REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. N. 150/2009

Art. 1
Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente ed alla crescita delle competenze professionali, secondo i principi di efficienza, efficacia, trasparenza, integrità e responsabilità.
2. L'amministrazione riconosce e valorizza il merito collegato alla performance intesa come il contributo, sia in termini di risultato che di modalità di raggiungimento del risultato, che i diversi soggetti (unità organizzativa, gruppo di individui, singoli individui) apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e , in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali il Comune opera.

Art. 2
Il ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed è caratterizzato dalle seguenti fasi:
   a) programmazione intesa come definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi da raggiungere, degli indicatori e target di risultato;
   b) misurazione della performance organizzativa ed individuale;
   c) monitoraggio e attivazione interventi correttivi in corso d'esercizio;
   d) valutazione della performance individuale distinta fra responsabili di strutture di massima dimensione e altri dipendenti;
   e) premialità riconosciuta secondo criteri di valorizzazione del merito;
   f) rendicontazione dei risultati;
   g) eventuali azioni di miglioramento delle varie fasi del ciclo.

Art. 3
Piano della performance

1. La fase della programmazione attiene alla redazione del Piano della performance che deve esplicitare, in una logica di coerenza con il Sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato, i seguenti aspetti della pianificazione che definiscono la mappa strategica del Comune:
- l'analisi del contesto interno ed esterno,
- la missione e le politiche dell'ente,
- la declinazione della missione in obiettivi strategici riferiti al triennio, coerenti con i programmi della Relazione previsionale e programmatica, con l'evidenziazione degli stakeholders e degli indicatori di outcome,
- i processi coinvolti,
- gli indicatori e target di performance organizzativa,
- gli obiettivi operativi che declinano gli obiettivi strategici nei singoli esercizi, secondo il processo "a cascata", assegnati ai responsabili, coerenti con il Piano esecutivo di gestione,
- gli indicatori e target collegati agli obiettivi operativi annuali,
- il processo seguito per la redazione del Piano: fasi, soggetti, tempi, modalità , criticità,
- allegati tecnici.

2. Gli obiettivi devono avere le caratteristiche indicate dall'art. 5 c.2 del d.Lgs .n. 150/09
3. Il Piano della performance viene adottato dalla Giunta comunale, che lo definisce in collaborazione con il Segretario generale e con i responsabili delle strutture di massima dimensione, dopo aver sentito il Nucleo di valutazione.
4. Il Piano della performance viene adottato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione e deve essere variato nel corso dell'anno per mantenerlo coerente con le variazioni della programmazione economica e finanziaria e della gestione.
5. L'adozione del Piano della performance nei tempi previsti dalla presente norma, costituisce prima condizione indispensabile per l'applicazione degli istituti della premialità.

6. Il Piano e' pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 4
Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le regole e le modalità del processo, viene definito dal Nucleo di Valutazione e adottato con apposita deliberazione della Giunta.
2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 5
Misurazione della performance organizzativa ed individuale

1. La misurazione della performance organizzativa ed individuale ha finalità di supporto ai processi decisionali allo scopo di promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti, favorire la trasparenza e rendere conto dei risultati dell'azione amministrativa.
2. Il processo di misurazione è un presupposto indispensabile per la valutazione della performance individuale ed avviene con le modalità previste nella scheda di caratterizzazione degli indicatori al fine di verificare se l'obiettivo programmato ha raggiunto il target previsto.
3. La performance organizzativa viene misurata dal Nucleo di valutazione sulla base dei dati necessari al calcolo degli specifici indicatori previsti nel Piano della performance e raccolti attraverso i responsabili di struttura di massima dimensione, secondo la periodicità stabilita dal Sistema stesso e comunque entro il 31 agosto di ciascun anno con riferimento alla gestione in corso ed entro il 28 febbraio dell'anno successivo con riferimento all'intero anno precedente.

Art. 6
Monitoraggio e attivazione interventi correttivi in corso di esercizio

1. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori sono tempestivamente proposte dai responsabili di struttura di massima dimensione, concordate con il Segretario generale e sono approvate dalla Giunta al fine di inserirle all'interno del Piano della performance. Non sono ammesse variazioni al piano dopo il 15 dicembre dell'anno di riferimento.

Art. 7
Valutazione della performance

1. La valutazione della performance individuale dei dipendenti è effettuata, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, dai responsabili di struttura di massima dimensione ed è collegata:
   - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
   - alle competenze e comportamenti dimostrati
   - alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura di appartenenza.
2. La valutazione della performance individuale dei responsabili di struttura di massima dimensione è effettuata, entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione ed è collegata:
   - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
   - alle competenze dimostrate, compresa la capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori
   - agli indicatori di performance organizzativa.
3. La valutazione del Segretario generale è effettuata, entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dal Sindaco, supportato dal Nucleo di valutazione con composizione limitata ai soli due membri esterni, ed è collegata:
   - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
   - alle competenze dimostrate
   - agli indicatori di performance organizzativa.

Art. 8
Relazione sulla performance

1. A consuntivo, entro il 30 giugno di ciascun anno, con riferimento all'anno precedente, la Giunta adotta la Relazione sulla performance al fine di rilevare i risultati di performance organizzativa ed individuale raggiunti rispetto ai target degli obiettivi programmati ed evidenziare la coerenza del ciclo di gestione della performance.
2. Prima dell'adozione, la relazione sulla performance deve essere validata dal Nucleo di Valutazione attraverso la verifica ed attestazione della coerenza della premialità applicata con gli obiettivi, indicatori e target del piano della performance, con il sistema di misurazione e valutazione e con la gestione.
3. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.
4. La relazione sulla performance viene pubblicata sul sito web istituzionale.

Art .9
Sistema premiale: principi e strumenti

1. Il Comune valorizza il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di istituti premiali improntati a criteri di selettività e meritocrazia.
2. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento, a seguito misurazione, dei target di performance, di specifici premi al personale dipendente.
3. L'erogazione dei premi è subordinata alla validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione.
4. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti di natura incentivante:
   a) la retribuzione di risultato
   b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
   c) la progressione economica orizzontale
   d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
   e) il bonus annuale delle eccellenze
   f) il premio annuale per l'innovazione
   g) il premio di efficienza
   h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
   i) la progressione di carriera
   j) gli incentivi previsti da specifiche norme di legge
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f), g) e j) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.
8. In fase transitoria, fino alla sottoscrizione del nuovo ccnl, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo relativo al pubblico impiego del 4/2/2011 e fatti salvi nuovi accordi, non si applica la ripartizione forzata dei dipendenti e dei responsabili in tre fasce di premialità.
9. La garanzia dell'effettiva selettività nell'erogazione dei premi è nel frattempo affidata ai criteri di valutazione che saranno approvati nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance che dovrà prevedere anche soglie di accesso al regime premiale, oltre che alla capacità dei responsabili di differenziazione delle valutazioni.

Art. 10
Premio di efficienza

1. L'Amministrazione può destinare una quota pari al massimo al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione, innovazione, all'interno del Comune, ad incrementare le risorse decentrate variabili per l'anno di riferimento.

2. Fino a due terzi di tale quota è destinata a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei suddetti processi, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa.
3. La rimanente quota è destinata dalla contrattazione collettiva integrativa alle altre finalità di tipo variabile ritenute necessarie nell'anno di riferimento, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione.
4. Le risorse di cui al comma 1. possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati programmati quali obiettivo all'interno del Piano delle performance, attestati dal servizio controllo di gestione, documentati nella Relazione sulla performance e validati dal Nucleo di valutazione.

Art. 11
Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nell'effettuazione delle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Nell'attribuzione di incarichi e responsabilità si tiene conto della professionalità sviluppata come attestata dal sistema di misurazione e valutazione.
4. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

Art. 12
Integrità e controlli di regolarità amministrativa e contabile

1. E' istituito un sistema di monitoraggio e verifica della legittimità e della regolarità amministrativa degli atti monocratici assunti dai responsabili di struttura di massima dimensione, affidato al Nucleo di Valutazione, effettuato in fase successiva all'emanazione dell'atto.
2. Il Nucleo di valutazione effettua un report sull'attività di monitoraggio e verifica, che viene trasmesso ai responsabili dei Settori ed al Sindaco.
3. Nel sistema di valutazione di cui all'articolo 4 è prevista una correlazione fra le risultanze dei controlli di regolarità amministrativa e la valutazione dei responsabili, nell'ambito delle competenze valutate.

Art. 13
Ufficio per i procedimenti disciplinari

1. E' istituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari composto dal Segretario generale che si avvale del supporto operativo del Servizio Personale.

Art. 14
Risorse umane

1. La dotazione organica dell'Ente è di tipo complessivo ed individua il numero dei dipendenti suddivisi per categoria; è variata, in coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria e con il Piano triennale del fabbisogno del personale, tenuto conto delle proposte dei responsabili di struttura di massima dimensione dei posti da coprire necessari al conseguimento dei programmi dell'Ente ed è soggetta a verifica almeno ogni tre anni.
2. La macro-organizzazione del Comune è definita con il Piano esecutivo di gestione, in coerenza con i servizi da gestire e gli obiettivi da realizzare, assegnando funzioni e obiettivi gestionali, risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie al conseguimento degli stessi.