

Delibera: 239 / 2014 del 30/12/2014

valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm./s.m.i.

Art. 44 Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, dei dirigenti e dei dipendenti.

Art. 45 Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

I soggetti che, ciascuno per la propria competenza, intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) Il Direttore Generale;
- d) Il Nucleo di Valutazione;
- e) i singoli dirigenti, i dipendenti;
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Art. 46 Ciclo di gestione della performance

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

- a) pianificazione e programmazione mediante definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e delle risorse necessarie;
- b) monitoraggio in corso di esercizio con verifica dei risultati in itinere, attraverso gli indicatori selezionati, attivando eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente;
- d) rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini.

CAPO II

Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Art. 47 Definizione e assegnazione degli obiettivi

1. La Giunta adotta, con apposito provvedimento, il Piano della performance/PEG, cioè l'insieme degli atti di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente che individuano i programmi e i progetti strategici, nonché gli obiettivi operativi e di miglioramento.

2. I Dirigenti inoltrano al Direttore Generale, **entro il termine individuato dal medesimo**, la proposta degli obiettivi che si intendono perseguire (PEG) una volta concordata con l'Assessore di riferimento. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5, comma 2 del D.Lgs n. 150/2009.

Delibera: 239 / 2014 del 30/12/2014

3. Il Direttore Generale, con il supporto dell'ufficio PEG e Performance, valuta la coerenza tra obiettivi proposti e programma di mandato e le linee strategiche dell'Amministrazione.

4. Il Nucleo di Valutazione, in collaborazione con l'Ufficio PEG e Performance, attribuisce agli obiettivi una classe di valore differenziata a seconda della rilevanza e pertinenza rispetto alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione.

Il Nucleo di valutazione incontra ciascun Dirigente per la convalida degli obiettivi e la comunicazione del "peso" loro assegnato.

Art. 48 Monitoraggio

1. Periodicamente, secondo il calendario stabilito dal Regolamento sul sistema di controllo interno, viene effettuato il monitoraggio dei risultati gestionali, al fine di individuare eventuali aspetti di criticità od eventi non previsti, in conseguenza dei quali proporre l'adozione degli opportuni correttivi.

2. Di norma, entro 6 mesi dalla formale attribuzione degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione incontra ciascun Dirigente per valutare l'andamento dei progetti in corso e i risultati conseguiti, le prestazioni e competenze organizzative dimostrate fino a quel momento e concordare eventuali azioni correttive.

Art. 49 Rendicontazione dei risultati

1. Al termine del periodo di riferimento, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, i dirigenti presentano al Servizio Controllo di Gestione una esauriente relazione sull'attività svolta e sul grado di raggiungimento degli obiettivi a ciascuno assegnati.

2. Il Servizio Controllo di Gestione, sulla base dei report gestionali ricevuti, delle informazioni assunte periodicamente e dei dati acquisiti dal sistema di contabilità economica, invia al Nucleo di Valutazione per ciascun dirigente un dettagliato rapporto nel quale è riportato il grado percentuale di raggiungimento dei risultati degli obiettivi sugli indicatori preliminarmente stabiliti **ed il tempo di realizzazione espresso anch'esso in termini percentuali ed elaborato con le modalità di seguito indicate:**

Tempo di realizzazione dell'obiettivo	Valutazione correlata espressa in percentuale
Entro il termine programmato	100%
Dal 1° al 5° giorno di ritardo	90%
Dal 6° al 15° giorno di ritardo	80%
Dal 16° al 30° giorno di ritardo	70%
Dal 31° al 45° giorno di ritardo	60%
Oltre il 46° giorno di ritardo	0%

3. Ai fini della rendicontazione dei risultati si stabilisce che:

a) per gli obiettivi articolati in due o più fasi nel corso dell'esercizio, la determinazione del grado di raggiungimento farà riferimento esclusivamente alla percentuale di realizzazione e alla tempistica dell'ultima fase dell'obiettivo di ciascun anno, avente scadenza nel periodo di riferimento della rendicontazione;

Delibera: 239 / 2014 del 30/12/2014

b) per gli obiettivi articolati in due o più sub-obiettivi e/o macro-attività la determinazione del grado di raggiungimento e del tempo di realizzazione degli stessi è rappresentata dalla media delle percentuali riferite sia al grado di realizzazione sia alla tempistica di tutti i sub-obiettivi e/o macro-attività, purchè all'interno di ciascun sub-obiettivi e/o macro-attività venga raggiunta la soglia minima del 60%.

c) nel caso di obiettivi non raggiunti per cause non imputabili al Dirigente, lo stesso Dirigente dovrà provvedere a darne comunicazione ed esauriente motivazione nella Relazione di cui al comma 1°, affinché il Nucleo di Valutazione possa tenerne conto in sede di valutazione.

Art. 50 Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, dopo avere preso atto dei risultati raggiunti, compila per ciascun dirigente la scheda di valutazione.

2. La scheda di valutazione viene consegnata a ciascun dirigente almeno sette giorni prima della data fissata per il colloquio nel corso del quale vengono discussi i risultati raggiunti, sono evidenziati gli eventuali scostamenti verificatisi rispetto agli obiettivi prefissati, sono individuati i possibili fattori o azioni di miglioramento e sono formulate, da parte del dirigente, eventuali osservazioni.

3. Le schede di valutazione definitive sono consegnate al Direttore Generale e alla Giunta per l'approvazione.

Art. 51 Criteri di valutazione

1. Il Direttore Generale, sentito il Nucleo di Valutazione, individua i criteri di valutazione completandoli con gli indicatori e i pesi ponderali.

2. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata considerando **due distinte componenti, espresse in termini percentuali:**

- 1) i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati (obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento);
- 2) le modalità di conseguimento dei risultati (parametri comportamentali).

Art. 52 Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento **ed il tempo di realizzazione** degli obiettivi assegnati al dirigente con il PEG, con riferimento agli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento.

2. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale) che a quelli dell'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa).

3. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

4. Nel caso in cui un Dirigente venga trasferito, nel corso dell'anno, da un Servizio ad un altro

Delibera: 239 / 2014 del 30/12/2014

o gli venga attribuito un nuovo incarico dirigenziale ad interim, la valutazione sarà effettuata in relazione al grado di raggiungimento e al tempo di realizzazione degli obiettivi assegnati e sarà proporzionata al tempo di permanenza in ciascun Servizio. In ogni caso la percentuale di raggiungimento dei risultati non può superare il 100%.

Art. 53 Parametri comportamentali

1. La valutazione dei parametri comportamentali dei dirigenti concerne le competenze professionali e manageriali dimostrate, ed è articolata in una scheda di valutazione suddivisa in tre aree principali a cui viene attribuito un punteggio:

a) Comportamenti che hanno riflessi sulla efficacia dell'azione strategica dell'Amministrazione con specifico riferimento al rispetto delle scadenze che hanno una elevata valenza strategica, al controllo sulla qualità dei servizi erogati all'utenza, all'assiduità nella partecipazione agli incontri di pianificazione e progettazione, alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di particolare rilevanza per la funzionalità dell'Ente.

b) Comportamenti organizzativi con specifico riferimento alla capacità organizzativa, alla regolarità, precisione e completezza negli adempimenti operativi di particolare rilievo per l'Ente, alla corretta gestione dei sistemi di valutazione del personale;

c) Capacità di valorizzazione e valutazione dei dipendenti con riguardo alla capacità di valorizzare i collaboratori e promuovere il benessere organizzativo.

Art. 54 Attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene erogata in esito al processo di valutazione della performance dei dirigenti, in coerenza con le vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Art. 54-bis Criteri per la distribuzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo di retribuzione dei risultati dei Dirigenti è destinato nella misura del 60% al grado di raggiungimento degli obiettivi (componente n. 1: a) obiettivi strategici, b) di sviluppo e c) di mantenimento) e nella misura del 40% alle modalità di conseguimento dei risultati (componente n. 2: d) parametri comportamentali).

2. Condizione preliminare per la partecipazione del singolo Dirigente alla distribuzione del fondo è il raggiungimento di una performance complessiva maggiore o uguale al 60%. La performance complessiva viene calcolata sommando la performance relativa alla componente n. 1, a sua volta data dalla sommatoria delle **componenti a, b e c (rapportata al 60%) e la componente n. 2 (rapportata al 40%)**.

3. Ai fini della distribuzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale l'ammontare della componente n. 1 (pari al 60% del fondo), così come l'ammontare della componente n. 2 (pari al 40% del fondo), sarà preventivamente divisa per il numero dei Dirigenti in funzione del periodo di servizio prestato.

La singola quota così calcolata, e a condizione che la valutazione complessiva della performance del Dirigente sia maggiore o uguale al 60%, sarà attribuita nella stessa proporzione della performance raggiunta da ciascun Dirigente.

Gli ammontari non distribuiti formeranno un fondo residuo che sarà attribuito secondo le seguenti modalità:

Delibera: 239 / 2014 del 30/12/2014

a) il 60% del residuo ai soli Dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio di performance complessiva maggiore o uguale al 75% in proporzione ai risultati di performance complessiva ottenuta, fino ad esaurimento di detta quota residuale;

b) l'altro 40% del residuo, in aggiunta delle risorse di cui al punto a), ai soli Dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio di performance complessiva maggiore o uguale al 90% in proporzione ai risultati di performance complessiva ottenuta, fino ad esaurimento di detta quota residuale.

CAPO III

Sistema di valutazione della prestazione dei dipendenti

Art. 55 Definizione e assegnazione degli obiettivi

1. All'inizio di ciascun anno il dirigente indice una riunione finalizzata all'assegnazione degli obiettivi PEG, di quelli operativi e all'individuazione dei comportamenti attesi, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

2. Ciascun obiettivo operativo, elaborato anche tramite il pieno coinvolgimento del personale interessato, dovrà essere adeguatamente illustrato, con l'espressa indicazione del termine finale di realizzazione delle attività, i componenti il gruppo di lavoro, le date di monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento delle attività.

Art. 56 Monitoraggio

Al termine del primo semestre il dirigente indice una riunione finalizzata al monitoraggio degli obiettivi e all'individuazione di iniziative ed interventi volti al miglioramento della performance.

Art. 57 Valutazione

1. A fine anno il dirigente formalizza le valutazioni motivando i parametri soggettivi che le compongono e programma gli eventuali incontri con i dipendenti utili a programmare eventuali iniziative, anche di carattere formativo, volte al miglioramento dell'attività lavorativa.

2. Il dipendente può ricorrere contro la valutazione espressa, anche al fine di evidenziarne eventuali incongruità procedurali e formali, inoltrando apposita istanza al Dirigente del Servizio. Il ricorso viene esaminato dalla Commissione di Arbitrato Volontario che indicherà l'esito del tentativo di conciliazione in apposito verbale.

3. La Commissione di Arbitrato Volontario è composta da:

- Presidente: Direttore generale o suo sostituto,
- Dirigente del Servizio, che ha valutato il dipendente
- Dipendente valutato e/o Rappresentante Sindacale.

Art. 58 Criteri di valutazione del personale dipendente

1. I criteri generali sulla valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti delle apposite relazioni sindacali attuate in esito alla vigente normativa.