



COMUNE DI ALPIGNANO
Provincia di Torino

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 194/2018

**OGGETTO: UFFICIO PERSONALE
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCES: APPROVAZIONE REGOLAMENTO E
METODOLOGIA. MODIFICA**

L'anno **duemiladiciotto** addì **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore **15:30** nella solita Sala delle adunanze, regolarmente convocata, in prima convocazione, si e' riunita la Giunta Comunale della quale, attualmente, sono componenti i Signori:

	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI
1	OLIVA Andrea	SINDACO	Si
2	BRIGNOLO Giovanni	ASSESSORE	No
3	CASTELLI Germana	ASSESSORE	Si
4	d'ABBENE Maria Luigia	ASSESSORE	Si
5	DEL BEL BELLUZ Tamara	ASSESSORE	Si
6	MORRA DI CELLA Maurizio	ASSESSORE	No
		TOTALE PRESENTI	4
		TOTALE ASSENTI	2

Presiede il Sindaco Signor OLIVA Andrea.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale GAVAINI dott.ssa Ilaria.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 194 IN DATA 18/12/2018

OGGETTO: UFFICIO PERSONALE. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES: APPROVAZIONE REGOLAMENTO E METODOLOGIA. MODIFICA.

su proposta del Sindaco, Andrea Oliva,

richiamato l'atto di G.C. 143/2018 recante "*ufficio personale. Sistema di misurazione e valutazione delle performances: approvazione regolamento e metodologia*" con il quale, fra l'altro, si approvava il sistema permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti;

viste le osservazioni e proposte di cui alla nota prot. 25124/2018 del 02/10/2018 presentate dall'O.S. FP CGIL, formulate fuori dall'istituto del confronto e successive all'approvazione della metodologia approvata con deliberazione di Giunta Comunale 143/2018 con le quali si richiedeva, fra l'altro, di declinare le assenze che non sono da considerare ai fini della decurtazione della che "*Non sono considerate, ai fini della decurtazione della produttività, tra cui la maternità obbligatoria, l'infortunio, i ricoveri ospedalieri, le gravi patologie, i permessi e i distacchi sindacali, oltre naturalmente alle ferie e ai permessi retribuiti*"

atteso che il nucleo di valutazione ha elaborato e presentato una modifica al proprio sistema permanente di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Alpignano, aggiungendo al termine dell'articolo 6 di cui alla metodologia già approvata con deliberazione G.C. 143/2018 la seguente integrazione: "*Non sono considerate, ai fini della decurtazione della produttività, le assenze legate alla maternità obbligatoria, all'infortunio, ai ricoveri ospedalieri, alle gravi patologie, ai permessi ad ai distacchi sindacali, oltre alle ferie ed ai permessi retribuiti, ferma restando la partecipazione agli obiettivi*".

Visti al riguardo:

- l'art. 7, comma 4, CCNL 21/05/2018;
- l'art. 68, comma 2, CCNL 21/05/2018;
- l'art. 69, CCNL 21/05/2018;
- il parere Aran RAL 1568 e la risposta Aran 21007/2012;
- l'art. 5 CCNL 31/07/2009;
- la dichiarazione congiunta n. 2;
- il parere Aran 411/2018;

vista il riscontro del direttore area Affari generali alla fp CGIL alla nota prot. 25124 del 02/10/2018 con la quale, fra l'altro, si è precisato che le formulazioni indicate nella metodologia derivano dalle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.i. anche richiamato nella premessa al regolamento e quindi le tutte le richieste di modifica proposte non sono accoglibili in quanto direttamente previste dalle disposizioni normative e non modificabili ad eccezione della richiesta di declinare, ancorché riguardanti istituti tutelati da specifiche disposizioni normative, le assenze che non sono da considerare assenze ai fini della decurtazione della produttività;

ricordato che il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance si applicherà a decorrere dall'anno 2018.

dato atto che il documento predisposto dal nucleo di valutazione, come modificato all'articolo 6 - che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale - sui criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti denominato

“Sistema di misurazione e valutazione delle performance in adeguamento del vigente Regolamento per l’organizzazione degli uffici e servizi in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 del 25 maggio 2017”, è costituito da un regolamento di adeguamento a quello, vigente, sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, di 11 articoli e dai seguenti allegati:

Metodologia di valutazione della performance del Comune di Alpignano;
Scheda tipo obiettivo P.O.
Scheda tipo obiettivo non P.O.

visti:

- il T.U.E.L. – D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.i.
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.i.
- il D.Lgs. 150/2009 e. ss.mm.i.
- i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro degli Enti Locali;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

acquisito il parere favorevole sulla proposta di deliberazione, reso in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese;

DELIBERA

Di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo e per gli effetti e le sopra estese motivazioni:

1) Di approvare la modifica dell'articolo 6 del sistema permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti non dirigenti approvata con deliberazione di giunta comunale n. 143/2013 nella seguente formulazione:

“Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance -Misurazione e valutazione della performance collettiva

La misurazione e la valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l’attività dell’ente, è svolta dal Segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente art. 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall’Ente.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance unificata nel rendiconto di gestione.

Non avranno diritto all’erogazione della produttività o della retribuzione di risultato i dipendenti che matureranno un’assenza dal servizio superiore a sei mesi.

Non sono considerate, ai fini della decurtazione della produttività, le assenze legate alla maternità obbligatoria, all’infortunio, ai ricoveri ospedalieri, alle gravi patologie, ai permessi ad

ai distacchi sindacali, oltre alle ferie ed ai permessi retribuiti, ferma restando la partecipazione agli obiettivi”.

2) Di stabilire che siano modificati e/o revocati gli articoli di norme e disposizioni comunali in contrasto con quanto previsto al punto 1) del presente deliberato.

3) Di dare atto che per quanto non previsto dalla presente deliberazione, si applicano le disposizioni di legge in materia e che le disposizioni della presente deliberazione si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali e regionali ed in tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sovraordinata.

4) Di trasmettere copia della presente deliberazione al Nucleo di Valutazione, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Segretario Generale e ai Direttori d'Area per gli adempimenti di competenza.

5) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e alla RSU.

6) Di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale dell'Ente, sia nell'area in cui vengono usualmente pubblicate le deliberazioni dell'ente, sia nell'apposita sezione del personale che nell'apposita sezione dei “*Provvedimenti*” dell’ “*Amministrazione trasparente*”.

7) Di dare atto che, ai sensi dell’art. 125 del “*Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali*” - T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, contestualmente all’affissione all’Albo Pretorio la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Procedutosi a separata e successiva votazione, per volontà espressa dall’intero collegio deliberante, considerata l'esigenza di organizzare l'attività programmatoria, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134 - comma 4 - del T.U.E.L. Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.i.

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
OLIVA Andrea

IL Segretario Generale
Firmato digitalmente
GAVAINI dott.ssa Ilaria



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Sistema di misurazione e valutazione delle performance in adeguamento del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" modificato dal D.Lgs n. 74/2017 del 25 maggio 2017



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

INDICE

Capo I

Misurazione e valutazione della performance

Art. 1 Contenuti del regolamento	pag. 3
Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico e amministrativo	pag. 3
Art. 3 Performance organizzativa e individuale	pag. 5
Art. 4 Fasi del ciclo di gestione della performance – Obiettivi	pag. 6
Art. 5 Fasi del ciclo di gestione della performance – Misurazione e valutazione della performance individuale	pag. 6
Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance – Misurazione e valutazione della performance collettiva	pag. 8

Capo II

La trasparenza

Art. 7 Trasparenza	pag. 8
--------------------	--------

Capo III

Merito e premi

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance	pag. 9
Art. 9 Premi	pag. 9
Art. 10 Criteri per la differenziazione delle valutazioni	pag. 9
Art. 11 Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali	pag. 10



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Capo I **Misurazione e valutazione della performance**

Art. 1 **Contenuti del regolamento**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" modificato dal D.lgs n. 74/2017 del 25 maggio 2017. In particolare esso, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- alle disposizioni degli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 in esecuzione dell'art. 16 del decreto n. 150;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto n. 150: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 19, 23 commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione negli enti locali;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali.

Art.2 **Ruolo dell'organo di indirizzo politico e amministrativo**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità ai sensi dell'art. 15, comma 1 del D.lgs. 150/2009.

Le valutazioni delle prestazioni lavorative avranno a riferimento la soddisfazione dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione amministrativa le aspettative dei cittadini, fruitori dei servizi forniti dall'ente.

La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla diffusione di una cultura della responsabilità dei dipendenti comunali nei confronti della cittadinanza.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico, e in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, anche se non di diretta applicazione agli enti



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

locali, gli amministratori, nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione dell'organo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Di norma entro il 31 gennaio di ogni anno la Giunta Comunale individua il Piano della Performance/Prestazione nel quale sono indicati gli indirizzi e gli obbiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, gli obbiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori, il quale può anche essere integrato organicamente – ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. 267/2000 - nel Piano Esecutivo di Gestione annuale, con declinazione degli obiettivi di quest'ultimo.

Nel caso di differimento degli ordinari termini di approvazione del D.U.P., del Bilancio di Previsione e del P.E.G. la Giunta Comunale approva entro 31 gennaio di ogni anno il Piano degli Obiettivi Provvisorio allo scopo di assegnare gli obiettivi ai direttori e al personale sin dai primi mesi dell'anno in modo da consentirne la realizzazione nelle more dell'approvazione e formalizzazione degli atti costituenti il Piano della Performance (DUP, P.E.G. e piano dettagliato degli obiettivi) ai sensi dell'art. 169 del TUEL.

Gli obiettivi individuati e approvati con il piano degli Obiettivi Provvisorio sono da considerarsi temporanei, suscettibili di essere modificati, definiti o sostituiti e che a seguito di approvazione del DUP, del Bilancio di Previsione e del P.E.G. l'Amministrazione potrà assegnare obiettivi ulteriori.

Trascorsi dieci giorni dalla data di approvazione del P.E.G. senza richieste di modifiche, il piano degli Obiettivi Provvisorio diviene Piano degli Obiettivi e va a costituire parte del Piano della Performance/Prestazione, senza necessità di ulteriore approvazione, salvo le eventuali modifiche richieste.

Nelle more dell'approvazione del Piano della Performance e del piano degli obiettivi provvisorio o definitivo, le strutture organizzative dell'Ente proseguono l'attività ordinaria, assicurano le funzioni ed i compiti istituzionali, assolvono agli adempimenti previsti, erogano i servizi consolidati.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/2009 come modificato dal D.lgs. n. 74/2017 la "relazione sulla performance" - con la quale si evidenziano a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati - è unificata nel rendiconto annuale. Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Art. 3

Performance organizzativa e individuale

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente e ai singoli dipendenti. Si riportano le aree di responsabilità collegate alle attuali posizioni organizzative:

AREA	RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	N. DIPENDENTI PREVISTI DALLA DOTAZIONE ORGANICA	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO
AFFARI GENERALI	Funzionario cat. giuridica D3	25	17
FINANZIARIA	Funzionario cat. giuridica D3	10	9
LAVORI PUBBLICI	Funzionario cat. giuridica D3	16	11
SVILUPPO E TUTELA DEL TERRITORIO	Funzionario cat. giuridica D3	6	5
SERVIZI CULTURALI E SPORT	Istruttore direttivo cat. giuridica D1	9	8
SERVIZI ALLA PERSONA	Istruttore direttivo cat. giuridica D1	9	6
POLIZIA MUNICIPALE	Funzionario cat. giuridica D3	20	17



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Il rispetto delle disposizioni di cui al Titolo I del decreto n. 150/2009 è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

La valutazione negativa, ai sensi dell'art. 3 comma 5 bis del D.lgs 150/2009, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 165/2000.

Art. 4

Fasi del ciclo di gestione della performance – Obiettivi

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare il miglioramento della qualità dei servizi erogati
- riferibili a un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

Fasi del ciclo di gestione della performance - Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente art. 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione nominato dal Sindaco.

Non potranno essere nominati componenti dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La valutazione del segretario comunale è di competenza del Sindaco in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta complessiva;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; alla capacità di valutazione del personale assegnato alla propria area di responsabilità, risultante da una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure:

- per il personale non titolare di P.O. entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente che, sentito il dipendente e il valutatore (titolare della posizione organizzativa) con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione;



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

- per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte del Nucleo di Valutazione, l'interessato può presentare ricorso al Sindaco che, sentiti, ove occorra, la P.O. e il Nucleo di Valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

Art. 6

Fasi del ciclo di gestione della performance -Misurazione e valutazione della performance collettiva

La misurazione e la valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente art. 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance unificata nel rendiconto di gestione

Non avranno diritto all'erogazione della produttività o della retribuzione di risultato i dipendenti che matureranno un'assenza dal servizio superiore a sei mesi.

Non sono considerate, ai fini della decurtazione della produttività, le assenze legate alla maternità obbligatoria, all'infortunio, ai ricoveri ospedalieri, alle gravi patologie, ai permessi ad ai distacchi sindacali, oltre alle ferie ed ai permessi retribuiti, ferma restando la partecipazione agli obiettivi.

Capo II Trasparenza

Art. 7 Trasparenza

Sul sito istituzionale dell'ente è presente una apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" nella quale sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. La trasparenza, nell'ambito delle attività svolte dall'ente, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa. Sono soggetti a pubblicazione gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

Capo III Merito e premi

Art. 8

Criteria e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 9

Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati dal decreto legislativo n. 150/2009 in:

- a) progressioni economiche ai sensi dell' art. 23
- b) progressioni di carriera ai sensi dell'art. 24
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità ai sensi dell'art. 25
- d) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale ai sensi dell'art. 26
- e) premio di efficienza ai sensi dell'art. 27.

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione. Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa. L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 10

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa



Dialogos s.a.s.

*Consulenza
Formazione
Organizzazione*

criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Per i responsabili di posizione organizzativa il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Art. 11

Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali

Ai sensi dell'art. 19 bis del D.lgs 150/2009, i cittadini, anche in forma associata, possono partecipare al processo di misurazione della performance organizzative.

L' amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti interessati sono pubblicati sul sito dell'Amministrazione.