



# COMUNE DI SOGLIANO AL RUBICONE

Provincia di Forlì – Cesena

## **STRALCIO REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

*Approvato dalla Giunta Comunale con atto n. n. 173 del 15/12/2011*

*Modificato con atto G.C. 83 del 25.06.2013*

### **TITOLO IV – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE – PREMI E MERITO**

#### **ART. 37 FINALITA'**

1. Il Comune di Sogliano al Rubicone misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

#### **ART. 38 DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) L'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività ;
  - b) L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**ART. 39**  
**DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
  - a) Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;
2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
  - a) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;
  - b) Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
  - c) Alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

**ART. 40**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) Dall'organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 9, che valuta la performance di ente, delle unità organizzative e di tutti i Responsabili;
  - b) Dai Responsabili, che valutano le performance individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti da cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale.

**ART. 41**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

1. L'organismo indipendente di valutazione (denominato "OIV") :
  - a) Propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;
  - b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - c) Comunica tempestivamente la criticità riscontrate al Sindaco;
  - d) Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) Propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

- f) È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la Valutazione e la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT);
  - g) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - h) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - i) Esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - j) Valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.
2. L'organismo indipendente di valutazione è composto da due esperti esterni all'ente e al Segretario C., che lo presiede e può essere anche individuato in forma associata con altri enti. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco
  3. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione sono nominati dalla Giunta Comunale. La Giunta nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del mandato del Sindaco;
  4. Ai soli componenti esterni spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta all'atto della nomina;
  5. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

## **ART. 42**

### **FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **ART 43**

### **SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
  - a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
  - b) il Piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio Comunale, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;

- c) la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
  - d) il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati alle unità organizzative.
2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente;
  3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

#### **ART 44**

##### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. La validazione della performance dell'ente, delle unità organizzative e dei Responsabili è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione (OIV) secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta;
2. Nella valutazione della performance individuale dei Responsabili in posizione di autonomia e responsabilità, si tiene conto di quanto previsto all'Art. 51 comma 1.
3. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta dell' Organismo indipendente di valutazione;
4. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto dall'Art. 51 comma 2;
5. Nella valutazione della performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **ART. 45**

##### **SISTEMA PREMIANTE**

1. Al fine di migliorare la performance individuale e organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera;
2. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

#### **ART. 46**

##### **RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente;
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente il Rendiconto di Gestione ed i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale;
3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **ART. 47**

#### **IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

#### **ART. 48**

#### **STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA**

1. Per premiare il merito, l'ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) Premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
  - b) Bonus annuale delle eccellenze;
  - c) Premio annuale per le innovazioni;
  - d) Progressioni economiche;
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### **ART 49**

#### **PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, il personale dell'ente è collocato all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;
3. Al personale collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio;

#### **ART 50**

#### **BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE**

1. Il Comune di Sogliano al Rubicone può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre tutto il personale 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 ;
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 D. Lgs. 165/2001.

#### **ART. 51**

#### **PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE**

1. Al fine di premiare ogni anno il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, l'ente può istituire il premio annuale per l'innovazione di valore pari a quello del bonus annuale di eccellenza.
2. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance di cui l'art. 53 sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli Responsabili, dipendenti o da gruppo di lavoro.

#### **ART. 52 – 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 ai 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 e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

### **ART. 53**

#### **STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Al fine di valorizzare il proprio personale, il Comune di Sogliano al Rubicone può anche avvalersi dei seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo di risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

### **ART. 54**

#### **DEFINIZIONE ANNUALE DELLE RISORSE**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alla varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dal CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali – quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

### **ART 55**

#### **PREMIO DI EFFICIENZA**

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 65 sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'art.53.