

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Prop n. 86 del 29/12/2010	
I.E.	CC
Uff. Prop.	Servizio Personale
Allegati N. 1	
UFF. C.U.	Ragioneria



COMUNE DI CAGLIARI

Deliberazione della Giunta N. 29

OGGETTO: INTEGRAZIONI AL "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI" DEL COMUNE DI CAGLIARI - RECEPIMENTO DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS 150/2009 (RIFORMA BRUNETTA) SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIANTE.

Addì *diciassette* del mese di *febbraio* dell'anno *duemilaundici* in questo Comune, nella Sala delle Adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori Assessori:

	presente	assente		presente	assente
<i>Onorato Maurizio</i>		X	<i>Pellegrini Giorgio</i>		X
<i>Campus Giovanni Maria</i>	V		<i>Piras Anselmo</i>	V	
<i>Usai Edoardo</i>	V		<i>Melis Antonello</i>	V	
<i>Lorrai Raffaele</i>		X	<i>Farris Giuseppe</i>	V	
<i>Lai Aurelio</i>	V		<i>Giagoni Giovanni</i>		X
<i>Adamo Giorgio</i>	V		<i>Carta Paolo</i>	V	
<i>Mulas Patrizio</i>		X			

Sotto la Presidenza del Sindaco *Floris Emilio*

e con l'assistenza del Segretario Generale *Serra Renzo*

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione G.C. n° 939 del 20.12.2001 e successivamente modificato e/o integrato con deliberazioni di G.C. N° 760/2004, n° 154/2005, n° 46/2007, n°106/2008; e n° 194/2008;

Considerato:

- che l'art. 16, commi 2 e 3, del D.lgs. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta) dispone che:

- “ 2. Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.
- Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale”;

- che il citato provvedimento prevede la necessità di un adeguamento più complessivo del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che sul piano della performance e del merito la riforma vigente è stata in gran misura anticipata dai sistemi di valutazione attivi presso il Comune di Cagliari, quali approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni n° 390/2005 (per la dirigenza), n° 193/2008 (per le posizioni organizzative) e contrattati a livello decentrato per tutti i dipendenti nel Contratto siglato il 4 settembre 2009;

Valutata l'opportunità di procedere entro l'anno esclusivamente al recepimento delle nuove

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Deliberazione G.C. n. 29/2011

disposizioni dettate dalla legge c.d. Brunetta in materia di performance e merito, in attesa che vi sia chiarezza interpretativa e certezza sull'applicazione delle nuove regole ed altresì per l'esigenza di arrivare a tali modifiche sulla base di un ripensamento complessivo del modello di organizzazione;

Richiamati:

- l'art. 89 del D.lgs 267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;

- l'art. 48 comma 3 del sopracitato decreto in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- gli artt. 89 del D.lgs n. 267/2000 e 2 e 27 del D.lgs n. 165/2001, in base ai quali le disposizioni dettate nel testo unico sul lavoro pubblico costituiscono norme di principio per la potestà regolamentare autonoma dei singoli enti locali;

Rilevata, ai sensi della normativa sopra citata, la necessità di adeguare il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ai principi introdotti dal D.Lgs n° 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta) in materia di valutazione del personale e valorizzazione del merito, ispirandosi ai seguenti criteri:

- Adeguamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali ai principi dettati dal D.lgs. n. 150/2009;
- Erogazione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito. In particolare i dipendenti, i titolari di posizione organizzativa ed i dirigenti andranno suddivisi, a seguito della valutazione, in almeno 3 fasce, garantendo che la quantità prevalente di risorse sia destinata a coloro che sono inseriti nella fascia più elevata;

Preso atto di quanto precisato dalla CIVIT- *Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche*, con la Delibera n° 121/2010, dalla quale si evince chiaramente che, considerato che non si applica agli enti locali l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, rientra nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione;

Ritenuto di confermare l'opzione del Comune di Cagliari per il mantenimento del Nucleo di Valutazione, presieduto dal Direttore Generale o, in assenza, dal Segretario Generale, così come previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dalla Dott.ssa Francesca Brundu ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che per il presente provvedimento si è attivata la concertazione con le OO.SS.;

Considerato e dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi legalmente espressi

DELIBERA

1) di adeguare il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi ai principi introdotti dal D.Lgs n° 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta) in materia di valutazione del personale e valorizzazione del merito, ispirandosi ai seguenti criteri:

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Deliberazione G.C. n. 29/2011

- Adeguamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali ai principi dettati dal D.lgs. n. 150/2009;
- Erogazione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito. In particolare i dipendenti, i titolari di posizione organizzativa ed i dirigenti andranno suddivisi, a seguito della valutazione, in almeno 3 fasce, garantendo che la quantità prevalente di risorse sia destinata a coloro che sono inseriti nella fascia più elevata;

2) di approvare, per quanto sopra, l'allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi intitolato "**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIANTE**"(allegato A).

3) di confermare, così come previsto dalla deliberazione della CIVIT n° 121/2010, l'opzione del Comune di Cagliari per il mantenimento del Nucleo di Valutazione, presieduto dal Direttore Generale o, in assenza, dal Segretario Generale;

4) di dare atto che, per quanto compatibili con il presente regolamento e fino alla loro modifica, restano in vigore le deliberazioni della Giunta Comunale n° 390/2005, n° 193/2008 e le disposizioni contrattuali in materia di valutazione del personale;

5) di rinviare a un momento successivo la revisione complessiva del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, in attesa che vi sia chiarezza interpretativa e certezza sull'applicazione delle nuove regole;

6) Si dà atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui all' art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

SEGUONO LE FIRME

Certifico che la presente deliberazione si trova in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 23/02/2011 al 09/03/2011.

Estratto conforme ad uso amministrativo

Il Funzionario Amm.vo in P.O.
(Luciano Damiazzì)



IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIANTE

MISURAZIONE, VALUTAZIONE, RENDICONTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

(Allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi)

TITOLO I Principi generali

Art.1 Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune di Cagliari è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3 Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che, ciascuno per la propria competenza, intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) Il Sindaco e l'Assessore al Personale;
 - b) la Giunta;
 - c) Il Direttore Generale o il Segretario Generale
 - d) Il Nucleo di Valutazione
 - e) i singoli dirigenti
 - f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

TITOLO II **Sistema di valutazione delle prestazioni**

Capo I **Disposizioni comuni**

Art. 4 **Definizione degli obiettivi e degli indicatori**

1. Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono definiti annualmente nel PEG sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti e negoziati con gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono l'articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti, fattore capacità di proposta. Essi sono coordinati e raccolti dal Direttore Generale o, in mancanza, dal Segretario Generale, in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il Direttore Generale o il Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Il Direttore Generale o il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Direttore Generale o il Segretario sono assistiti dal Nucleo di Valutazione. Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG.
5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Direttore Generale o del Segretario. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche sono approvate dalla Giunta.
6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Art. 5

Le fasce di merito

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i dirigenti, i responsabili di posizioni organizzative ed il personale sono inseriti in 5 fasce di merito.
2. Le fasce sono formate nel seguente modo:
 - a) prima fascia (valutazione più elevata): fino al 20% del personale/dirigenti/posizioni organizzative;
 - b) seconda fascia (valutazione medio alta): fino al 50% del personale/dirigenti/posizioni organizzative-;
 - c) terza fascia (valutazione medio bassa): fino al 20% del personale/dirigenti/posizioni organizzative;
 - d) quarta fascia (valutazione più bassa): fino al 10% del personale/dirigenti/posizioni organizzative.
 - e) quinta fascia: negativa e solo eventuale
3. I dirigenti effettuano nel corso di una riunione le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti essi mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.
4. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per i dirigenti e le posizioni organizzative. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità, fatto salvo per la valutazione negativa, ove saranno collocati solo i dirigenti con punteggio negativo.
5. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

CAPO II

Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Art. 6

Criteri di valutazione

1. Il Direttore Generale o il Segretario, sentito il Nucleo di Valutazione, individua e specifica i fattori e i criteri di valutazione, completandoli con gli indicatori e i pesi ponderali.
2. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito di cui al precedente art. 5 e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata secondo le modalità di cui al comma precedente e sulla base delle seguenti griglie di punteggio:
 - fino a 50 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;
 - fino a 20 punti per le capacità manageriali espresse;
 - fino a 10 punti per le competenze professionali dimostrate;
 - fino a 10 punti per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite indagini di rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna, attivate dalla Direzione Generale;
 - fino a 10 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:
 - b. alle attività ordinarie;
 - c. alle performance individuali;
 - d. alle performance organizzative.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Art. 7

Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente con il PEG.
2. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale) che a quelli dell'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa) In particolare agli obiettivi individuali viene assegnato un punteggio non superiore a 30 punti e alla performance organizzativa è assegnato un punteggio non superiore ai restanti 20 punti. Tale punteggio tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio. Per gli obiettivi connessi all'ordinaria amministrazione viene fissato un punteggio minimo di risultato atteso. Si tiene conto nella valutazione complessiva di questo fattore degli esiti determinati dalla autovalutazione tramite metodologia CAF.
3. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

Art. 8

Valutazione delle capacità manageriali

1. La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno, la partecipazione all'attività di programmazione, la promozione e la gestione del cambiamento e la cooperazione con gli altri servizi comunali.
2. Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico.

Art. 9

Valutazione delle competenze professionali

1. La valutazione delle competenze professionali dei dirigenti tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
2. Il Direttore Generale o il Segretario, con l'assistenza del Nucleo di Valutazione, individuano ed assegnano, unitamente agli obiettivi ed ai fattori di valutazione delle capacità manageriali, anche gli indicatori su cui effettuare la valutazione delle competenze professionali, delle capacità gestionali e di autocontrollo..

Art. 10

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati nonché la valutazione della correttezza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno tre indagini a regime. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dalla Direzione Generale o dal Segretario, sentiti i dirigenti dell'Ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la

quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati, con l'assistenza del Nucleo di Valutazione, dalla Direzione Generale o dal Segretario.

Art. 11

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal dirigente nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, il Nucleo di Valutazione si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità previsti dalla metodologia di valutazione.

Art. 12

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio e il PEG non siano stati adottati entro il mese di febbraio.
2. Il Nucleo di Valutazione propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet e presentata nel corso di uno o più appositi incontri pubblici. Tenendo conto degli esiti di tali attività, il Nucleo di Valutazione approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa.
3. Il Nucleo di Valutazione consegna al Sindaco e all'Assessore al Personale la proposta di valutazione finale dei dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo, il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei dirigenti. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco e all'Assessore al Personale per le decisioni finali, viene trasmessa ai singoli dirigenti. Il Nucleo di Valutazione è tenuto ad ascoltare i dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai dirigenti in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. Il Nucleo di Valutazione elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal dirigente interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. Il Sindaco e l'Assessore al Personale decidono la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discostino dalla proposta del Nucleo di Valutazione devono motivare la scelta.

Art. 13

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nella attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.
2. Si tiene conto di tale fattore nella ponderazione della partecipazione dei dirigenti ai compensi previsti per ogni fascia di merito.

Delibera CAE 29/II 2011 del 17/02/2011

Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa

Art. 14 Criteri di valutazione

1. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari delle posizioni organizzative, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché individua i fattori di capacità manageriale e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali.

2. I dirigenti valutano la performance dei titolari di Posizione Organizzativa sulla base dei seguenti fattori:

Fattori	Punteggio
1. Grado di raggiungimento degli obiettivi: (Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato)	(da 7 a 13 punti)
2. Valutazione delle capacità gestionali: (Giudizio sulle capacità di organizzazione del lavoro, di coordinamento, di comunicazione, di relazione, di controllo espresse nello svolgimento dell'incarico)	(da 2 a 7 punti)
3. Valutazione delle qualità professionali: (Giudizio sul livello di professionalità dimostrato in relazione allo specifico incarico)	(da 1 a 5 punti)
Totale	(max 25 punti)

Art. 15 Valutazione dei risultati

1. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative sono valutati, con cadenza annuale, dal Dirigente che ha conferito l'incarico, entro 20 giorni dalla data di scadenza di ciascun anno di espletamento dell'incarico.

2. La valutazione è formalizzata con apposita determinazione dirigenziale, dopo un contraddittorio con l'interessato, che firma per presa visione il documento.

3. In caso di valutazione positiva, il Dirigente adotta l'atto finalizzato alla richiesta di liquidazione della retribuzione di risultato al competente Ufficio del Personale.

4. In caso di valutazione non positiva, il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione stessa, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato avverso da persona di sua fiducia.

Art. 16 Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.

2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento. In ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

CAPO IV

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 17

Criteri di valutazione

1. I criteri generali sulla valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti della contrattazione decentrata.
2. I dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori:
 1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE
 2. QUANTITA' DELLA PRESTAZIONE E ANZIANITA' DI SERVIZIO
 3. FLESSIBILITA'
 4. CAPACITA' DI INTERAZIONE NEL SERVIZIO
 5. RISULTATO SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Art. 18

Valutazione della performance, modalità e tempistica

1. All'inizio dell'anno ciascun Dirigente convoca una riunione presso il proprio servizio al fine di rendere noti ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati e le conseguenti aspettative riposte sul singolo dipendente per il raggiungimento degli stessi.
2. La valutazione dovrà essere periodica così da consentire al dipendente e al dirigente di rimodulare i reciproci comportamenti nell'interesse esclusivo del servizio da rendere.
3. Il Dirigente compila ogni semestre le schede di valutazione relative al periodo precedente motivando i parametri soggettivi che le compongono e provvede entro i primi venti giorni del mese successivo all'affissione della graduatoria provvisoria nella bacheca del servizio; contestualmente provvede a programmare gli incontri con i dipendenti per la discussione dei contenuti della scheda individuale. In tali incontri il dipendente espone le proprie richieste al fine di migliorare l'attività lavorativa inserendo nel contesto la sintesi dell'incontro nelle conclusioni condivise qualora ce ne fossero.
4. Qualora non risultassero condivise due valutazioni consecutive, considerata questa circostanza ostativa per il proseguimento di un rapporto proficuo nell'interesse del servizio tra il dipendente ed il dirigente, su richiesta del dipendente verranno attivate le procedure della mobilità interna come da regolamento e lo stesso dipendente verrà inserito nelle apposite graduatorie di mobilità. Il provvedimento di trasferimento dovrà possibilmente essere emesso in tempo utile così da evitare una terza valutazione da parte dello stesso dirigente.
5. Successivamente alla valutazione dei dipendenti, il Dirigente convoca la Conferenza di Servizio nel corso della quale oltre a esporre le linee guida che lo hanno indotto alle valutazioni già effettuate, espone ai dipendenti, a fini della successiva valutazione, i contenuti del nesso strettissimo che deve esserci tra l'attività del dirigente per il conseguimento degli obiettivi assegnati al servizio e l'attività lavorativa dei singoli operatori. La Conferenza è anche l'occasione data al dirigente per portare a sintesi eventuali indicazioni e suggerimenti provenienti dai dipendenti.

Art. 19

Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività. Si tiene conto della categoria di inquadramento.
2. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte del Nucleo di valutazione

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

TITOLO III Sistema premiante

Art. 20

Il bonus delle eccellenze

1. Ai dirigenti, alle posizioni organizzative ed ai dipendenti che hanno avuto le valutazioni più positive, entro il limite del 10% è attribuito il bonus annuale delle eccellenze.
2. La misura di tale bonus sarà fissata dal contratto.
3. La individuazione dei destinatari è effettuata dal Nucleo di valutazione a conclusione del processo di valutazione.
4. I dirigenti, titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, dovranno optare per uno solo tra questi benefici.

Art. 21

Il premio annuale per l'innovazione

1. Ai dirigenti, alle posizioni organizzative ed ai dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto individuato dal Nucleo di valutazione come meritevole del premio annuale per l'innovazione, viene attribuito il relativo compenso.
2. La sua misura complessiva è pari alle risorse destinate dal contratto al bonus per le eccellenze. Esso sarà ripartito tra coloro che hanno partecipato alla realizzazione del progetto in modo motivato da parte del dirigente, che terrà conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale.
3. Il premio per l'innovazione, sulla base delle candidature presentate allo stesso, sarà assegnato motivatamente, in relazione alle performance organizzative, da parte del Nucleo di valutazione. Tale scelta e le relative motivazioni saranno pubblicate sul sito internet dell'Ente.

Art. 22

Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
2. Possono esserne destinati una quantità limitata dei dipendenti della categoria che hanno i requisiti per potervi partecipare.
3. Le valutazioni ai fini della formazione delle graduatorie tengono conto, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei 2 anni precedenti.

Art. 23

Le progressioni di carriera

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni: a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Art. 24

Gli altri istituti

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni
2. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni. L'assegnazione di tali premi è effettuata dal Nucleo di valutazione.

Art. 25

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del Nucleo di Valutazione, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione del Nucleo di valutazione è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

TITOLO IV

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 29

La performance organizzativa

1. Il Nucleo di valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale.
2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altro documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Art. 30

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale, predisposta dal Nucleo di valutazione, è pubblicata sul sito internet dell'ente.
2. Essa viene illustrata, nel corso di uno o più specifici incontri, ai consiglieri dell'ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

Art. 31 Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i dirigenti, da una parte, i titolari di posizione organizzativa, da un'altra, ed i dipendenti, da un'altra ancora;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - f) nominativi e curricula dei componenti il Nucleo di valutazione;
 - g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei dirigenti, del Direttore Generale e del Segretario;
 - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.
2. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al dirigente e/o al titolare di posizione organizzativa che non comunica le informazioni necessarie. Il Nucleo di valutazione verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Art. 32 La misurazione della performance

1. La misurazione della performance organizzativa e di quella individuale sono effettuate dal servizio di controllo di gestione.
2. Il Nucleo di valutazione si avvale degli esiti di tale attività e può fornire indicazioni a tale struttura.

Art. 33 Comunicazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato.

TITOLO V
Delibera: 29 / 2011 del 17/02/2011

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dallo 01.01.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.
2. Alle valutazioni delle attività svolte nel periodo precedente, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.