

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

INTEGRAZIONE REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI

**SISTEMA PREMIALE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
27.10.2009, N. 150**

LA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

TITOLO I – SISTEMA PREMIALE

Capo I - Il ciclo della performance

Art.1 - Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Art.2 – Ciclo e piano delle Performance

1. I documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.
2. Al fine di adeguare il ciclo e il piano delle performance con gli strumenti già previsti nel TUEL, occorre prevedere nella sezione 3 della relazione previsionale e programmatica, dedicata ai programmi e progetti, gli obiettivi da raggiungere su indicazione politica.
3. Gli obiettivi dovranno essere esplicitati nel PEG/PDO, adottato successivamente all'approvazione del bilancio, che definirà ed assegnerà gli obiettivi e li collegherà alle risorse.
4. Il monitoraggio verrà evidenziato nella delibera dello stato di attuazione dei programmi, prevista entro la fine di settembre, ove si relazionerà sullo stato degli obiettivi
5. Nella relazione al consuntivo, prevista entro la fine di APRILE, verrà evidenziato il grado di raggiungimento e si metteranno in luce gli eventuali scostamenti e i motivi che li hanno determinati.
5. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione e viene trasmesso, una volta adottato, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera dell'O.I.V..

Capo II - L'attuazione della premialità ai sensi delle norme recate dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150

Art. 3 – Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse monetarie per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
3. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
4. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai dipendenti su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.
5. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi comunque definiti

Art. 4 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa
 - b) premi annuali sui risultati della performance
 - c) la progressione economica orizzontale
 - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
 - e) il premio di efficienza
 - f) la progressione di carriera.
 - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
2. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
3. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
4. Gli strumenti premiali di cui alle lettere f) e g) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.

Art. 5 – Retribuzione di risultato

1. Al fine di premiare l'impegno e il raggiungimento dei risultati prefissati, l'ente corrisponde, sulla base del sistema di valutazione, ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato.

Art. 6 – Premi annuali sui risultati della performance

1. Al fine di premiare i risultati della performance l'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, può riconoscere un premio annuale sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 7 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche possono essere attribuite, in modo selettivo, ad una quota annuale fino ad un massimo del 30%, approssimato all'unità superiore, di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della *performance* dell'Ente nonché delle risorse disponibili.
3. Possono concorrere alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano maturato un punteggio minimo di valutazione di punti 60/100 o punteggio corrispondente sulla base del sistema di valutazione.

Art. 8 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di titolare di posizione organizzativa. Gli stessi vengono conferiti sulla base di quanto stabilito nella presente metodologia.

Art. 9 - Premi annuali per l'efficienza

1. Il premio per l'efficienza è assegnato all'insieme dei dipendenti che hanno concorso a realizzare un progetto o iniziativa che abbia comportato un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero abbia garantito risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi/attività da erogare/svolgere, in relazione ai seguenti fattori:
 - una quota del fondo deve incentivare l'attività di gruppo, la flessibilità organizzativa e l'interscambiabilità e viene erogata ai soggetti che hanno partecipato al progetto/iniziativa;
 - una quota del fondo deve comunque valorizzare l'apporto individuale in rapporto all'impegno ed ai criteri preventivamente determinati e concordati con soggetti partecipanti al progetto/iniziativa.

2. La scelta dei progetti/iniziative da finanziare compete alla Giunta Comunale, sulla base delle disponibilità economiche del fondo incentivante.

Art. 10 - Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 11 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Capo III - La valutazione della performance

Art. 12 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedimenti (art. 7, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009).
2. Ai sensi dell'art.19 c.6 e 31 c.2 del "Decreto", qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione sia superiore a 8 e qualora il numero dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa in servizio nell'amministrazione sia superiore a 5, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene attribuita al personale dipendente e/o incaricato di P.O. che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
3. Ai dipendenti non incaricati di P.O., nel caso che il numero degli stessi in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 8 e ai Responsabili incaricati di Posizione organizzativa, se il numero degli stessi in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 5, non si applica il comma precedente.

Art. 13 - Assegnazione dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale

1. Ogni dipendente, di ruolo e a tempo determinato, concorre all'assegnazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, compresi i dipendenti comandati in ingresso.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance può prevedere un periodo minimo di presenza effettiva sul lavoro ai fini di poter accedere al trattamento accessorio collegato alla performance.
3. La performance si compone di due parti: una parte collettiva, legata al grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza e una parte individuale, legata alla qualità della prestazione individuale. I Responsabili con incarico di P.O. saranno valutati anche sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi.

Art. 14 - Criteri per la valutazione dei dipendenti

1. La valutazione di tutto il personale dipendente (compresi gli incaricati di P.O.) è effettuata attraverso una scheda che dovrà indicare i risultati degli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza, nonché gli elementi per la valutazione individuale.
2. Le schede di valutazione saranno definite in sede di Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

TITOLO II – LA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I - La trasparenza

Art.15 - Trasparenza

1. Fra le funzioni previste per legge, per l'O.I.V. vi è anche quello di promuovere l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
2. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'articolo 117 della Costituzione.
3. L'amministrazione comunale prevede una apposita pagina web sul programma di trasparenza ed integrità.
4. Per trasparenza si intende l'accessibilità attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet delle informazioni concernenti l'organizzazione dell'Amministrazione Comunale, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
5. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale
6. A livello esemplificativo si riportano i dati che devono essere pubblicati per adempiere all'obbligo di trasparenza:
 - a) il PDO e la Relazione sulle performance;
 - b) il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
 - c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - d) i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
 - e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione;
 - f) i curricula dei titolari di posizioni organizzative;
 - g) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - h) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
 - i) i tassi di presenza ed assenza dei dipendenti suddivisi per area
 - j) le tabelle del conto annuale del personale che riguardano la quantificazione e la ripartizione del fondo incentivante i dipendenti
7. In caso mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti/Responsabili preposti agli uffici coinvolti.

Art.16 - Le cinque regole della trasparenza

1. Informatica. Un'amministrazione è trasparente quando utilizza efficacemente le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, garantendo l'accesso ai dati e alle informazioni, l'interoperabilità dei sistemi e l'integrazione tra le diverse amministrazioni.
2. Siti istituzionali. Un'amministrazione è trasparente quando il suo sito rispetta i principi di accessibilità, completezza di informazione, chiarezza, affidabilità, semplicità, omogeneità e interoperabilità.
3. Diritto di accesso. Un'amministrazione è trasparente quando adotta tutti i provvedimenti per garantire e rendere facile il diritto di accesso da parte del cittadino.

4. Pubblicazione di atti a carattere generale. Un'amministrazione è trasparente quando pubblica nel proprio sito tutti gli atti che dispongono sulle proprie funzioni, obiettivi e procedimenti.
5. Dati per la valutazione. Un'amministrazione è trasparente quando assicura la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi da essa forniti per consentirne la valutazione.

TITOLO III – NORME FINALI

Capo I - Abrogazioni e rinvii

Art.17 – Abrogazioni

1. E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri atti di normazione sub primaria ed i regolamenti o parti di essi contrastanti con il presente Regolamento.

Art.18 – Norme de rinvio

- 1.Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla legislazione vigente, nonché alle disposizioni statutarie e regolamentar e contrattuali;