

COMUNE DI PRALBOINO

PROVINCIA DI BRESCIA

**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione,
integrità e trasparenza della performance**

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 67 del 03.12.2013

INDICE

Sezione I

PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

- Art. 1 – Principi generali
- Art. 2 - Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 3 – Qualità dei servizi pubblici
- Art. 4 – Relazione sulla performance

Sezione II

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 5 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente
- Art. 6 - Nucleo Comunale di Valutazione (N.C.V.)
- Art. 7 - Il sistema di misurazione e valutazione individuale
- Art. 8 - Le schede di valutazione individuali
- Art. 9 – il sistema premiante

Sezione III

INTEGRITÀ E TRASPARENZA

- Art. 10 – Integrità e controlli di regolarità
- Art. 11 - Trasparenza

Sezione I

PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

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 la Giunta comunale approva annualmente il *Piano della performance* di cui al successivo articolo 2 e la *Relazione consuntiva sulla performance* di cui al successivo articolo 4.

Art. 2 – Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Bilancio di previsione annuale, il bilancio pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica sono posti alla base del ciclo della performance.
Il *Piano della performance* è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, cioè gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.
Il *Piano della performance* è aggiornato annualmente.
2. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) costituisce il *Piano della performance* annuale dell'Ente.
3. Il PEG, quale *Piano della performance annuale*, è predisposto dal Nucleo Comunale di Valutazione (NCV) di cui al successivo articolo 6 sentiti i Responsabili di Area ed è approvato dalla Giunta comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario di riferimento.
4. Entro 5 giorni dall'approvazione del *Piano della performance* l'Nucleo Comunale di Valutazione (NCV) di cui al successivo articolo 6 affida ai Responsabili di Area gli obiettivi da raggiungere con riferimento alle *Aree di attività* ed ai *Servizi operativi* interni a ciascuna Area..
5. Il *Piano della performance* è oggetto delle relazioni di cui al successivo articolo 4.
6. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale del *Piano della performance*.

Art. 3 – Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2009, l'Ente definisce, adotta e pubblicizza degli standard di qualità dei propri servizi e adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione della valutazione dei servizi da parte dei cittadini.
La valutazione dei servizi da parte dei cittadini è utilizzata ai fini della valutazione del personale dipendente secondo quanto previsto nelle schede di valutazione di cui ai successivi articoli 5 e 6.

Art. 4 – Relazione sulla performance

1. La *Relazione consuntiva sulla Performance* costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Entro il 30 giugno dell'esercizio finanziario di riferimento, l'Nucleo Comunale di Valutazione (NCV) di cui al successivo articolo 6 predispone e presenta al sindaco una *Relazione intermedia sulla performance* che viene approvata dalla Giunta comunale.
2. La *Relazione consuntiva sulla Performance*, con i dati definitivi della gestione, predisposta dall'Nucleo Comunale di Valutazione (NCV) di cui al successivo articolo 6, è trasmessa al Sindaco

entro il 30 aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento ed è approvata dalla Giunta Comunale.

Sezione II

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 5 – Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

1-La struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto del principio della flessibilità, si articola in *Aree di attività* e *Servizi operativi* interni a ciascuna Area.

Le *Aree di attività* sono così individuate: *Area Finanziaria*, *Area Affari Generali*, *Area Tecnica*, *Area Vigilanza*.

2-Nell'ambito delle *Aree di attività* sono individuati i seguenti *Servizi operativi*:

a-**Area Finanziaria**: Servizio contabilità e bilancio, servizio economato, servizio tributi;

b- **Area Affari Generali**: Servizio amministrazione e affari generali, servizio socio-assistenziale, servizio cultura e biblioteca, pubblica istruzione sport e tempo libero, servizio commercio, SUAP, Servizio di Protezione Civile, Servizio Anagrafe, stato civile, elettorale e statistica, Servizio cimiteriale.

c-**Area Tecnico Manutentiva**: Servizio urbanistica ed edilizia pubblica e privata, Servizio ecologia ed ambiente e territorio, Servizio lavori pubblici e manutenzioni, Sportello catasto, Servizio di viabilità e segnaletica, Servizio di illuminazione pubblica, Espropri, ciclo idrico e ciclo rifiuti, Interventi speciali su territorio, inventario beni immobili, E.R.P. e E.E.P., arredo urbano, aree verdi;

d- **Area Polizia Locale**: Servizio Vigilanza – Pubblica sicurezza e videosorveglianza

3-Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato e/o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate.

Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

4-La misurazione della performance dell'Ente avviene sulla base di apposite schede redatte con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

Art. 6 – Nucleo Comunale di Valutazione (N.C.V.).

1- E' istituito il Nucleo Comunale di Valutazione (NCV) delle performance.

All'NCV è garantita l'autonomia e l'indipendenza necessaria per garantire allo stesso l'autorevolezza e l'imparzialità di giudizio necessario nell'esercizio delle funzioni assegnate.

2-La struttura tecnica permanente di supporto all'NCV è individuata nel Responsabile dell'Area Affari Generali di un dipendente individuato dall'NCV;

3-L'NCV è organo monocratico e viene individuato nel segretario comunale.

7-L'NCV, con il supporto del servizio interno competente, svolge le seguenti funzioni:

a) predispone e monitora il sistema della valutazione e della trasparenza dell'Ente e propone eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso;

b) predispone il *Piano della performance* di cui al precedente articolo 2 e affida ai Responsabili di Area gli obiettivi previsti dal *Piano della performance annuale*;

c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni vigenti e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

d) valuta i Responsabili di Area sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente;

e) predispone la *Relazione consuntiva sulla performance* di cui al precedente articolo 4.

f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione anche attraverso la realizzazione di indagini di clima organizzativo e di valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dell'Ente.

Art. 7 – Il sistema di misurazione e valutazione individuale.

1. Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati all'*Area di attività e/o al Servizio operativo* fornisce un contributo del 40% del punteggio di ciascun lavoratore.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione dell'Ente fornisce un contributo del 50% del punteggio di ciascun lavoratore.

La valutazione della performance organizzativa dell'ente fornisce un contributo del 10% del punteggio di ciascun lavoratore.

Art. 8 – Le schede di valutazione individuali.

1. La valutazione dei dipendenti comunali avviene sulla base delle schede allegate: scheda A per la valutazione dei Responsabili di Area; scheda B per la valutazione del restante personale dipendente.

2. La valutazione del segretario comunale compete al Sindaco ed avviene sulla base dell'allegata scheda C.

3. Le schede per la valutazione dei responsabili di Area sono redatte dall'NCV mentre le schede per la valutazione del personale non Responsabile di Area sono redatte dai Responsabili di area con riferimento al personale dipendente dell'Area di cui è responsabile.

4. Le schede di valutazione devono essere redatte e consegnate ai lavoratori al massimo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui le stesse si riferiscono.

5-Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il segretario comunale, sentito il valutatore e l'NCV, sempre in forma scritta entro i successivi 5 giorni.

Art. 9 – Sistema premiante.

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.

2. Al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, si procede all'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

a-valutazione minima rilevabile dalla scheda di valutazione: 60/100

b-frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno di riferimento, senza tenere conto delle fattispecie previste dal D. Lgs n.150/2009;

c-rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito.

3. Sono stabilite n.4 fasce di merito così determinate:

a-prima fascia di merito nella quale rientra al massimo il 25% del personale cui è riservato il 50% delle risorse da attribuire:

b-seconda fascia di merito nella quale rientra al massimo il 50% del personale cui è riservato il 35% delle risorse da attribuire:

c-terza fascia di merito nella quale rientra al massimo il 20% del personale cui è riservato il 15% delle risorse da attribuire:

d-quarta fascia di merito nella quale rientra al massimo il 5% del personale cui è riservato il 0% delle risorse da attribuire:

4. La ripartizione in fasce di merito avviene con riferimento a tutto il personale in servizio presso l'ente, in base a valutazioni conseguite e indipendentemente dalla posizione economica di ciascuno.

In caso di parità di punteggio, si calcolerà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio ed in caso di ulteriore parità si terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

5-Nel caso in cui risulti che il numero dei dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore o inferiore in modo tale da non dare resti o eccedenze.

6-Suddiviso il personale nelle rispettive fasce di merito si procede, all'interno delle stesse, alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare. Per ciascuna fascia di merito viene calcolato il *numero ponderato di lavoratori*, prendendo come base il monte orario settimanale, il servizio prestato nell'anno e utilizzando i seguenti parametri:

a-dipendenti di Categoria A parametro 1,00

b-dipendenti di Categoria B parametro 1,10

c-dipendenti di Categoria C parametro 1,20

d-dipendenti di Categoria D parametro 1,30

Infine, una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione in modo da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

7-Entro il mese di aprile dell'anno successivo rispetto a quello oggetto di valutazione, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale.

8-Anche per la liquidazione della retribuzione di risultato al segretario comunale è necessario che la scheda di valutazione che lo riguarda abbia raggiunto il punteggio di 60/100.

9-Tutti gli atti relativi alla valutazione individuale ed al pagamento della retribuzione di produttività devono essere pubblicate sul sito internet del Comune.

Sezione III

INTEGRITÀ E TRASPARENZA

Art. 10 – Integrità e controlli di regolarità.

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con controlli ispettivi di regolarità.
2. I Responsabili di Area, 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. La Giunta comunale, sentito l'NCV, può adottare un programma annuale per le ispezioni interne da svolgere per la verifica delle azioni amministrative.

Art. 11 – 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. Lgs. n.150/2009, sono pienamente accessibili a chiunque e sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Allegato A)

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI RISULTATO AL PERSONALE INCARICATO DELLE FUNZIONI DELL'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2013

COMUNE DI PRALBOINO

PROVINCIA DI BRESCIA

DIPENDENTE

CATEGORIA

PROFILO ECONOMICO

AREA

RESPONSABILE DEL SETTORE

OBIETTIVI DEL P.E.G. E PRESTAZIONI (nota di sintesi):

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

INDICATORI / PUNTI

1) **RISULTATI OTTENUTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI**

(Punti min/max da 0 a 9)

Punti

a) Livello di realizzazione sia quantitativo che qualitativo

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Normale**
- **Negativo**

b) Tempo impiegato

Contrazione dei tempi previsti
Rispetto dei tempi previsti
Parziale rispetto dei tempi previsti
Inosservanza dei tempi previsti

c) Incisività nella realizzazione del programma amministrativo

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Sufficiente**

- **Modesta**

-

2) IMPEGNO PROFUSO

(Punti min / max da 0 a 12)

a) Presenza

- **Costante**
- **Media**
- **Saltuaria**
- **Carente**

b) Grado di adattabilità e flessibilità in base alle esigenze dell'ente

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Modesto**
- **Inadeguato**

d) Grado di autonomia

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Modesto**
- **Inadeguato**

e) Condizioni di lavoro

- **Normali**
- **Medie**
- **Difficoltose**
- **Difficili**

3) QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE RESA

(Punti min / max da 0 a 12)

a) Capacità di assumere responsabilità

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

b) Capacità di direzione e gestione dei collaboratori

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Scadente**
- **Inadeguata**

c) Capacità di semplificazione o razionalizzazione delle procedure

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Modesto**
- **Inesistente**

d) Riduzione dei costi di gestione e/o dei tempi di lavoro

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Scadente**
- **Inadeguata**

**4) CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI E
CAPACITA' DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI
(Punti min / max da 0 a 12)**

a) Disponibilità ai cambiamenti organizzativi

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

b) Capacità di valutazione e sviluppo dei collaboratori

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

c) Grado di motivazione e coinvolgimento nei processi lavorativi propri e dei propri collaboratori

- **Elevato**
- **Apprezzabile**
- **Modesto**
- **Inesistente**

d) Capacità di iniziativa e proposta di soluzioni innovative

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

**5) RAPPORTI ESTERNI E INTERNI
(Punteggio min / max da 0 a 15)**

Rapporti esterni

a) Frequenza dei rapporti esterni

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

b) Capacità di semplificazione dei rapporti con l'utenza

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

c) Capacità di riduzione dei tempi di attesa

- **Elevata**
- **Apprezzabile**
- **Modesta**
- **Inesistente**

Rapporti interni

d) capacità di favorire un clima positivo tra collaboratori e tra questi e quelli di altri settori

- Elevata
- Apprezzabile
- Modesta
- Inesistente

e) capacità di trasferire conoscenze ai collaboratori

- Elevata
- Apprezzabile
- Modesta
- Inesistente

Totale punteggio raggiunto :

Per punteggi fra 47 e 60 il 100% della percentuale di retribuzione di risultato fissata dal sindaco nel decreto di nomina

Per punteggi fra 40 e 46 il 90% della percentuale di retribuzione di risultato fissata dal sindaco nel decreto di nomina

Per punteggi fra 35 e 39 l'80% della percentuale di retribuzione di risultato fissata dal sindaco nel decreto di nomina

Per punteggi fra 29 e 34 il 70% della percentuale di retribuzione di risultato fissata dal sindaco nel decreto di nomina

Per punteggi fra 21 e 28 il 60% della percentuale di retribuzione di risultato fissata dal sindaco nel decreto di nomina

Per punteggi pari o inferiori a 20 punti non si assegna la retribuzione di risultato e l'incarico si intende revocato.

Qualunque sia il punteggio fra 21 e 60 la retribuzione di risultato non comunque potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di risultato

ALLEGATO B)

Scheda di valutazione per specifiche responsabilità della cat. C
(art. 17 – comma 2 – punto f) – CCNL 1998-2001)

DIPENDENTE:

AREA:

Elementi di valutazione	Punti	Punteggio ottenuto
1) risultati conseguiti in relazione a: - livello di qualità della prestazione resa - capacità e abilità - razionalizzazione delle procedure	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
2) Impegno profuso in relazione a: - presenza effettiva - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi - capacità nei rapporti interni ed esterni	Max = 10 p. Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
3) capacità di iniziativa in relazione a: - capacità di proporre soluzioni innovative - grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure - capacità di impulso nei processi amministrativi	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
4) Rispetto dei tempi	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
		Totale punti

Per punteggi fino a 16 non si assegna nessun premio di produttività
 Per punteggi fra 17 e 24 si assegna il 40% del premio di produttività
 Per punteggi fra 25 e 30 si assegna il 75% del premio di produttività
 Per punteggi fra 31 e 35 si assegna il 90% del premio di produttività
 Per punteggi fra 36 e 40 si assegna il 100% del premio di produttività

Lì,

IL RESPONSABILE DELL' AREA

Scheda di valutazione per la produttività e il miglioramento dei servizi
(art. 17 – comma 2 – punto a) – CCNL 1998-2001)

DIPENDENTE:

AREA:

Elementi di valutazione	Punti	Punteggio ottenuto
1) risultati conseguiti in relazione a: - livello di realizzazione dei progetti - grado di autonomia - razionalizzazione delle procedure	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
2) Impegno profuso in relazione a: - presenza effettiva - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi - coinvolgimento nei processi lavorativi	Max = 10 p. Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
3) capacità di iniziativa in relazione a: - capacità innovative - motivazione dell'attività - semplificazioni procedurali	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
4) Rispetto dei tempi	Max – Punti 10 Elevato = da p. 9 a p. 10 Medio = da p. 7 a p. 8 Ordinario = da p. 5 a p. 6 Insufficiente = fino a p. 4	
		Totale punti

Per punteggi fino a 16 non si assegna nessun premio di produttività
 Per punteggi fra 17 e 24 si assegna il 40% del premio di produttività
 Per punteggi fra 25 e 30 si assegna il 75% del premio di produttività
 Per punteggi fra 31 e 35 si assegna il 90% del premio di produttività
 Per punteggi fra 36 e 40 si assegna il 100% del premio di produttività

Li,

IL RESPONSABILE DELL' AREA