



## **COMUNE DI TRAPANI**

**Provincia Di Trapani**

\*\*\*\*\*

### **Schema di regolamento comunale recante:**

***“Norme di attuazione del regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e di adeguamento al d.lgs. 150/2009”***

## **TITOLO I**

### **Principi generali**

#### **Articolo 1**

##### **Finalità**

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

#### **Articolo 2**

##### **Oggetto**

1. Il presente regolamento, in attuazione del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance* di cui alla Delibera G.M. n. 338 del 16/12/2010, disciplina l’attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell’ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale, nonché reca, nell’esercizio della potestà organizzativa dell’ente, apposite disposizioni di adeguamento al D.Lgs. 150/2009.

2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

### **Articolo 3**

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

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
- d) i singoli dirigenti.

## **TITOLO II**

### **Sistema di valutazione delle prestazioni**

#### **Capo I**

#### **Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale**

#### **Articolo 4**

##### **Definizione degli obiettivi e degli indicatori**

1. Gli obiettivi sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti, sentito l'Amministratore di riferimento, entro il termine appositamente stabilito con direttiva del Segretario Generale (di norma, 30 giorni dalla data di approvazione dello schema del bilancio di previsione da parte della Giunta), e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento nonché sono corredati con uno o più indicatori e relativi standard di performance attesi ed un peso ponderale. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti (fattori di valutazione del comportamento organizzativo), che sarà effettuata secondo la vigente metodologia operativa. Essi sono negoziati con il Segretario Generale, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento 15 giorni prima del termine di approvazione del bilancio di previsione. Il Segretario è assistito dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PEG - PDO e sono approvati dalla Giunta Comunale.
4. Di norma, entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi possono essere rinegoziati. Ai dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario Generale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.
5. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

#### **Articolo 5**

##### **Le fasce di merito**

1. Ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, a seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni, i dirigenti ed il personale sono inseriti in apposite fasce di merito. Le fasce sono formate per singolo Settore per il personale, mentre per i dirigenti sono unitarie nell'intero ente.

2. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di posizioni organizzative e delle alte professionalità, non si fa luogo all'inserimento di tale personale in fasce di merito, atteso che ai sensi dell'art.10, comma 3, del CCNL 31.3.1999, le posizioni organizzative non concorrono tra loro alla ripartizione di quote percentuali di un unico fondo, da frazionarsi in più sub-fondi, uno per ciascuna fascia di merito. Ai sensi della succitata disposizione contrattuale, il valore della retribuzione di risultato attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa è espresso in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione in godimento, rimanendo esclusa ogni correlazione con il trattamento di risultato attribuito agli altri titolari di posizione organizzativa e, conseguentemente, non è configurabile la formazione di apposita graduatoria suscettibile di articolazione in più scaglioni (fasce di merito).

3. Le fasce dei dirigenti sono formate nel seguente modo:

- ✓ prima fascia (valutazione più elevata): 25% dei dirigenti;
- ✓ seconda fascia (valutazione medio alta): 25% dei dirigenti;
- ✓ terza fascia (valutazione medio bassa): 25% dei dirigenti.
- ✓ quarta fascia (valutazione più bassa): 25% dei dirigenti.

4. Nel caso in cui la valutazione dei dirigenti non consenta la formazione delle fasce di merito, al fine di pervenire comunque alla suddivisione in fasce di merito per come previste dal presente regolamento, si procederà a differenziare le posizioni tra i dirigenti che hanno riportato uguale valutazione complessiva finale prendendo a riferimento la sommatoria dei punteggi riportati riguardo ai "fattori di valutazione del comportamento organizzativo" di cui alla vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

5. Le fasce del personale non dirigente sono formate nel seguente modo:

- ✓ prima fascia (valutazione più elevata): 25% del personale;
- ✓ seconda fascia (valutazione medio alta): 25% del personale;
- ✓ terza fascia (valutazione medio bassa): 25% del personale.
- ✓ quarta fascia (valutazione più bassa): 25% del personale.

6. Per i dipendenti le fasce di cui al comma '5' sono formate per singolo Settore se nelle stesse sono presenti almeno 9 dipendenti. Nel caso di articolazioni organizzative aventi un numero di dipendenti inferiore le valutazioni saranno effettuate in modo congiunto dai dirigenti di tali articolazioni organizzative. Nel caso in cui ce ne fosse solo una con meno di 9 dipendenti il Segretario Generale sceglie di accorparla a quella con maggiori affinità di funzioni o a quella con meno dipendenti.

7. Nel caso in cui la valutazione dei dipendenti non consenta la formazione delle fasce di merito il dirigente deve necessariamente rivedere la valutazione in modo da consentire di pervenire alla suddivisione in fasce di merito per come previste dal regolamento. A tal fine sono valorizzate le componenti relative alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore

a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

8. La ripartizione per fasce di merito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè la retribuzione di risultato per i dirigenti e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

## **CAPO II**

### **Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti**

#### **Articolo 6**

##### **Criteri di valutazione**

1. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito di cui al precedente art.5 e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata sulla base della vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.
2. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:
  - alle attività ordinarie;
  - alle performance individuali;
  - alle performance organizzative.

#### **Art. 7**

##### **Valutazione dei risultati**

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati con il dirigente ed allo stesso affidati con il PEG e il PDO.

I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa). Per gli obiettivi connessi all'ordinaria amministrazione viene fissato un livello minimo di risultato atteso. Ai fini della valutazione complessiva di questo fattore, potrà tenersi conto degli esiti determinati dalla autovalutazione tramite la metodologia CAF, secondo le Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

#### **Articolo 8**

##### **Valutazione del comportamento organizzativo**

1. La valutazione del comportamento organizzativo prende in considerazione l'insieme delle capacità tecniche e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno. I fattori di valutazione ed i relativi criteri ed indici di misurabilità sono quelli stabiliti dalla vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.
2. In relazione all'apprezzamento dei suddetti fattori di valutazione, ed in particolare con riferimento ai fattori riconducibili alla valutazione delle capacità manageriali, l'OIV potrà

particolare attenzione alla capacità di valutazione dei collaboratori, in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal dirigente nei confronti dei propri collaboratori, nonché al contenuto degli obiettivi proposti ai fini della redazione del PEG-PDO ed al rispetto della tempistica per la proposizione degli stessi di cui al precedente articolo 4, comma 3.

### **Articolo 9**

#### **Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**

1. Entro il 30 settembre di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione.
2. L'OIV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative, di norma entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet.
3. L'OIV consegna al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei dirigenti, di norma entro il 30 aprile dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo (laddove predisposta), il report del controllo di gestione e le relazioni dei dirigenti in cui devono essere contenute le valutazioni che essi hanno fatto dei propri collaboratori. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le decisioni finali della Giunta, viene trasmessa ai singoli dirigenti. L'OIV è tenuto ad ascoltare i dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai dirigenti in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. L'OIV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal dirigente interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. La Giunta decide la valutazione finale entro 30 giorni dalla consegna al Sindaco della proposta di valutazione da parte dell'OIV. Nel caso in cui si discosti dalla proposta dell'OIV deve motivare la sua scelta.

### **Articolo 10**

#### **Attribuzione della retribuzione di risultato**

1. Nella attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, non si terrà conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

## **CAPO III**

### **Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità**

#### **Articolo 11**

##### **Criteri di valutazione**

1. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, coerentemente con quelli che gli sono stati

assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali.

2. I dirigenti valutano la performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità tenendo conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo la vigente metodologia operativa di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa. La medesima metodologia definisce, inoltre, i fattori di capacità manageriale e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, il cui apprezzamento concorre alla determinazione del punteggio finale di valutazione.

## **Articolo 12**

### **Attribuzione della retribuzione di risultato**

1. Il punteggio finale di valutazione determina l'inserimento nelle fasce di retribuzione stabilite dalla vigente metodologia operativa di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa.

2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione organizzativa, ai sensi dell'art.10, comma 3, del CCNL 31.3.1999. In tal senso, il valore della retribuzione di risultato è espressa in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione in godimento.

3. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte dell'OIV.

4. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

## **CAPO IV**

### **Sistema di valutazione dei dipendenti**

#### **Articolo 13**

##### **Criteri di valutazione**

1. I dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei fattori e criteri stabiliti dalla vigente metodologia operativa di valutazione

#### **Articolo 14**

##### **Modalità e tempistica della valutazione**

1. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai dirigenti entro il 28 febbraio dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei dirigenti e dei titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

2. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità ai fini delle progressioni orizzontali.

5. La valutazione è comunicata ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

## **Articolo 15**

### **Attribuzione della indennità di produttività**

1. L'esito della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, unitamente all'inquadramento nella categoria della indennità di produttività.
2. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 28 febbraio dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte dell'OIV.

## **TITOLO III**

### **Sistema premiante**

#### **Articolo 16**

##### **Le progressioni di carriera**

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

#### **Articolo 17**

##### **Gli altri istituti**

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.
2. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.

#### **Articolo 18**

##### **Il premio di efficienza**

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

## **TITOLO IV**

### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

#### **Articolo 19**

##### **Rinvio**

1. Funzioni, composizione, requisiti e incompatibilità, modalità di nomina, durata in carica e revoca, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) sono stabilite dall'apposito regolamento approvato con la Deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010 come modificato con la successiva Deliberazione G.M. 338 del 16.12.2010.

## **TITOLO V**

### **Trasparenza e rendicontazione della performance**

#### **Articolo 20**

##### **La performance organizzativa**

1. L'OIV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale (Settori). Si tiene conto, per tale valutazione, della rilevazione degli indicatori della performance del Comune di Trapani di cui al documento redatto a seguito dell'adesione al protocollo di intesa siglato tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e l'ANCI in data 10 ottobre 2009, di cui è stato preso atto con la Delibera G.M. n.338/2010, degli esiti determinati dalla autovalutazione tramite la metodologia CAF, nonché degli esiti di eventuali indagini di *customer satisfaction*. A tal fine esso acquisisce il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance collettive.

2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'Amministrazione in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

#### **Articolo 21**

##### **Rendicontazione**

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale, predisposta dall'OIV, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

#### **Articolo 22**

##### **Trasparenza**

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:

- a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
- b) Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;

d) ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i dirigenti, da una parte, i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, da un'altra, ed i dipendenti, da un'altra ancora;

f) nominativo e curriculum del componente l'OIV;

g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della retribuzione di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei dirigenti e del Segretario Generale;

h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;

i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.

2. La pubblicazione e l'aggiornamento di queste informazioni viene curata dal Responsabile del Servizio Internet. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della retribuzione di risultato. Tale sanzione è comminata al dirigente e/o al titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità che non comunica le informazioni necessarie che debbono essere pubblicate.

3. L'OIV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

#### **Art. 23**

##### **La misurazione della performance**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale degli esiti di misurazione della performance organizzativa e di quella individuale effettuate dal servizio di controllo di gestione.

#### **Art. 24**

##### **Comunicazione e conciliazione della valutazione**

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.

2. Nel caso in cui il valutato non consente con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione all'Organismo Indipendente di Valutazione per quelle effettuate dai dirigenti ed al Sindaco per quelle formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione. In tale ultimo caso, il Sindaco, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto all'O.I.V. che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

## **TITOLO VI**

### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Articolo 25**

##### **Norme transitorie e finali**

1. Le norme di cui al presente regolamento, fatte salve le disposizioni di cui ai successivi commi, si applicano a decorrere dall'approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale.
2. Il sistema delle fasce di merito di cui al precedente art.5, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per i dirigenti e la produttività per il personale, troverà applicazione solo a decorrere dalla efficacia delle clausole con le quali, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sarà effettuata la ripartizione, per fasce di merito, delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali.
3. Alle valutazioni delle attività svolte negli esercizi precedenti all'approvazione del Regolamento, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.