

**UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE
USTICA
PROVINCIA DI ROMA**

Deliberazione ORIGINALE Giunta dell'Unione

Atto n.04/2011

OGGETTO: "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance".

L'anno duemilaundici questo giorno 11 gennaio alle ore 11.00 nella Sede dell'Unione si è riunita

**LA GIUNTA DELL' UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE
USTICA**

NOME COGNOME	PRESENTE	ASSENTE
Gianfelici Roberto		SI
Meriggioli Massimiliano	SI	
Rinaldi Giuseppe	SI	
Sartori Gaetano		SI
Sirini Giovanni	SI	

Presiede il Dott. Giuseppe Rinaldi **PRESIDENTE**

Assiste il Segretario Dott. Guido Mazzocco.

Risultato legale il numero dei convenuti il Presidente dichiara aperta la discussione per deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**Allegato alla deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valle Ustica
n. 04/2011**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi del D.Lvo 267/00, recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Dott. Guido Mazzocco

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi del D.Lvo 267/00, recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE e visto di copertura finanziaria.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to Dott.ssa Anna Maria Santoni

11/01/2011

IL PRESIDENTE
Dott. Giuseppe Rinaldi

IL SEGRETARIO
Dott. Guido Mazzocco

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraesposta, è pubblicata nel sito web istituzionale del Comune di Vicovaro dal 03/02/2011 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi .

Vicovaro,03/02/2011

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

TRASMISSIONI E COMUNICAZIONI

La presente deliberazione è stata:

- () Comunicata, con lettera n. in data
() Trasmessa, con lettera n. in data

Ai Signori Capigruppo Consiliari
alla Prefettura

Vicovaro,

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Giuseppe Rinaldi

IL SEGRETARIO
F.to Dott. Guido Mazzocco

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraestesa, è pubblicata nel sito web istituzionale del Comune di Vicovaro dal 03/02/2011 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Vicovaro, 03/02/2011

Il Segretario
F.to Dott. Guido Mazzocco

TRASMISSIONI E COMUNICAZIONI

La presente deliberazione è stata:

- | | | |
|--|---------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Comunicata, con lettera n | in data | Ai Signori Capigruppo Consiliari |
| <input type="checkbox"/> Trasmessa, con lettera n. | in data | alla Prefettura |

Vicovaro,

Il Segretario
F.to Dott. Guido Mazzocco

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Vicovaro, 03/02/2011

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

LA GIUNTA UNIONALE

Considerato che si rende necessario provvedere con ulteriore specifico provvedimento ad integrare il vigente ordinamento per il funzionamento degli uffici e servizi per dare attuazione alle prescrizioni derivanti dal D.Lvo 150/2009, con particolare riferimento alla gestione del ciclo delle performance;

Precisato che i criteri generali, approvati con deliberazione di Consiglio unionale n. 03/2002 si ritengono ancora attuali e vigenti;

Ritenuto di poter provvedere in merito mediante l'approvazione dell'allegato atto di cui si condividono contenuti e finalità;

Visto il D.Lvo 267/200;

Visto il D.Lvo 150/2009;

Visto lo Statuto unionale;

Visto il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il parere favorevole alla regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio ex art 49 del d.lgs 267/2000;

Visto il D.Lvo 165/2001;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e conseguentemente di integrare il vigente ordinamento per il funzionamento degli uffici e servizi.
2. di dare atto che ogni provvedimento in contrasto con il presente atto si intende automaticamente integrato e sostituito dall'odierno deliberato.
3. di rendere il presente atto immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione ad hoc resa stante l'urgenza di provvedere in merito.

REGOLAMENTO
DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE,
VALUTAZIONE E INTEGRITA'
E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

INDICE

ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 2 - PROGRAMMAZIONE

ART. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

ART. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

ART. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

ART. 6 - VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE / RESPONSABILI DI SETTORE

ART. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ART. 8 - SISTEMA PREMIANTE

ART. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

ART. 10 - TRASPARENZA

ART. 11 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE

ART. 12 - BONUS ANNUALE DELL'ECCELLENZE

ART. 13 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

ART. 14 - PREMIO DI EFFICIENZA

ART. 15 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 16 - AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente,

della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Ai fini di cui al comma precedente il Presidente prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

ART. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compresi quelli di valutazione, sono alla base del ciclo di performance.

2. Le linee programmatiche di mandato, il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) oppure il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.

3. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, l'Ufficio personale assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

ART. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.L.vo 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

ART. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.

Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Presidente entro il 30 febbraio di ciascun anno.

ART. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

2. La valorizzazione del merito dei capi Settore e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8 con possibilità di definire fasce di merito.

ART. 6 - VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE / RESPONSABILI DI SETTORE

1. La valutazione delle Posizioni Organizzative riguarda l'apporto all'integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché la capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai capi area è effettuata dal Nucleo di valutazione secondo i criteri di seguito indicati:

1. Capacità di pianificazione e controllo delle attività, capacità di tradurre le policies in strategie e piani di azione max p. 15
2. Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane max p.10
3. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura max p. 15
4. Orientamento all'utente interno ed esterno max p. 10
5. Presenza, reperibilità, disponibilità max p. 15
6. Competenza e professionalità espressa max p. 15
7. Autonomia dimostrata e propensioni all'innovazione max p. 10
8. Capacità di collaborazione con gli altri responsabili max p. 10

Con le seguenti specifiche:

1. Qualità della collaborazione con l'Organo di governo nella predisposizione del PDO/PEG/Piano della performance, tempestività nel fornire i dati per i monitoraggi intermedi e per il consuntivo. Tempestività nella segnalazione degli scostamenti rispetto alla programmazione. Qualità degli indicatori utilizzati.

2. Qualità della valutazione dell'apporto individuale dei propri collaboratori/capacità di delegare/periodicità delle conferenze di organizzazione di struttura/analisi dei fabbisogni formativi.

3. Percentuale di utilizzo delle risorse finanziarie assegnate (in mancanza di fattori condizionanti che prescindono dalla volontà del valutato) tempestività della segnalazione del mancato utilizzo di risorse assegnate.

4. Giudizi espressi dall'ambiente di riferimento, interno ed esterno e/o presenza o assenza di episodi che hanno evidenziato criticità nei rapporti.

5. Orario di lavoro effettuato/ disponibilità ad effettuare orari non usuali in presenza di criticità/ disponibilità al rientro in servizio in caso di emergenza/reperibilità telefonica.

6. Capacità di fronteggiare situazioni critiche tramite l'utilizzo del proprio bagaglio di conoscenze e di abilità/ qualità dell'apporto tecnico nell'istruttoria della decisione politica.

7. Capacità dimostrata di risolvere problemi in modo autonomo ricorrendo a soluzioni innovative e senza richiedere l'aiuto di altri soggetti/ contributo fornito ai cambiamenti organizzativi e gestionali.

8. Propensione al lavoro di gruppo/ livello di consapevolezza delle interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri settori.

9. Relazione tra punteggio ottenuto e quota di retribuzione di risultato erogato: In applicazione del metodo illustrato, ogni valutato può ottenere in linea teorica un punteggio variabile da 0 a 100 punti.

L'indennità di risultato delle Posizioni organizzative, a norma di CCNL del 31.03.1999 può estendersi dal 10 al 25% dell'indennità di posizione percepita in virtù della collocazione nella struttura.

Si adotta la seguente relazione tra punteggio ottenuto e quota di retribuzione aggiuntiva, tramite la classificazione in tre classi di merito:

3 classe di merito: punteggio pari o inferiore a 70 punti = 10% indennità di posizione

1 classe di merito: punteggio pari a 99 o 100 = 25% indennità di posizione

2 classe di merito: punteggi intermedi tra 71 e 98 punti: ogni due punti danno diritto ad una quota percentuale aggiuntiva pari all'1%.

ART. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è responsabilità del responsabile del Settore in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere attraverso il sistema premiante il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3. Il responsabile dell'area valuta i collaboratori assegnati individualmente con cadenza annuale

4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e congedo parentale.

5. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di Settore sulla performance individuale del personale sono collegate:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa /Settore di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 8 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e responsabili di Settore collocato nella parte alta della graduatoria o nella soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

ART. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con controlli ispettivi di regolarità.
2. I responsabili di Settore, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. L'Ente valuta la mappa dei rischi e adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. Il nucleo di valutazione riferisce periodicamente al Presidente sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

ART. 10 - TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art. 11, comma 8 lettere da b) a i), del D. L.vo n. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. 11 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare i seguenti strumenti incentivazione:
 - Premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - Bonus annuale delle eccellenze;
 - Premio annuale per l'innovazione;
 - Premio di efficienza;
 - Progressioni economiche
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti sono collocati all'interno di quattro fasce di merito definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

4. Al personale dipendente e responsabile di Settore collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

ART. 12 - BONUS ANNUALE DELL'ECCELLENZE

1. L'Amministrazione può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale non dirigenziale che si è collocato nella fascia di merito alta.

2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D.L.vo 165/2001.

4. Il personale premiato con il bonus annuale dell'eccellenza può accedere al premio annuale per l'innovazione ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

ART. 13 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con elevato impatto sulla performance organizzativa, l'Amministrazione può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.

3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

ART. 14 - PREMIO DI EFFICIENZA

1. Una quota non superiore al 20% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Amministrazione può essere destinata a premiare secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, validati dal Nucleo di valutazione.

ART. 15 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito attraverso aumenti retributivi irreversibili possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

ART.16 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Restano comunque salve le previsioni di cui all'art.19 del D.L.vo n. 150/2009, comma 6, che di seguito si riportano:
"le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente".

Il regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione dell'atto deliberativo di approvazione.

Ogni provvedimento in precedenza approvato ed in contrasto con l'attuale Regolamento si intende automaticamente intergrato e sostituito.

MODELLO DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO
MANAGERIALE

		Punteggio tot 100 max
1	Capacità di tradurre le policies in strategie e piani d'azione	
2	Capacità di programmazione, rispetto dei tempi e qualità dell'apporto personale e dei collaboratori, gestione risorse umane	
3	Capacità di gestione delle risorse finanziarie	
4	Attitudine alle relazioni con l'utenza	
5	Gestione presenza ed impegno	
6	Attitudine all'innovazione e allo sviluppo del Know	
7	Problem Solving ed autonomia nella gestione del cambiamento	
8	Collaborazione con altri Settori	

MODELLO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

		Punteggio Min1- Max 10
1	Capacità di lavorare in gruppo	
2	Flessibilità personale e professionale	
3	Capacità di svolgere compiti arricchiti	
4	Capacità di adattamento ai cambiamenti	
5	Capacità ed interesse di svolgere i propri compiti	
6	Precisione, rispetto dei tempi di produttività	
7	Capacità di stabilire relazioni con l'utenza	
8	Capacità di proporre soluzioni innovative, autonomia e problem solving	
9	Livello di impegno personale e professionale	
10	Capacità di ottenere risultati e contributo assicurato alla performance del settore	