



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

Modificato con deliberazione di GC n° 89 del 14 luglio 2015

## Sommario

<b>Sezione I</b>	<b>Disposizioni Generali</b>
Art. 1	Oggetto
Art. 2	Finalità
<b>Sezione II</b>	<b>Contenuto e strumenti del sistema di misurazione e valutazione</b>
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
<b>Sezione III</b>	<b>Soggetti, competenze e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione</b>
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 di valutazione
Art. 13	Competenze e ruolo dell'Organismo di valutazione
<b>Sezione IV</b>	<b>Misurazione e valutazione della performance</b>
Art. 14	Attività di misurazione e valutazione
Art. 15	Ambiti di misurazione e valutazione della performance
<b>Sezione V</b>	<b>Gestione ed erogazione della premialità</b>
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
<b>Sezione VI</b>	<b>Procedure di conciliazione e di valutazione</b>
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 di valutazione<sup>1</sup>;
  - delle singole strutture, con la collaborazione ed il coinvolgimento della dirigenza, del segretario, dell'Organismo di valutazione, della Giunta e del Sindaco;
  - dei dirigenti dell'ente, con l'apporto dell'Organismo 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 di valutazione.

---

<sup>1</sup> Ai sensi della Delibera di Giunta Comunale 89/2015 l'Organismo indipendente di valutazione assume la denominazione di Organismo di valutazione a seguito della modifica regolamentare che prevede l'assegnazione della presidenza di tale organo al Segretario Generale dell'Ente.

## **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 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 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 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 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 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 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 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 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 di valutazione.

## **Art. 12 <sup>2</sup>**

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

---

1. Per le funzioni previste nel seguente articolo il Comune di Pisa si avvale di un Organismo di valutazione composto dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Presidente, e da un massimo di due componenti esterni scelti in base ad avviso pubblico;
2. 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.
3. L'incarico di componente dell'Organismo di valutazione ha durata triennale, con decorrenza dalla data di conferimento, salvi eventuali casi di cessazione, ed è rinnovabile.
4. In corrispondenza dell'incarico è previsto un compenso annuo, per i componenti esterni, fissato in relazione alle disponibilità di bilancio. In caso di periodi di incarico inferiori all'anno è calcolato in proporzione.
5. L'Organismo opera collegialmente. I singoli componenti possono agire individualmente per attività istruttorie, monitoraggio e raccolta dati, riferendo successivamente al collegio.
6. 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.

## **Art.13 <sup>2</sup>**

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

---

L'Organismo di valutazione, oltre alle funzioni previste dalla legge, svolge specifiche competenze in base alla specifica disciplina dell'ente.

1. 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 dei dirigenti;
  - 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
2. In base alle competenze assegnate dalla disciplina dell'ente:

---

<sup>2</sup> Articoli così modificati dalla delibera di Giunta Comunale n. 89/2015

- h) 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;
- i) valida la pesatura degli obiettivi all'interno degli ambiti di valutazione;
- j) 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>3</sup>.

#### **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;

---

<sup>3</sup> Comma disapplicato e così modificato dalla delibera di Giunta Comunale 120/2011. 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."



- 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 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 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]<sup>4</sup>;
  - 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 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]<sup>5</sup>.

## **Art. 18**

### **Determinazione delle fasce di merito<sup>6</sup>**

---

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

---

<sup>4</sup> Lettera così modificata da deliberazione GC n. 120/2011

<sup>5</sup> Comma disapplicato da deliberazione GC n. 120/2011

<sup>6</sup> Articolo disapplicato da deliberazione GC n. 120/2011

- 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>7</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.]<sup>8</sup>
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.
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

---

<sup>7</sup> Rubrica sostituita dalla deliberazione GC n. 120/2011. Il testo originale era il seguente: "Art. 19 – Gestione delle fasce di merito"

<sup>8</sup> Commi disapplicati dalla deliberazione GC n. 120/2011

coefficiente di categoria e considerando, se previsto, il peso attribuito alla valenza strategica degli obiettivi, di cui all'articolo seguente.<sup>9</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 per la valutazione dei dirigenti e del dirigente per la valutazione del personale assegnato.
4. Per la valutazione dei dirigenti, l'Organismo 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

---

<sup>9</sup> Comma disapplicato e poi modificato dalla deliberazione GC n. 120/2011. 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].”

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 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