

COMUNE DI SGONICO

Provincia di Trieste



OBČINA ZGONIK

Pokrajina Trst

**REGOLAMENTO SUL
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

Adottato con deliberazione giuntale n. 89/g dd. 18.12.2012



INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. FINALITA' DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**
- 3. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**
- 4. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**
- 5. SOGGETTI DEL PROCESSO VALUTATIVO**
- 6. VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
- 7. VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**
- 8. RIESAME DELLA VALUTAZIONE**
- 9. VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA**
- 10. DISPOSIZIONI FINALI**



1. PREMESSA

La performance è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti o da una unità organizzativa, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ente, in relazione ai bisogni della collettività.

La valutazione è uno strumento di gestione del personale volto a misurare e verificare i comportamenti in essere ed il contributo fornito dai singoli dipendenti, in relazione al ruolo, al profilo professionale, agli obiettivi e ai compiti assegnati, ed è finalizzato al miglioramento complessivo dell'organizzazione e dei servizi erogati.

Nell'ambito del processo di riforma del lavoro pubblico sono state introdotte apposite disposizioni in merito al sistema permanente di valutazione del personale.

Il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 hanno introdotto significativi cambiamenti nel rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Tra questi, particolare accento è stato posto sul sistema di valutazione esteso a tutti i dipendenti; ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, definendo un sistema di valutazione tale per cui la valutazione diventa uno strumento idoneo in grado di collegare in modo chiaro e trasparente l'erogazione dei premi ai risultati conseguiti, alle competenze dimostrate e all'impegno profuso, con l'obiettivo di dare vita ad un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione nel suo complesso, e prevedendo meccanismi di selettività nell'erogazione dei premi e delle indennità.

In particolare l'art. 7, co. 5 del D.Lgs. 165/2001 recita testualmente: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese."

Il sistema permanente di valutazione del Comune di Sgonico - Zgonik prevede una metodologia per il personale dipendente, la cui valutazione è affidata ai Responsabili – titolari di Posizione Organizzativa cui gli stessi sono assegnati, ed una metodologia per i Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa (Regolamento comunale sulle Posizioni Organizzative), la cui valutazione è svolta dal Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione, che verifica la capacità organizzativa dimostrata, le abilità e le competenze professionali e di comportamenti agiti, nonché il grado di realizzazione degli obiettivi specifici, chiari e misurabili definiti annualmente dalla Giunta comunale con il Piano Realizzazione Obiettivi (P.R.O.)

La valutazione costituisce la base per l'erogazione delle indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e dei premi di produttività per gli altri dipendenti, e costituisce la base per le progressioni economiche (cd. progressioni orizzontali).

Il presente regolamento costituisce l'insieme delle metodologie e delle regole per la valutazione della performance dei dipendenti, unitamente al Regolamento per le Posizioni organizzative, dei dipendenti del Comune di Sgonico - Zgonik a cui devono attenersi il Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione e i Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa, a garanzia della legittimità, dell'efficienza e della trasparenza delle procedure di valutazione utilizzate.

2. FINALITA' DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

La finalità principale del sistema permanente di valutazione delle performance, in ossequio ai principi contenuti nel D.Lgs. 165/2001, nel D.Lgs. 150/2009 e nella L.R. 16/2010, è quella di promuovere miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e delle singole unità organizzative in cui si compone, e della qualità dei servizi offerti alla collettività. Sono fatte



salve le previsioni in materia dai CCRL vigenti coerenti con il sopra richiamato quadro normativo generale.

Il sistema di valutazione svolge dunque una duplice funzione rispetto:

- a. alle progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) o strumenti di incentivazione monetaria;
- b. alle erogazioni dei premi annuali di risultato e di produttività.

Al fine di assolvere alle predette funzioni il Comune di Sgonico - Zgonik utilizza gli strumenti di incentivazione monetaria attualmente vigenti ed in particolare si fa riferimento a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- 1) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- 2) bonus annuale delle eccellenze;
- 3) premio annuale per l'innovazione e l'efficienza ;
- 4) progressioni economiche.

Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito delle disponibilità di bilancio avuto riguardo alle disposizioni contrattuali vigenti nel tempo.

I criteri generali per l'attribuzione degli strumenti di incentivazione sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa/decentrata.

3. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Sgonico - Zgonik, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione di obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato,
- b. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c. misurazione e valutazione della performance, collettiva ed individuale;
- d. utilizzo dei sistemi premianti, in modo selettivo e secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

4. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per ogni servizio o posizione organizzativa in cui si articola il Comune di Sgonico - Zgonik, la Giunta comunale definisce annualmente gli obiettivi da conseguire e i progetti da realizzare.

Gli obiettivi assegnati al servizio o posizione organizzativa devono essere definiti in modo tale da risultare:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un miglioramento della qualità de servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato;
- e. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi possono essere di diversa natura:

- obiettivo di sviluppo quando si tratta di contribuire all'attivazione di un nuovo servizio, o comunque attivare una nuova attività;
- obiettivi di miglioramento nel caso riguardi un intervento migliorativo su un servizio o su una attività già svolta in maniera non ritenuta soddisfacente.



L'insieme delle attività ordinarie non oggetto di uno specifico obiettivo di sviluppo o di miglioramento afferiscono ad obiettivi di mantenimento, in quanto l'azione amministrativa risulta soddisfacente.

Il Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione verifica l'andamento delle performance del servizio o della posizione organizzativa, rispetto agli obiettivi assegnati durante il periodo di riferimento, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio e ne riferisce per il tramite del Segretario comunale alla Giunta.

Il livello e la qualità di realizzazione degli obiettivi assegnati ai servizi o posizione organizzativa sono oggetto di valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione.

5. SOGGETTI DEL PROCESSO VALUTATIVO

I soggetti coinvolti nel processo valutativo sono:

- la Giunta comunale che definisce gli obiettivi e/o progetti con riferimento ai servizi o posizioni organizzative in cui si articola il Comune di Sgonico - Zgonik, predisponendo il PEG o il PRO, e procede, con il supporto dei Responsabili – Titolari di Posizione organizzativa, al monitoraggio in corso di esercizio;
- il Nucleo di Valutazione o altro apposito organo cui compete la valutazione e misurazione della performance dei Titolari di Posizione organizzativa e la certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi (rif. anche Regolamento comunale delle Posizioni Organizzative);
- i Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione dei dipendenti.

6. VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si rinvia alle previsioni di cui al vigente Regolamento sulle Posizioni Organizzative.

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa varia da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della retribuzione di posizione attribuita, secondo quanto previsto anche dal C.C.R.L. dd. 06.12.2006, ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla valutazione.

7. VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI.

Ai fini della corresponsione dei premi di produttività ciascun dipendente è oggetto di valutazione annuale da parte del Responsabile – Titolare di Posizione Organizzativa cui è assegnato, sulla base della presente metodologia.

Il giudizio è espresso e formalizzato in una apposita scheda di valutazione – Allegato A- mediante l'assegnazione di un punteggio alfanumerico in relazione a criteri e a fattori di valutazione predeterminati e riportati nella scheda stessa. Tale motivazione, espressa numericamente, esprime e sintetizza il giudizio assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

Il processo valutativo si compone delle seguenti fasi:

- colloquio preliminare che serve a chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento-. La finalità è programmare le attività e definire compiti e obiettivi di lavoro;
- verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni;
- analisi e valutazione dei risultati e della prestazione individuale del dipendente.

La valutazione finale è effettuata dal Responsabile – Titolare di Posizione organizzativa entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

**8. RIESAME DELLA VALUTAZIONE**

Il dipendente ha la possibilità di chiedere, anche in forma scritta, entro dieci giorni dalla consegna dei risultati, il riesame della valutazione effettuata proponendo reclamo al Segretario Generale adducendo le relative motivazioni, eventualmente chiedendo l'audizione personale assistito da rappresentante sindacale o da legale di fiducia.

Nei successivi 10 giorni il Segretario Generale attiverà il contraddittorio convocando le parti. Il Segretario Generale potrà avvalersi dell'assistenza del Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione. Sono fatte salve le garanzie e le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi.

9. VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Il Comune di Sgonico - Zgonik riconosce le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) di cui all'art. 52 co. 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi e integrativi di lavoro, nel numero stabilito dall'amministrazione comunale in sede di contrattazione decentrata in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti previsti dalla normativa e dalle risorse finanziarie disponibili.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente sistema permanente di valutazione delle performance dei dipendenti del Comune di Sgonico - Zgonik è redatto in ossequio ai principi contenuti nella legge ed in osservanza dei Contratti Collettivi del comparto.

Esso costituisce una articolazione del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.