



CITTA' DI VARAZZE

REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

approvato con deliberazione Giunta comunale n. 147 del 9 agosto 2012

SOMMARIO

CAPO I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ART. 2	IL CICLO DELLA PERFORMANCE
ART. 3	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ART. 4	PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 5	FASI DEL CICLO DI GESIONE DELLA PERFORMANCE
ART. 6	TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE
ART. 7	SOGGETTI PREPOSTI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO II SISTEMA PREMIANTE

ART. 8	GRADUATORIA VALUTAZIONE DIRIGENTI
ART. 9	PREMI
ART.10	ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO AI DIRIGENTI
ART.11	ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI AL PERSONALE DIPENDENTE E DELLE INDENNITA' DI RISULTATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALLE ALTE PROFESSIONALITA'
ART. 12	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE
ART. 13	PERCORSO DI VALUTAZIONE
ART. 14	CASI PARTICOLARI E CASI DI ESCLUSIONE
ART. 15	NORMA TRANSITORIA

CAPO I **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Art. 1 **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il Comune di Varazze misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai settori e alle aree di posizione organizzativa in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti.

Il Piano delle Performance per il Comune di Varazze è il PEG.

Art. 2 **IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance posta in essere, con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Art. 3 **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti, degli interlocutori e portatori di interessi.

La performance organizzativa attiene pertanto all'ente nel suo complesso ed alle unità organizzative di massimo livello.

In sede di prima applicazione e nelle more della definizione della performance a livello di Ente, il presente sistema fa riferimento unicamente alla performance a livello di settore ed afferisce ai seguenti aspetti:

- a) Impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) Attuazione dei piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;

- e) Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) Efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) Qualità e quantità delle prestazioni dei servizi erogati;
- h) Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 4 **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

DIRIGENTI - POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ALTA PROFESSIONALITA'

La performance individuale dei dirigenti, del personale titolare di posizione organizzativa e di alta professionalità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

PERSONALE DIPENDENTE

La misurazione e valutazione svolte dai dirigenti e dal Comandante della Polizia municipale sulla performance individuale del personale sono effettuate, congiuntamente ai titolari di p.o., sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti tenuti nell'ambito dell'attività lavorativa.

Art. 5 **FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate e tenuto conto dei fattori eccezionali, nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (PEG);
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi
- 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e

l'allocazione delle risorse, fa riferimento ai seguenti strumenti di programmazione:

- a) la relazione previsionale e programmatica, approvata annualmente;
- b) Il piano esecutivo di gestione, approvato annualmente, contenente gli obiettivi e le risorse assegnate, ed il Piano degli Obiettivi ad esso associato.

La fase di rendicontazione e controllo si esplica tramite la relazione sulle performance.

Essa viene predisposta dai dirigenti e validata dal NIV con le seguenti finalità:

- Evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente, anche ai fini della pubblicazione del documento, funzionale a obblighi di trasparenza;
- evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performance complessive ed individuali rispetto ai target fissati ;
- consentire una chiara comprensione delle azioni correttive e dei piani di miglioramento che sono stati intrapresi nel corso dell'esercizio.

La rendicontazione avviene con la seguente modalità:

- relazione del Sindaco alla Giunta Comunale;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Trasparenza Valutazione e Merito", della Relazione sulle Performance predisposta dal NIV, anche per sintesi, e dell'ammontare complessivo dei premi collegati.

Art. 6

TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le fasi di programmazione e di pianificazione indicate come fasi 1 e 2 dell'art. 5 avvengono durante la definizione del PEG.

Il monitoraggio in corso d'esercizio, di cui al punto 3 dell'art. 5, deve essere attivato da ogni dirigente e concludersi con una riunione dove sono analizzati gli scostamenti e le necessarie variazioni del piano.

Art. 7

SOGGETTI PREPOSTI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dal NIV, che valuta la performance di ente, dei settori, del segretario generale, dei dirigenti e del Comandante di Polizia municipale;
- b) dai dirigenti e dal segretario generale, che valutano le performance individuali dei titolari di posizione organizzativa;
- c) dai dirigenti e dal Comandante di Polizia municipale che valutano le performance individuali del personale assegnato, congiuntamente ai titolari di p.o.;

- d) dal segretario generale, in quanto estensore del PEG, che coadiuva il NIV per la valutazione dei dirigenti.

CAPO II **SISTEMA PREMIANTE**

Art. 8 **GRADUATORIA VALUTAZIONE DIRIGENTI**

I risultati del sistema di misurazione valutazione della performance, costituiscono strumento ai fini del sistema premiante.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti produce una graduatoria di valutazione espressa in 100esimi, dove il massimo punteggio ottenibile e' 100/100esimi.

Art. 9 **PREMI**

La valutazione annuale del personale comunicata ai dipendenti mediante scheda di valutazione rappresenta uno dei criteri, a parità di condizioni, per la selezione del personale ai fini di:

- progressione economica;
- attribuzione di incarichi e responsabilità.

Il documento relativo alla metodologia di valutazione e misurazione della performance, prevederà una soglia di sufficienza per l'accesso al sistema premiante, incluse le indennità di cui ai successivi artt. 10 e 11. Esso terrà altresì conto dei C.C.N.L. e degli eventuali contratti decentrati.

Art. 10 **ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO AI DIRIGENTI**

Le indennità di risultato per i dirigenti sono attribuite ai soggetti che abbiano riportato una valutazione con punteggio pari almeno alla sufficienza. Posto che per ciascun dirigente al raggiungimento del massimo punteggio ottenibile (100/100) l'indennità di risultato corrisponde al 20% della propria indennità di posizione, l'indennità di risultato verrà ricondotta agli scaglioni previsti nel contratto decentrato.

Art. 11

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI AL PERSONALE DIPENDENTE E DELLE INDENNITÀ DI RISULTATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Il compenso al personale dipendente per il miglioramento e l'efficienza, di cui al rispettivo fondo, costituito ai sensi della normativa vigente, è attribuito secondo quanto indicato dall'art. 31 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 12

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

A) Conciliazione per i dirigenti

Il dirigente valutato, qualora non ritenga corretta la valutazione ottenuta, potrà chiedere al N.I.V. di riconsiderare il giudizio espresso. Qualora non fosse ancora soddisfatto nella richiesta di chiarimenti, può ricorrere al tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla L.183/2010 (Collegato al lavoro).

B) Conciliazione per P.O.-A.P.

La procedura di conciliazione per le Posizioni Organizzative e per le Alte Professionalità segue lo stesso iter di quella stabilita per i dipendenti.

C) Conciliazione per i dipendenti

Il dipendente valutato, qualora non ritenga corretta la valutazione ottenuta, potrà chiedere chiarimenti al proprio dirigente affinché riconsideri il giudizio espresso. Qualora non fosse soddisfatto, può ricorrere al tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla L.183/2010 (Collegato al lavoro).

Art. 13

PERCORSO DI VALUTAZIONE

I soggetti tenuti alla valutazione, ciascuno adottando le modalità ritenute più opportune, devono comunicare ai propri dipendenti, entro 20 giorni dall'approvazione, gli obiettivi riportati dal Piano Esecutivo di Gestione del Settore.

Le valutazioni dovranno essere comunicate ai dipendenti mediante consegna della scheda di valutazione entro il 30 aprile di ogni anno. Entro i 15 giorni successivi, le valutazioni dovranno essere trasmesse all'Ufficio personale: da questo momento le valutazioni divengono non più modificabili.

Ogni dipendente dovrà firmare per presa visione la propria scheda di valutazione al momento del ricevimento di copia della stessa.

Art. 14

CASI PARTICOLARI E CASI DI ESCLUSIONE

Sono esclusi dalle valutazioni i dipendenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità, che siano stati oggetto nel corso dell'anno di procedimenti disciplinari che si siano conclusi con una sanzione disciplinare di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione non inferiore a 5 giorni, ed altresì i

dirigenti che siano stati oggetto di provvedimento sindacale di revoca anticipata delle funzioni di direzione.

Sono altresì esclusi dalle valutazioni i dipendenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità, e i dirigenti distaccati presso altri Enti pubblici, qualora partecipino a forme di incentivazione proprie degli Enti di destinazione.

Art. 15
NORMA TRANSITORIA

Le disposizioni di cui al presente regolamento troveranno piena operatività a decorrere dall'anno 2013.

Per gli anni 2011 e 2012 la valutazione del personale dipendente e dirigente avverrà sulla base dei sistemi di valutazione di cui l'amministrazione è già dotata.