

# COMUNE DI PISA

ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera n. 120 Del 27 Luglio 2011

**OGGETTO: INTERVENTI CORRETTIVI DEL GOVERNO AL D.LGS. "BRUNETTA" - PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI**

L'anno 2011 il giorno ventisette del mese di Luglio presso la Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti i Signori :

		Presente/Assente
1. FILIPPESCHI MARCO	Sindaco	P
2. GHEZZI PAOLO	Vice Sindaco	P
3. CASSONE ANTONIO	Assessore	P
4. CERRI FABRIZIO	Assessore	A
5. CHIOFALO MARIA LUISA	Assessore	P
6. CICCONE MARIA PAOLA	Assessore	P
7. ELIGI FEDERICO	Assessore	P
8. FORTE GIUSEPPE	Assessore	P
9. GAY DAVID	Assessore	A
10. PANICHI SILVIA	Assessore	P
11. SERFOGLI ANDREA	Assessore	P
12. VIALE GIOVANNI	Assessore	P
13. ZAMBITO YLENIA	Assessore	A

Partecipa alla riunione il Segretario Generale: NOBILE ANGELA

Presiede il Sindaco: FILIPPESCHI MARCO.

**OGGETTO: INTERVENTI CORRETTIVI DEL GOVERNO AL D.LGS. "BRUNETTA" – PROVVEDIMENTI CONSEQUENZIALI.**

Viste le deliberazioni:

- n. 118/2011 (*"Regolamento in materia di valutazione e premialità"*) con il quale si approvava il regolamento per la valutazione e la premialità nel testo ivi allegato;
- n. 119/2011 (*"Approvazione del piano performance"*) con la quale si approvava di approvare il Piano della Performance, che si compone della seguente documentazione ivi allegata:
  - a. di un documento di presentazione
  - b. del Programma triennale degli obiettivi per programmi
  - c. del piano esecutivo di gestione

Considerato:

- che risulta essere stato approvato dal Consiglio dei Ministri un decreto c.d. "correttivo" destinato ad operare sul D.lgs 150/2009, a seguito dell'intesa tra Governo e parti sociali del 4 febbraio 2010, nella quale si dispone l'applicazione della differenziazione retributiva attraverso il sistema delle fasce prevista, per gli enti locali, dall'art. 31, comma 2, del citato Dlgs. 150/2009 a partire dalla tornata di contrattazione successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- che la prossima tornata contrattuale è prevista per l'anno 2014, a seguito degli interventi per il contenimento della spesa complessiva del settore pubblico e, nello specifico, della spesa di personale;

Rilevato che detto decreto produce effetti sul sistema di valutazione, dal momento che sospende l'applicazione degli artt. 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, che riguarda specificamente gli enti locali ed ai sensi del quale *"... gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre"*;

Considerato che:

- pertanto, tale disposizione non risulta essere più cogente per i destinatari
- in effetti, con il blocco della contrattazione fino al 2014, le risorse da destinare alla valorizzazione del merito ed alla premialità vengono progressivamente a ridursi, invece di incrementare in base ai risultati ottenuti, come dovrebbe avvenire nel sistema delineato dal Dlgs 150/2009, una volta a regime;
- l'ente applicava già un sistema di valutazione fondato su obiettivi di risultato quali-quantitativi e comportamenti organizzativi;
- la nuova normativa non incide direttamente sull'applicazione del sistema di programmazione, gestione, controllo e verifica di cui alla deliberazione GC118/2011, trattandosi di una struttura di sistema che attiene alla misurazione ed alla valutazione dei risultati dell'attività dell'ente, teso ad evidenziarne i miglioramenti e che, di per sé considerato, non è collegato ad una determinata modalità di attribuzione degli incentivi;

Ritenuto, a seguito delle considerazioni di cui sopra ed in vista dell'entrata in vigore del decreto "correttivo" sopra citato", di disporre fin da subito i provvedimenti necessari e opportuni, quali risultano dal dispositivo del presente atto;

Visti:

- il nuovo schema di decreto legislativo "correttivo" del Dlgs 150/2009;
- il Dlgs 150/2009
- il Dlgs 165/2001
- il Dlgs 267/2000

Visto il parere espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, Dlgs. 267/2000, costituente l'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Ritenuto opportuno dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, Dlgs. 267/2000, non conoscendosi al momento la data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto "correttivo" né la data di entrata in vigore del medesimo;

A voti unanimi legalmente resi

### DELIBERA

1. Con riferimento alla deliberazione GC 118/2011 "Regolamento in materia di valutazione e premialità":
  - a. di sospendere, a seguito dell'entrata in vigore del decreto "correttivo" del Dlgs 150/2009, l'applicazione del regolamento in materia di valutazione e premialità, approvato con deliberazione GC 118/2011, limitatamente alle parti concernenti la differenziazione retributiva per fasce di merito, confermandolo per le restanti parti;
  - b. di approvare nuovamente il testo del Regolamento al solo fine di evidenziare le parti disapplicate e di apportare le dovute modifiche al testo, così da renderlo adeguato al nuovo contesto nel quale è destinato ad operare, così come risulta dall'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Con riferimento alla deliberazione GC 119/2011 "Approvazione del piano performance":
  - a. di sospendere, conseguentemente, l'applicazione della tabella 2b. "*Corrispondenza performance/incentivo – Personale dipendente e incaricati di posizione organizzativa – Alta professionalità*" a pag. 23 del documento di descrizione del piano della performance di cui alla deliberazione GC 119/2011;
  - b. di disporre la sostituzione della suddetta pag. 23 con l'Allegato 2, che si approva quale parte integrante e sostanziale del presente atto a valere per il periodo di sospensione di cui alla precedente lettera a);
  - c. di confermare la tabella di corrispondenza tra performance e incentivo per il personale dirigente;
  - d. di confermare i comportamenti organizzativi approvati con la citata deliberazione n. 118/2011 con i tre livelli di valutazione A, B, C.
3. Di stabilire che, fermo quanto deciso con il presente atto, eventuali casi dubbi o questioni interpretative saranno risolte secondo la previsione dell'art. 23 del Regolamento "*Per quanto non previsto dal presente regolamento e per qualsiasi questione relativa all'applicazione della presente regolamentazione, procede il Segretario Generale di concerto con l'OIV, formalizzando con proprio atto l'interpretazione o la linea da seguire, che sarà vincolante a tutti gli effetti per i destinatari e gli interessati.*"
4. Di rinviare l'applicazione del Regolamento nel testo originario al momento in cui si verranno a creare le condizioni previste dalla normativa;
5. Di trasmettere copia del presente atto al Sindaco, agli Assessori, al Capo di Gabinetto, al Segretario/Direttore Generale, ai dirigenti, alla OO.SS. d'ente, alla RSU.

All'unanimità di voti dei presenti, delibera di dare al presente atto l'immediata esecuzione ai sensi di legge.


**COMUNE DI PISA**

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

**INTERVENTI CORRETTIVI DEL GOVERNO AL D.LGS. "BRUNETTA" – PROVVEDIMENTI  
CONSEGUENZIALI.**
 della Giunta Comunale  
 del Consiglio  
 Comunale

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto, dando atto che:

- comporta diminuzione di entrata o impegno di spesa;  
 non comporta diminuzione di entrata o impegno di spesa.

Pisa, 27.07.2011

 Il Segretario/Direttore Generale  
 D.ssa Angela Nobile



**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e per quanto previsto dall'art. 15 del Regolamento di contabilità, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto.

 Accertamento n° .....  
 Prenotazione di impegno n° .....

Pisa, 27.07.2011

 IL RAGIONIERE CAPO  
 Dott. Claudio Sassetti

**Nota di avvenuta trasmissione**

Ricevuta la proposta di deliberazione in oggetto.

Pisa, 27.07.2011

 IL RAGIONIERE CAPO  
 Dott. Claudio Sassetti



Comune di Pisa

# REGOLAMENTO IN MATERIA DI VALUTAZIONE E PREMIALITÀ

(D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni)

Approvato con deliberazione di GC n° 118 del 20 luglio 2011

Modificato con deliberazione di GC n° ~~120~~ del 27 luglio 2011

- Il testo disapplicato è contenuto nelle parentesi [ ]
- Il testo sostituito o modificato è segnalato con note

## **Sommario**

### **Sezione I Disposizioni Generali**

Art. 1 Oggetto

Art. 2 Finalità

### **Sezione II Contenuto e strumenti del sistema di misurazione e valutazione**

Art. 3 Contenuto del sistema di misurazione e valutazione

Art. 4 Relazione revisionale e programmatica e piano triennale della performance

Art. 5 Il piano annuale della performance

Art. 6 La relazione sulla performance

Art. 7 Piano per la trasparenza e l'integrità

### **Sezione III Soggetti, competenze e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione**

Art. 8 Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 9 Competenze e ruolo degli organi politici

Art. 10 Competenze e ruolo del Segretario Generale

Art. 11 Competenze e ruolo dei Dirigenti

Art. 12 L'Organismo indipendente di valutazione

Art. 13 Competenze e ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione

### **Sezione IV Misurazione e valutazione della performance**

Art. 14 Attività di misurazione e valutazione

Art. 15 Ambiti di misurazione e valutazione della performance

### **Sezione V Gestione ed erogazione della premialità**

Art. 16 Gli strumenti di premialità

Art. 17 La formazione delle graduatorie

Art. 18 Determinazione delle fasce di merito

Art. 19 Determinazione dei compensi incentivanti

Art. 20 Ripartizione delle risorse

### **Sezione VI Procedure di conciliazione e di valutazione**

Art. 21 Procedure di valutazione

Art. 22 Procedure di revisione

Art. 23 Disposizioni finali

## **Sezione I Disposizioni Generali**

### **Art. 1 Oggetto**

---

1. Il sistema di misurazione e valutazione, di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009, nell'ambito della autonoma potestà regolamentare dell'ente e viene disciplinato tenuto conto della specifica natura di ente locale territoriale del Comune di Pisa.
2. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all'ente, di fonte pubblicistica o privatistica, adottata in base alla normativa previgente.
3. Il sistema di misurazione e valutazione opera con riferimento alla misurazione e alla valutazione della performance, intesa quale risultato di miglioramento apprezzabile in relazione ad obiettivi e indicatori prestabiliti che assicurino il miglioramento della qualità dei servizi offerti, 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, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

### **Art. 2 Finalità**

---

1. Il sistema di misurazione e valutazione è finalizzato alla misurazione della:
  - performance complessiva dell'ente, che rileva ai fini della capacità di curare gli interessi della comunità e di favorirne lo sviluppo, in base ai documenti programmatici e di mandato;
  - performance organizzativa o di struttura, corrispondente all'unità organizzativa assegnata alla responsabilità di un dirigente, che rileva ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'ente e dell'attribuzione della relativa premialità;
  - performance individuale dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa/alta professionalità e del personale non dirigenziale, che rileva ai fini del raggiungimento di obiettivi individuali e della relativa premialità.
2. Il sistema di misurazione e valutazione è finalizzato, anche al fine dell'erogazione dei premi collegati alla performance, a fornire dati per la valutazione:
  - dell'ente nel suo complesso, attraverso lo sviluppo del controllo strategico con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione;
  - delle singole strutture, con la collaborazione ed il coinvolgimento della dirigenza, del segretario, dell'organismo indipendente di valutazione, della Giunta e del Sindaco;
  - dei dirigenti dell'ente, con l'apporto dell'organismo indipendente di valutazione, della Giunta e del Sindaco;
  - delle posizioni organizzative/alte professionalità e del personale non dirigente, attraverso la valutazione operata dai rispettivi dirigenti con l'eventuale supporto dell'organismo indipendente di valutazione.

## **Sezione II**

### **Articolazione del sistema di misurazione e valutazione**

#### **Art. 3**

##### **Contenuto del sistema di misurazione e valutazione**

1. Il sistema di valutazione del Comune di Pisa è un sistema multidimensionale che definisce:
  - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
2. I documenti fondamentali nell'ambito del sistema di valutazione sono costituiti dalla relazione previsionale e programmatica e dal piano della performance triennale, dal piano della performance annuale, dalla relazione sulla performance e dal piano per la trasparenza e l'integrità, secondo le disposizioni che seguono.

#### **Art. 4**

##### **Relazione revisionale e programmatica e piano triennale della performance**

1. La relazione previsionale e programmatica, approvata dal Consiglio Comunale, contiene il piano della performance triennale, che è un documento a carattere generale e programmatico adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.
2. Il piano triennale della performance individua obiettivi in relazione ai generali obiettivi strategici dell'ente per il periodo di riferimento nell'ambito di ciascun programma.
3. Il piano triennale della performance viene declinato nell'ambito del piano annuale che ha carattere operativo e gestionale.

#### **Art. 5**

##### **Il piano annuale della performance**

1. Il piano annuale della performance viene predisposto dal Segretario Generale, con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, ed approvato dalla Giunta.
2. Il piano annuale della performance adegua alla prospettiva della gestione annuale i contenuti di performance inseriti nel piano triennale, individuando specifici obiettivi operativi e indicatori di performance, anche intermedi e finali, ai quali è collegata, in generale, l'erogazione dei premi ai dirigenti ed al personale.
3. Gli obiettivi operativi dovranno avere le seguenti caratteristiche:
  - coerenti rispetto agli obiettivi strategici;
  - specifici e misurabili e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
  - riferibili all'arco temporale fissato nel piano della performance;
  - commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard comunque definiti nell'ambito del piano della performance, disponibili all'interno dell'ente o desumibili dal benchmarking con i servizi di altri enti confrontabili;
  - confrontabili con le tendenze della produttività dell'ente disponibili all'interno dell'ente stesso o desumibili dal benchmarking con i servizi di altri enti confrontabili;
  - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. Il piano annuale della performance viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.



## **Art. 6**

### **La relazione sulla performance**

---

1. La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale in coincidenza con l'approvazione del rendiconto della gestione, è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. La relazione sulla performance evidenzia il ciclo di coerenza valutativa con riferimento a:
  - valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
  - valutazione di coerenza degli obiettivi conseguiti con il contenuto del piano annuale della performance;
  - valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale della performance con il piano triennale;
  - valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti.
3. La relazione sulla performance viene validata dall'Organismo indipendente di valutazione che accerta la regolarità del ciclo di coerenza valutativa ed esprime le proprie considerazioni in apposita sezione della relazione.
4. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della relazione ad opera dell'Organismo indipendente di valutazione non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.
5. La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale.

## **Art. 7**

### **Piano per la trasparenza e l'integrità**

---

1. Il piano per la trasparenza e l'integrità viene considerato nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance limitatamente alle parti che costituiscono oggetto di valutazione.

### **Sezione III Soggetti, competenze e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione**

## **Art. 8**

### **Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

---

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione operano, nell'ambito delle competenze e con le modalità definite dagli articoli che seguono, i seguenti soggetti:
  - a) Il Sindaco
  - b) Il Consiglio Comunale
  - c) La Giunta Comunale
  - d) Il Segretario Generale
  - e) I Dirigenti
  - f) L'Organismo indipendente di valutazione
2. L'attività dei diversi soggetti è improntata ai principi di coinvolgimento, collaborazione e coordinamento, al fine di assicurare effettività al sistema di misurazione e valutazione e correttezza nell'applicazione degli strumenti premiali.

## **Art. 9**

### **Competenze e ruolo degli organi politici**

1. Gli organi politici hanno competenze di impulso, pianificazione e verifica.
2. Il Sindaco, in qualità di responsabile dell'Amministrazione:
  - a) nomina i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione
  - b) formula annualmente le linee per la predisposizione del piano triennale della performance, che viene approvato dal Consiglio nell'ambito della relazione previsionale e programmatica
  - c) valuta i dirigenti sulla base della proposta tecnica dell'Organismo indipendente di valutazione.
3. Il Consiglio Comunale definisce, con l'approvazione della relazione previsionale e programmatica, il piano triennale della performance, inserendone i relativi contenuti nell'ambito dei programmi.
4. La Giunta Comunale approva:
  - a) il sistema di misurazione e valutazione;
  - b) il piano per la trasparenza e l'integrità;
  - c) il piano annuale della performance definito sulla base del piano triennale contenuto nella relazione previsionale e programmatica;
  - d) la relazione sulla performance validata dall'Organismo indipendente di valutazione.

## **Art. 10**

### **Competenze e ruolo del Segretario Generale**

1. Il Segretario Generale ha competenze in ordine alla gestione del sistema ed in particolare:
  - a) formula la proposta di sistema di valutazione per l'approvazione da parte della Giunta e sovrintende all'applicazione del sistema;
  - b) predispone lo schema di piano annuale della performance per l'approvazione da parte della Giunta Comunale e sovrintende all'attuazione dello stesso;
  - c) formula direttive anche in ordine alle tempistiche e modalità per il monitoraggio e per la redazione della documentazione relativa all'intero processo di misurazione e valutazione della performance; in particolare, con riferimento alle singole direzioni ed ai rispettivi servizi, allo scopo di garantire il monitoraggio continuo delle variabili chiave e delle informazioni strategicamente importanti per la gestione cura con propri atti l'implementazione, il funzionamento a regime e l'eventuale revisione di un sistema di reporting direzionale infrannuale.
  - d) predispone lo schema di relazione sulla performance per la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione e l'approvazione da parte della Giunta.

## **Art. 11**

### **Competenze e ruolo dei Dirigenti**

1. I Dirigenti hanno competenze relative all'attuazione ed all'applicazione del sistema:
  - a) negoziano obiettivi, indicatori e standard nell'ambito della predisposizione del piano annuale della performance;
  - b) perseguono il raggiungimento degli obiettivi e degli standard loro assegnati;
  - c) predispongono i relativi piani di lavoro e assegnano obiettivi al personale;
  - d) monitorano l'attività gestionale anche al fine del raggiungimento degli obiettivi e degli standard assegnati;
  - e) svolgono la complessiva funzione di valutazione del personale;
  - f) definiscono i report periodici ed il report finale sulla propria attività;
  - g) garantiscono la trasparenza nella misura e nelle modalità previste dalla legge.
2. In particolare, i dirigenti, in base ad obiettivi ed indicatori assegnati nel piano annuale della performance a seguito della negoziazione :
  - a) definiscono gli obiettivi ed i piani di lavoro assegnandoli al personale dipendente con le modalità previste dal sistema di valutazione;

- b) gestiscono e monitorano l'andamento dell'attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi e degli standard previsti;
- c) effettuano la valutazione finale sull'attività svolta evidenziando specificamente gli ambiti rilevanti ai fini della valutazione della performance;
- d) forniscono riscontro documentale di tutte le attività di cui ai punti precedenti secondo le indicazioni provenienti dal Segretario Generale o dall'organismo indipendente di valutazione.

## **Art. 12**

### **L'Organismo indipendente di valutazione**

---

1. Per le funzioni previste nel seguente articolo il Comune di Pisa si avvale di un organismo autonomo la cui indipendenza è garantita dalla provenienza esterna dei suoi componenti, dalla scelta in base ad avviso pubblico e dai requisiti e competenze richiesti.
2. L'Organismo indipendente di valutazione del Comune di Pisa è composto da 3 membri esterni, scelti tra coloro in possesso dei requisiti richiesti in base alla regolamentazione dell'ente.
3. I componenti sono nominati dal Sindaco a conclusione di apposita procedura ad evidenza pubblica che prevede l'emanazione di un avviso per la manifestazione di disponibilità a ricoprire l'incarico. Il Sindaco nomina tra i componenti il presidente dell'Organismo indipendente di valutazione.
4. L'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione ha durata triennale, con decorrenza dalla data di conferimento, salvi eventuali casi di cessazione, ed è rinnovabile.
5. In corrispondenza dell'incarico è previsto un compenso annuo fissato in relazione alle disponibilità di bilancio. In caso di periodi di incarico inferiori all'anno è calcolato in proporzione.
6. I componenti dell'Organismo sono tenuti a comunicare al Sindaco l'attribuzione, da parte di altri enti, di eventuali incarichi della stessa tipologia.
7. L'Organismo si riunisce, previa convocazione del Presidente, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta del Sindaco o del Segretario Generale.
8. L'Organismo adotta un breve disciplinare per il proprio funzionamento e individua le modalità di collegamento e di collaborazione con i singoli dirigenti e con gli uffici dell'ente.
9. L'Organismo opera collegialmente. I singoli componenti possono agire individualmente per attività istruttorie, monitoraggio e raccolta dati, riferendo successivamente al collegio.
10. Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo potrà avvalersi del supporto di un ufficio individuato dall'ente. Tramite il suddetto ufficio, i componenti dell'Organismo hanno accesso a tutti i dati, informazioni, documenti e report che ritengono utili o necessari per l'espletamento del loro incarico.
11. Il Comune di Pisa può anche attivare forme di gestione associata delle funzioni dell'organismo indipendente di valutazione disciplinando, nell'ambito della Convenzione stessa, modalità, termini e ripartizione degli oneri finanziari conseguenti.

## **Art.13**

### **Competenze e ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione**

---

1. L'Organismo indipendente di valutazione, oltre alle funzioni previste dalla legge, svolge specifiche competenze in base alla specifica disciplina dell'ente.
2. In base alle competenze derivanti dalla legge ed adeguate alla situazione dell'ente:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza e integrità dei controlli interni, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
  - b) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance;
  - d) garantisce la correttezza dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e del Direttore Generale, qualora a questo siano attribuite competenze gestionali, e l'attribuzione ad essi dei premi previsti;
  - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - g) cura la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione
3. In base alle competenze assegnate dalla disciplina dell'ente:
- a) coadiuva il Segretario Generale nella predisposizione del piano annuale della performance per l'approvazione da parte della Giunta;
  - b) supporta gli altri soggetti per la gestione del sistema di misurazione e valutazione, ed in particolare formula direttive, formalizzate dal Segretario Generale, in ordine alla corretta applicazione del sistema di valutazione ed al rispetto dei tempi previsti;
  - c) valida la pesatura degli obiettivi all'interno degli ambiti di valutazione;
  - d) svolge le verifiche intermedie e propone, se richieste, eventuali azioni correttive ai dirigenti, nell'ambito del monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi assegnati.

#### **Sezione IV**

#### **Misurazione e valutazione della performance**

#### **Art. 14**

#### **Attività di misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione e valutazione della performance avviene, negli ambiti indicati all'art. 15, attraverso un sistema multidimensionale che considera la performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative/alte professionalità e del personale non dirigente ed ha ad oggetto la performance di struttura ed individuale attraverso la fissazione di obiettivi.
2. Sono definiti ed assegnati nell'ambito del piano della performance:
  - obiettivi di struttura, ai fini della misurazione e valutazione della performance di struttura;
  - obiettivi di risultato, ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale;
  - comportamenti organizzativi ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale.
3. Le risorse destinate a premiare la performance sono ripartite in proporzione al peso percentuale attribuito, rispettivamente, agli obiettivi di struttura, di risultato ed ai comportamenti organizzativi fissati nell'ambito del piano della performance annuale e sono attribuite in corrispondenza del raggiungimento dei risultati previsti secondo le disposizioni del presente regolamento<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Comma disapplicato e così modificato dal GC .../2011. Il testo originale era il seguente "3. Le risorse destinate a premiare la performance individuale sono attribuite in corrispondenza del raggiungimento dei risultati previsti e della collocazione nelle fasce di merito di cui alla successiva sezione, e sono ripartite in proporzione al peso percentuale attribuito, rispettivamente, agli obiettivi di struttura, di risultato ed ai comportamenti organizzativi fissati nell'ambito del piano della performance annuale."

## **Art. 15**

### **Ambiti di misurazione e valutazione della performance**

---

1. La performance di struttura attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi, anche disgiuntamente, a:
  - a) l'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.
2. La performance individuale attiene al raggiungimento di obiettivi di risultato ed alla valutazione dei comportamenti organizzativi misurata attraverso il rapporto tra:
  - a) risultati raggiunti su obiettivi assegnati
  - b) comportamenti organizzativi agiti su comportamenti organizzativi assegnati.

## **Sezione V**

### **Gestione ed erogazione della premialità**

## **Art. 16**

### **Gli strumenti di premialità**

---

1. Il conseguimento degli obiettivi, degli standard o degli indicatori di performance previsti nel piano annuale, accertato secondo modalità e procedure previste dal sistema di misurazione e valutazione, consente l'attribuzione di premi al personale dirigente e non dirigente.
2. Gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli di seguito previsti:
  - a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa/alta professionalità
  - b) gli incentivi all'incremento di produttività
  - c) la progressione economica orizzontale
  - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
  - e) il bonus annuale delle eccellenze
  - f) il premio annuale per l'innovazione
  - g) il premio di efficienza
  - h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
  - i) la progressione di carriera.
3. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono previste ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D.lgs. n. 150/2009 considerando che le disposizioni contrattuali che le disciplinano non risultano incompatibili con il sistema fondato sulla performance.
4. Fino a diversa disciplina da parte della legge o della contrattazione collettiva nazionale:
  - a) gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione delle risorse decentrate;

- b) gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio;
  - c) gli strumenti premiali di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del contratto collettivo nazionale di lavoro.
5. Gli strumenti premiali sono rispettivamente applicabili, ove ne sussistano le condizioni ed i presupposti, a tutte le categorie dei dipendenti, compresa la dirigenza.

#### **Art. 17**

#### **La formazione delle graduatorie**

1. Costituisce presupposto ineludibile per l'attribuzione di qualsiasi forma di premialità l'inserimento in una graduatoria di merito in base alla valutazione della performance individuale.
2. La valutazione, nell'ambito del sistema multidimensionale di cui al presente documento, sarà effettuata con distinte graduatorie:
  - per i dirigenti, dal Sindaco su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione;
  - per gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità, dal dirigente che ha attribuito l'incarico;
  - per il restante personale, dal dirigente di assegnazione.
3. I dirigenti sono valutati dal Sindaco sulla base della proposta tecnica dell'Organismo indipendente di valutazione, che comprenderà anche la proposta di collocazione in graduatoria conseguente alla valutazione.
4. Ciascun dirigente è l'unico soggetto competente a valutare il personale assegnato alla propria struttura ed è tenuto:
  - a) alla gestione del processo valutativo dei collaboratori assegnati, da svolgersi con le procedure, modalità e tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione;
  - b) ad esprimere la valutazione del personale assegnato con le forme, modalità e limiti previsti [, con particolare riguardo alle graduatorie ed alle fasce di merito];
  - c) ad erogare i premi con le modalità e nei limiti previsti.
5. In caso di mancato rispetto di modalità, presupposti e condizioni nell'ambito del processo valutativo, oppure della mancata predisposizione della graduatoria non sarà, in nessun caso, possibile erogare premi al dirigente soggetto valutatore, salvi altri eventuali provvedimenti, compresa, in caso di inerzia l'eventuale surroga da parte del soggetto legittimato in base all'ordinamento ed alla struttura dell'ente.
6. L'Organismo indipendente di valutazione compila la graduatoria complessiva di tutto l'ente, assicurando l'oggettività e la coerenza complessiva del sistema.
7. Le graduatorie dovranno essere definite entro il 31 marzo di ciascun anno, al fine di consentire gli adempimenti successivi per l'elaborazione della relazione sulla performance entro il 30 giugno e procedere all'erogazione della premialità.
8. In caso di diversa assegnazione, nel corso dell'anno, a strutture attribuite alla responsabilità di soggetti diversi, si applica il criterio della proporzionalità rispetto ai periodi di assegnazione, con eccezione dei periodi inferiori ai 30 giorni, che sono assorbiti in base al criterio della prevalenza.
9. [La formazione di graduatorie di valutazione unitarie tra diverse strutture organizzative è consentita esclusivamente nei casi in cui il personale assegnato sia in numero tale da non rendere possibile una adeguata distribuzione sulle fasce rispondente alle prescrizioni del sistema di misurazione e valutazione adottato].

#### **Art. 18**

#### **Determinazione delle fasce di merito**

1. [All'interno delle graduatorie, le fasce di merito sono definite nel rispetto dei seguenti criteri generali desumibili dalle attuali disposizioni normative applicabili agli enti locali:

- a) previsione di un sistema di fasce di merito definite nel piano della performance, senza predeterminazione rigida di quote di personale o di risorse, con l'eccezione di cui alla seguente lett. b);
  - b) al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito più elevata deve essere attribuita una quota prevalente delle risorse economiche finalizzate a premiare la performance individuale;
  - c) per "quota prevalente" si fa riferimento alla misura del premio individuale attribuito, tale che il dipendente che si collochi nella fascia di merito più elevata abbia comunque diritto ad una quota di premio superiore a quella attribuita con riferimento alle altre fasce;
  - d) ogni fascia di merito deve prevedere una quota di premialità, sia pure proporzionata nell'ambito dei principi di legge e della presente disposizione;
  - e) l'ordine della fasce di merito deve essere tale da riconoscere al personale valori premiali pro-capite decrescenti dalla fascia più elevata a quella minima;
  - f) il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.
2. Sono definite fasce di merito diversificate all'interno delle distinte graduatorie previste, rispettivamente, per il personale dirigenziale, per gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e per il restante personale non dirigenziale.
  3. Il valore pro-capite di premialità viene individuato annualmente a seguito della costituzione del fondo per le risorse decentrate e con riferimento alle risorse disponibili per la performance individuale, secondo i criteri di cui alla presente disciplina.]

#### **Art. 19**

#### **Determinazione dei compensi incentivanti<sup>2</sup>**

1. [Ai fini della valutazione e dell'attribuzione dei premi collegati alla performance, nel rispetto dei principi in tema di valorizzazione del merito ed incentivazione alla performance:
  - il personale dipendente è collocato almeno su tre fasce di merito;
  - al personale che si colloca nella fascia di merito più elevata viene attribuita una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale;
  - i premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite, secondo quanto stabilito dalla presente disciplina.
2. In sede di prima applicazione, anche al fine di consentire la necessaria sperimentazione del sistema e dei meccanismi che lo regolano, le fasce che danno diritto a premialità sono fissate in numero di 3 e le risorse attribuite, in rapporto al personale ivi collocato a seguito del processo di valutazione, sono volte a garantire comunque il rispetto dei generali principi di selettività e differenziazione nonché i principi di cui all'articolo precedente.
3. Alla collocazione in ciascuna fascia di merito, a seguito della conclusione del processo di valutazione, corrisponde il diritto all'erogazione dei premi in proporzione al livello di performance raggiunto, secondo i criteri definiti annualmente nel piano della performance.]
4. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatta salva l'esplicita motivazione in tal senso.
5. In nessun caso l'assenza può incidere in misura diretta e automatica sulla misura dell'incentivo, ma sarà cura del dirigente valutarne l'incidenza sui risultati di performance ottenuti.

---

<sup>2</sup> Rubrica sostituita dal GC .../2011. Il testo originale era il seguente: "Art. 19 – Gestione delle fasce di merito"

6. La misura dell'incentivo individuale viene calcolata a seguito della conclusione del processo di valutazione, ripartendo tra il personale interessato la quota complessiva delle risorse destinate alla performance in misura direttamente proporzionale al peso percentuale attribuito, rispettivamente, agli obiettivi di struttura, di risultato ed ai comportamenti organizzativi, così come stabilito dal piano della performance annuale, applicando il coefficiente di categoria e considerando, se previsto, il peso attribuito alla valenza strategica degli obiettivi, di cui all'articolo seguente.<sup>3</sup>
7. Il coefficiente di categoria viene stabilito in base al rapporto tra le retribuzioni tabellari previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro: in sede di prima applicazione e fatti salvi successivi aggiornamenti, i coefficienti di categoria sono i seguenti:  
[A = 1,00], [B = 1,09], [C = 1,19] [D = 1,39].
8. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se pari o inferiori allo 0,5 e per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0,5.

#### **Art. 20**

##### **Ripartizione delle risorse**

1. Il piano annuale della performance stabilisce la quota di risorse destinate alla premialità assegnata a ciascun dirigente, nei limiti delle disponibilità annuali. Tale quota può essere calcolata:
  - a) in proporzione quali-quantitativa al personale assegnato, considerando il dato estrinseco della categoria di inquadramento e del numero di unità di personale;
  - b) per una quota non inferiore al 20% dipende dalla strategicità degli obiettivi e per la restante quota in proporzione quali-quantitativa alle risorse umane assegnate.
2. Le risorse destinate a remunerare istituti premiali come le progressioni orizzontali, che, per loro natura, producono effetti di consolidamento delle risorse in capo a soggetti determinati, sono considerate parte integrante del budget assegnato alla struttura organizzativa di assegnazione del personale interessato.

### **Sezione VI**

#### **Procedure di valutazione e di conciliazione**

#### **Art. 21**

##### **Procedure di valutazione**

1. Per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance sono definiti obiettivi, standard, comportamenti organizzativi e procedure.
2. Obiettivi, standard e comportamenti organizzativi sono individuati in sede di approvazione del piano annuale della performance.
3. Le procedure sono definite dal presente regolamento e prevedono almeno tre momenti di verifica ed eventuale confronto tra valutatori e valutati, dei quali uno di monitoraggio intermedio, ferma restando l'autonoma iniziativa dell'Organismo indipendente per la valutazione dei dirigenti e del dirigente per la valutazione del personale assegnato.

---

<sup>3</sup> Comma disapplicato e poi modificato da GC .../2011. Il testo originale era il seguente: "[Il calcolo dell'incentivo individuale viene effettuato, a seguito della conclusione del processo di valutazione, ripartendo la quota complessiva delle risorse tra il personale in base alla collocazione nelle fasce, alla categoria rivestita e al coefficiente di categoria, considerando, se previsto, il peso attribuito in base alla valenza strategica degli obiettivi, di cui all'articolo seguente].



4. Per la valutazione dei dirigenti, l'Organismo indipendente formula la proposta di valutazione e la trasmette al Sindaco, che esprime e formalizza la valutazione, comunicandola all'interessato. La valutazione diviene definitiva trascorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi una motivata manifestazione di dissenso, nel qual caso si segue la procedura di cui all'articolo seguente.
5. Per la valutazione delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale, il dirigente formula la valutazione e la comunica all'interessato, quindi la formalizza con le modalità previste. La valutazione diviene definitiva trascorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi una motivata manifestazione di dissenso e, in questo caso, si segue la procedura di cui all'articolo seguente.

## **Art. 22**

### **Procedure di revisione**

1. Fermo restando il principio per cui in nessun caso è possibile sostituirsi nelle valutazioni di competenza dei soggetti come individuati dal presente regolamento, è riconosciuta a tutti dipendenti, i quali non abbiano conseguito una valutazione corrispondente al livello massimo previsto in base al sistema di valutazione, la possibilità di chiedere un riesame della propria valutazione, entro 15 giorni dalla comunicazione degli esiti del processo valutativo, con richiesta formale, motivata e circostanziata sotto il profilo documentale.
2. Per la valutazione dei dirigenti il Sindaco, previa valutazione in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere all'Organismo indipendente di valutazione di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del dirigente. L'Organismo si esprime, entro il termine assegnato dal Sindaco, sulla richiesta dello stesso, il quale formalizza poi la valutazione definitiva, potendo anche discostarsi dalla proposta, con espressa motivazione.
3. Per la valutazione delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale, l'Organismo, previa valutazione in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere al dirigente di procedere ad una nuova valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del dipendente. Il dirigente si esprime sulla richiesta e formalizza la valutazione definitiva entro i successivi 15 giorni.
4. In caso di decorrenza del termine senza che il soggetto precedente abbia formalizzato la nuova valutazione, il dipendente può essere sentito indipendente dal Segretario Generale, anche al fine di verificare l'opportunità di un sollecito al dirigente.
5. Non sono esperibili altri rimedi o ricorsi interni all'ente qualora le valutazioni siano ulteriormente e motivatamente confermate dal valutatore ed anche qualora si verifichi la situazione di cui al comma precedente, ma in tal caso l'Organismo terrà in debito conto del comportamento del dirigente in sede di valutazione dello stesso.
6. L'Organismo di valutazione incontra almeno una volta l'anno le rappresentanze sindacali in ordine all'andamento del processo di valutazione.

## **Art. 23**

### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento e per qualsiasi questione applicativa, procede il Segretario Generale di concerto con l'OIV, formalizzando con proprio atto l'interpretazione o la linea da seguire, che sarà vincolante a tutti gli effetti per i destinatari e gli interessati

**Allegato 2**  
**(sostituisce pag. 23 del Piano della Performance**  
**approvato con deliberazione GC 119/2011)**

**Criteria per la ripartizione del peso tra performance**  
**individuale e**  
**di struttura e per la determinazione dell'incentivo**  
**spettante**

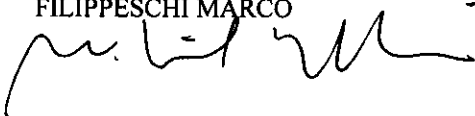
**2b. Corrispondenza performance/incentivo**

**Corrispondenza performance/incentivo**  
**Personale dipendente e incaricati di posizione organizzativa – Alta professionalità**

L'incentivo viene determinato: 1. in misura direttamente proporzionale al peso percentuale attribuito, rispettivamente, agli obiettivi di struttura, di risultato ed ai comportamenti organizzativi, come segue:	
Obiettivi di struttura	Raggiungimento espresso in percentuale sulla quota di risorse attribuita agli obiettivi di struttura (per l'anno 2011: 20%)
Obiettivi di risultato	Raggiungimento espresso in percentuale sulla quota di risorse attribuita agli obiettivi di risultato (per l'anno 2011: 40%)
Comportamenti organizzativi	Attribuzione di un livello con la seguente corrispondenza: A = 100% B = 80% C = 60% } della quota di risorse attribuita ai comportamenti (per l'anno 2011: 40%)
2. applicando il coefficiente di categoria previsto nel Regolamento e considerando, se previsto, il peso attribuito alla valenza strategica degli obiettivi	
3. se [obiettivi risultato]+[comportamenti organizzativi]+[obiettivi struttura] = almeno 60% con almeno 1 ambito al massimo e nessun ambito individuale a 0%	

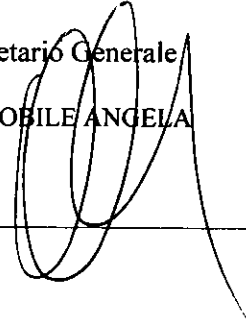
Il Presidente

FILIPPESCHI MARCO



Il Segretario Generale

NOBILE ANGELA



Deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio il 29 LUG 2011

Deliberazione trasmessa in copia ai Capi Gruppo Consiliari il 28 LUG 2011

Deliberazione divenuta esecutiva il 27 LUG 2011

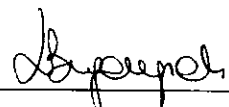
Deliberazione immediatamente eseguibile

Comunicata a :

AIELLO MICHELE  
BALLANTINI LAURA  
BALLANTINI MANUELA  
BERTI GABRIELE  
MASSIMO BORTOLUZZI  
BURCHIELLI DANIELA  
CAMPUS LUCIA ENEDINA  
CANTISANI STEFANIA  
CAPONI SUSANNA  
ASS. CASSONE ANTONIO  
ASS. CERRI FABRIZIO  
ASS. CHIOFALO MARIA LUISA  
CICCONE MARIA PAOLA  
Finanze - Provveditorato - Aziende  
Segretario Generale - Direttore  
ASS. ELIGI FEDERICO  
ASS. FORTE GIUSEPPE  
ASS. GAY DAVID  
ASS. GHEZZI PAOLO  
GRASSO ANTONIO  
GRUPPI CONSILIARI  
GUERRAZZI MARCO  
MARTINI GHERARDO  
NASSI LAURA  
ASS. PANICHI SILVIA  
PAOLI LUIGI  
PASQUALETTI MARIO  
PESCATORE PIETRO  
RENZONI CESARE  
SASSETTI CLAUDIO  
SEGRETERIA SINDACO

ASS. SERFOGLI ANDREA  
TANINI LAURA  
ASS. GIOVANNI VIALE  
ASS. ZAMBITO YLENIA

Il 29 LUG 2011

L'incaricato 

Impegno n. \_\_\_\_\_