

COMUNE DI CAMPEGINE
Provincia di Reggio Emilia

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL
SISTEMA DI PREMIALITA'**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 94 DEL 31/12/2010
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 98 DEL 15/11/2014**

INDICE

TITOLO I Disposizioni generali

ART. 1 – OGGETTO E FINALITA’

TITOLO II Misurazione e valutazione della performance

ART. 2 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 3 – SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 4 – PIANO DELLA PERFORMANCE

TITOLO III Merito e Premi

ART. 5 – PRINCIPI GENERALI SULLA PREMIALITA’

ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITA’

ART. 7 – RIPARTIZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

ART. 8 – FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

ART. 9 – CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 10 – PROCESSO DI VALUTAZIONE

TITOLO IV Disposizioni finali

ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Le norme contenute nel presente regolamento definiscono i principi generali di attuazione, nel Comune di Campegine, delle norme di cui al Titolo II “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance” e Titolo III “Merito e Premi” del D.Lgs. 150/2009, tenuto conto anche delle linee guida approvate, in merito ed in quanto applicabili, dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche. Il presente Regolamento costituisce parte integrante del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Il Comune di Campegine, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, intende:
 - perseguire il miglioramento dei propri servizi e, quindi, garantire adeguati standard qualitativi ed economici
 - favorire la crescita delle competenze professionali
 - attuare la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri
 - assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Il Comune di Campegine adotta un approccio graduale, di progressivo miglioramento ed implementazione dei contenuti e delle metodologie oggetto del presente Regolamento. A tal fine l’Ente, con le risorse disponibili, investe per introdurre e consolidare la cultura della misurazione e valutazione dei propri risultati, allo scopo di ampliare i livelli di conoscenza dell’attività svolta e di intervenire efficacemente sulla gestione in una logica di miglioramento dei livelli quali-quantitativi di servizi erogati.

TITOLO II

Misurazione e valutazione della performance

Art. 2 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. In applicazione delle norme vigenti e di quanto previsto dall’art. 24 del “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi-organizzazione dell’ente”, l’Amministrazione adotta un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, teso a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative.
2. Il sistema di misurazione e valutazione è approvato dalla Giunta Comunale e si riferisce alla performance di:
 - ciascuna struttura amministrativa, al fine di valutare la performance organizzativa di ogni macro-struttura (Settore) dell’Ente.
 - ciascun Dirigente/Responsabile di macro-struttura (Settore) incaricato di titolarità di posizione organizzativa (valutazione individuale annuale)
 - ciascun dipendente dell’Ente (valutazione individuale annuale).
3. Per l’elaborazione del sistema, la Giunta Comunale, assume a linee-guida di riferimento i principi ed i criteri generali desumibili dalle deliberazioni ad oggi adottate dalla CIVIT n.

89/2010 – 104/2010 – 112/2010 ed eventuali successive nonché i principi e le disposizioni contenuti nel Capo II (Titolo II) del D.Lgs. 150/2009. Gli strumenti e le metodologie proposti saranno adeguati, rimodulati e semplificati per meglio rispondere - con efficacia - alle funzioni di misurazione e valutazione della performance e poter tradurre (da essi) dati/risultati/analisi effettivamente significativi ed al contempo gestibili per le capacità ed esigenze concrete del Comune di Campegine, nell'ottica della totale trasparenza di tutto il processo di valutazione.

4. Per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei servizi gestiti a livello sovra comunale (gestioni associate con convenzione ex art. 30 D.Lgs. 267/2000; servizi conferiti ad Unione, ecc....) si applica il sistema adottato dall'ente stesso, se dotato di personalità giuridica, ovvero dal Comune capofila negli altri casi. Il Piano della Performance definirà, per ognuna di queste strutture, l'entità delle risorse (budget) complessivamente destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, secondo criteri di corrispondenza agli obiettivi ed alle strategie perseguite nonché alle esigenze e caratteristiche specifiche dei servizi/attività.

Art. 3 – Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

1. Il Nucleo tecnico di valutazione (di cui all'art. 29 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – organizzazione dell'Ente), svolge tutti i compiti e le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 ed altri previsti nel medesimo decreto.

A titolo non esaustivo, ma di evidenziazione dei passaggi fondamentali:

- elabora e propone il sistema di misurazione e valutazione, tenuto anche conto di quanto precisato al precedente art. 2
 - supporta e collabora con gli organi dell'Amministrazione, in particolare con la Giunta Comunale chiamato ad approvarlo, nella predisposizione del Piano della Performance, elaborato secondo quanto previsto al successivo art. 4
 - valuta e rassegna alla Giunta Comunale la Relazione sulla performance;
 - elabora e propone al Sindaco la valutazione annuale dei Dirigenti/Responsabili di macro-struttura (Settori) titolari di posizione organizzativa;
 - presidia e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
 - elabora e propone il sistema di valutazione per l'attribuzione della retribuzione di posizione nonché la pesatura degli incarichi dirigenziali e di titolarità di area di posizione organizzativa (Responsabili di Settore) che viene approvata dalla Giunta Comunale;
 - provvede agli adempimenti stabiliti da norme di legge in materia di obblighi di trasparenza.
2. I Dirigenti/Responsabili di macro-struttura (Settori) titolari di posizione organizzativa valutano annualmente la prestazione lavorativa (performance) dei dipendenti diretti e coordinati.
 3. Nel caso di Dirigenti/Responsabili di Settore subentrati nel corso dell'anno oggetto di valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione è esclusivamente del titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Questi, per una compiuta valutazione, deve avvalersi di tutti gli elementi desumibili da documenti in atti anche se predisposti antecedentemente al proprio incarico. Qualora particolari condizioni lo rendano necessario, si potranno richiedere pareri e/o relazioni al precedente incaricato delle funzioni dirigenziali.
 4. Nel caso in cui un dipendente sia trasferito, nel corso dell'anno, da una macro-struttura ad altra, la valutazione è effettuata dal Dirigente/Responsabile di Settore presso cui il valutato presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta di

valutazione o elementi di giudizio da parte del Dirigente/Responsabile del Settore presso il quale è stato prestato il servizio per la parte restante dell'anno oggetto di valutazione.

Art. 4 – Piano della performance

1. La predisposizione del Piano della Performance, coincidente sostanzialmente con il quadro complessivo derivante dalla relazione previsionale e programmatica, dal piano esecutivo di gestione e dal piano dettagliato degli obiettivi, avviene, limitatamente alle connessioni con il sistema di valutazione della performance organizzative ed individuale, con l'opportuno coinvolgimento propositivo del Nucleo tecnico di valutazione; l'approvazione è demandata alla Giunta Comunale.
2. Per la redazione del Piano della Performance sono di riferimento i principi ed i criteri generali desumibili dalle linee-guida CIVIT, oltre ai criteri e norme di cui al Capo II del Titolo II del D.Lgs. 150/2009, da applicare in funzione delle specificità e del grado di autonomia riconosciuta al sistema degli enti locali.
3. Nel rispetto dei principi generali come sopra individuati, infatti, i contenuti del Piano saranno adeguati, rimodulati e semplificati per meglio rispondere alla funzione di un'efficace e significativa programmazione, esplicitazione degli obiettivi, indicatori e target su cui, poi, misurare, valutare e rendicontare la performance, sempre nel rispetto del principio di massima trasparenza.

TITOLO III Merito e Premi

Art. 5 – Principi generali sulla premialità

1. Conformemente a quanto stabilito dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009, il Comune di Campegine utilizza strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
2. Il sistema di valutazione e misurazione della performance è un sistema premiante selettivo, segue logiche meritocratiche e consente la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
3. Conformemente al quadro normativo di riferimento, la premialità è, infatti, da ricondursi unicamente alle effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del pubblico dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 6 – Strumenti della premialità

1. Gli istituti per premiare il merito e la professionalità sono:
 - a) il bonus annuale delle eccellenze, opportunamente adattato alle specificità dell'Ente ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009

- b) il premio annuale per l'innovazione, opportunamente adattato alle specificità dell'Ente ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009
 - c) il premio di efficienza,
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili
 - e) le progressioni di carriera, appositamente disciplinate dall'Amministrazione nel contesto dell'accesso all'impiego
 - f) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 e disciplinata dall'art. 8 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi-organizzazione dell'ente, in riferimento anche alla retribuzione di risultato dei Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa
 - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, nei limiti delle risorse disponibili stanziare dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 150/2009.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c), d) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa. In vigenza dell'attuale contrattazione collettiva nazionale, la retribuzione di posizione e di risultato (di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999) dei Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (in enti privi di dirigenza) è costituita con risorse appositamente stanziare nel bilancio dell'ente.
 3. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 19 comma 3 e 31 comma 3 del D.Lgs. 150/2009, oltre a quanto previsto al precedente comma 1, il sistema premiale applicabile presso l'Amministrazione prevede il riconoscimento di compensi diretti ad incentivare la produttività, il merito ed il miglioramento dei servizi nonché la retribuzione di risultato per i Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa (finanziata con apposite risorse stanziare nel bilancio dell'ente); istituti per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
 4. La retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di area di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita (ai sensi degli artt. 8-9-10 CCNL 31.03.1999); essa è corrisposta a seguito della valutazione annuale.
 5. In vigenza delle rispettive fonti, continuano a trovare applicazione: l'indennità di comparto, le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.
 6. L'Ente adotta un unico sistema di misurazione e valutazione della performance che si applica per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono; per i titolari di posizione organizzativa tale sistema si utilizza ai fini del riconoscimento delle progressioni orizzontali.
 7. L'Ente adotta un apposito e separato sistema di valutazione per la pesatura degli incarichi dirigenziali e/o di titolarità di area di posizione organizzativa volto a definire l'entità della retribuzione di posizione (artt. da 8 a 11 CCNL 31.03.1999).

Art. 7 – Ripartizione e gestione delle risorse

1. Le risorse complessive destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale del personale dipendente (di qualifica non dirigenziale e non titolare di area di posizione organizzativa) sono suddivise, annualmente, in budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Dirigenti/Responsabili (APO).
2. Ogni budget è calcolato, nella misura dell'80% delle risorse disponibili, in base al numero di unità di personale assegnato a ciascun Settore (macro-struttura), parametrato per categoria di

inquadramento (come da tabella che segue) e riproporzionato al tempo lavoro (full time-part-time) e per il restante 20%, sulla base della valutazione degli obiettivi strategici assegnati, a ciascun settore, per l'anno in corso, con il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance, dalla Giunta Comunale

Cat. Economica	Parametro
B1 e B3	1,20
C	1,40
D1 e D3	1,60

3. I budget, come sopra definiti, sono gestiti dal Dirigente/Responsabile di Settore per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti; le risorse utilizzate per le progressioni economiche si consolidano e, pertanto, annualmente sono già conteggiate e contenute nel budget assegnato
4. Le risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale (retribuzione di risultato e progressioni economiche, fatte salve le relative "fonti di finanziamento") del personale dirigente e/o titolare di area di posizione organizzativa confluiscono in un unico e separato budget annuale, che sarà definito dalla Giunta Comunale con il Piano della Performance. Il Nucleo Tecnico di valutazione formula al Sindaco le proposte di valutazione necessarie per la distribuzione del budget di cui sopra (assegnato alla direzione del servizio personale per gli adempimenti procedurali, amministrativi e contabili) fra i titolari di posizione organizzativa.
5. Gli stanziamenti di cui ai commi che precedono (budget) sono resi disponibili nell'ambito della programmazione annuale. Il Piano della Performance definisce, annualmente, le eventuali risorse complessivamente destinate alle progressioni economiche dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore), secondo criteri di corrispondenza agli obiettivi ed alle strategie perseguite nonché alle competenze e specifiche professionalità conseguite dai potenziali destinatari.

Art. 8 – Formazione delle graduatorie

1. Ogni Dirigente/Responsabile di Settore effettua la valutazione annuale della performance individuale del personale assegnato sulla base della quale ed in relazione al budget assegnato, assegna gli istituti incentivanti. Gli istituti incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi sono riconosciuti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato secondo le modalità stabilite con il Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 30/12/2013. A parità di valutazione (punteggio) precede il dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato in relazione al raggiungimento degli obiettivi/risultati, in caso di ulteriore parità precede il soggetto con maggiore anzianità lavorativa. Eventuali economie nell'utilizzo delle risorse, definitivamente accertate, sono destinate, nell'anno successivo, al fondo per le politiche di sviluppo del personale. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per un periodo di tempo talmente prolungato da non consentire l'apprezzamento e valutazione della prestazione lavorativa. Nella fattispecie, si applica quanto previsto dal Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 30/12/2013.

2. Il Nucleo tecnico di valutazione propone al Sindaco:

- per il riconoscimento delle progressioni economiche, la valutazione annuale della performance del personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa accompagnata dalla proposta di graduatoria decrescente di merito. Il Sindaco, effettuata la valutazione finale e definita la graduatoria, assegna le progressioni economiche. A parità di valutazione (punteggio) precede il soggetto che ha ottenuto il punteggio più elevato in relazione al raggiungimento degli

obiettivi/risultati, in caso di ulteriore parità precede il soggetto con maggiore anzianità lavorativa. Eventuali economie nell'utilizzo delle risorse, definitivamente accertate, sono destinate, nell'anno successivo, alla composizione complessiva delle risorse destinate a premialità nell'Ente. La progressione economica non può essere riconosciuta al Dirigente/titolare di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per un periodo di tempo talmente prolungato da non consentire l'apprezzamento e valutazione della prestazione lavorativa. Nella fattispecie, si applica quanto previsto dal Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 30/12/2013.

- la valutazione annuale della performance del personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa, per l'attribuzione della retribuzione di risultato, Eventuali economie nell'utilizzo delle risorse, definitivamente accertate, vanno a beneficio del bilancio dell'ente. Al Dirigente/titolare di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per un periodo di tempo talmente prolungato, si applica quanto previsto dal Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 30/12/2013.

3. L'omesso riconoscimento di premialità non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa del dipendente o del Dirigente/Responsabile di Settore, ai fini disciplinari, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 9 – Criteri generali per le progressioni economiche

I Dirigenti/Responsabili di Settore, nella gestione dei budget loro assegnati come da articoli precedenti ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- ogni Dirigente/Responsabile di Settore può riconoscere annualmente, nell'ambito del budget assegnato (parte risorse stabili), progressioni economiche al personale attribuito alla propria struttura fermo restando che – una volta definite – le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nel budget a disposizione;
- in vigore dell'attuale contrattazione collettiva (art. 9 CCNL 11.04.2008), per il riconoscimento del diritto alla partecipazione alla selezione per la progressione economica, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione di godimento pari a ventiquattro mesi.
- alle progressioni economiche concorrono esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente
- il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione.

Art. 10 – Processo di valutazione

Il processo di valutazione della performance individuale, in tutti i livelli in cui è previsto, è improntato ai seguenti principi:

- il valutato è posto preventivamente a conoscenza del sistema di valutazione e degli obiettivi, individuali e di struttura, previsti dalla programmazione annuale, con un colloquio iniziale;
- è favorita, con gli strumenti disponibili e ritenuti opportuni, la condivisione di tutto il processo di valutazione;

- l'andamento della performance individuale è costantemente monitorato ed oggetto di confronto, con almeno un colloquio intermedio, anche ai fini delle necessarie revisioni/adequamenti;
- prima di concludere il processo, ogni valutatore esamina i giudizi e le valutazioni in contraddittorio con il valutato, mediante apposito colloquio finale;
- la valutazione finale espressa con un punteggio è accompagnata da un sintetico giudizio descrittivo attraverso la consegna della scheda di valutazione (Allegato A).

Per quanto riguarda il personale di qualifica non dirigenziale e non titolare di posizione organizzativa, sulla base del punteggio finale raggiunto, la percentuale di premio legato alla produttività da erogare sarà calcolata come da seguente tabella:

da punti:	a punti:	% da erogare
0	20	0
21	40	40
41	60	60
61	80	80
81	100	100

TITOLO IV

Disposizioni finali

Art. 11 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, divenuta esecutiva la relativa deliberazione di approvazione, entra in vigore il sedicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 92 dello Statuto Comunale.
2. Le successive modificazioni ed integrazioni entreranno in vigore in conformità alla norma di cui al comma 1.