vengono valutati con un coefficiente che va da 0 a 1 come di seguito riportata:

- inadeguato da 0 a 0.2
- migliorabile da > 0.2 a 0.4
- adeguato da > 0.4 a 0.6
- buono da > 0.6 a 0.8
- eccellente da > 0.8 a 1

Nel calcolo finale della media, per ogni ambito, si tiene conto delle ultime due cifre decimali, arrotondando all'unità superiore in caso di valore delle seconda cifra decimale \geq a 5 .

Art.8 Il Ciclo di Gestione della Performance

Il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della Performance:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi sulla base del DUP o di altro provvedimento di programmazione dell'ente locale;
2. rendicontazione: in tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Il Ciclo di gestione della performance viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

Art. 9 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.

Gli incentivi e premi collegati alla performance non possono essere corrisposti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 10 Premi

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

- progressioni economiche;
- attribuzione di incarichi e responsabilità;

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:

- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
- premio di efficienza.

Gli strumenti elencati sopra sono riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 11 Fasce di merito

Il Comune non implementa fasce di merito ma schede di valutazione individuali finalizzate a garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

Art. 12 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dall'annualità 2021.

Allegato "A"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome e nome		Settore	Anno	
OBIETTIVI -obiettivi strategici prioritari -obiettivi di miglioramento		PESO (in punteggio max)	Raggiungimento (coefficiente):	PUNTEGGIO PESATO
1				
2				
3				
Somma				
A- Punteggio massimo 60				
Ambito	Fattori di valutazione (da 0 a 1 per ogni fattore E MEDIA)	Media fattori valutazione:		
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti			
	Capacità di proporre agli organi politici progetti ed obiettivi innovativi			
	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			
B- Punteggio massimo 20*				
	Fattori di valutazione (da 0 a 1 per ogni fattore E MEDIA)	Media fattori valutazione:		
Capacità di valutare i collaboratori e di attuare il sistema di valutazione	Indice di varianza delle valutazioni			
	Rispetto della scadenze del sistema di valutazione e documenti di programmazione e di controllo			
	Benessere organizzativo del servizio o unità			
C- Punteggio massimo 10*				
	Fattori di valutazione (da 0 a 1 per ogni fattore E MEDIA)	Media fattori valutazione:		
Competenze manageriali e professionali	Orientamento del risultato			
	Capacità organizzative, di coordinamento e di collaborare con gli altri servizi e unità dell'Ente			

	Capacità di individuare le soluzioni migliori anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni
	Capacità gestire le risorse finanziarie con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
	D-Punteggio massimo 10*
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	(A+B+C+D)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Sefro li

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

(per presa visione e ricevuta)

Sefro li

Allegato " B "

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Cognome e nome		Servizio/Unità di appartenenza		Anno
OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO (obiettivi/indicatori di attività/comportamenti attesi)		PESO (in punteggio max)	Raggiungimento (coefficiente):	PUNTEGGIO
1				
2				
3				
			Somma	
			A- Punteggio massimo 40	
QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
AMBITO	Fattori di valutazione (da 0 a 1 per ogni fattore)			Punteggio
Ambito gestionale	Impegno e affidabilità			
	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			
	Media			Dato dalla media dei coefficienti attribuiti X 15
Ambito innovativo	Adattamento ai cambiamenti organizzativi			
	Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti operativi			
	Capacità di proporre soluzioni migliorative o innovative			
	Media			Dato dalla media dei coefficienti attribuiti X 15
B- Punteggio massimo 30			Somma dei punteggi delle voci	

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		
AMBITO	Fattori di valutazione (da 0 a 1 per ogni fattore)	Punteggio
Ambito Relazionale	Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	
	Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attiva	
	Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti	
	Media	Dato dalla media dei coefficienti attribuiti X 15
Orientamento alla performance	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente	
	Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro	
	Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze	
	Media	Dato dalla media dei coefficienti attribuiti X 15
C Punteggio massimo 30		Somma dei punteggi delle voci
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA (somma di A + B + C)		

IL RESPONSABILE

Sefro li _____

IL DIPENDENTE

(per presa visione e ricevuta)

Sefro li
