

Comune Caltagirone
– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –

Approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 222 del 13/09/2011

Indice Sommario

TITOLO I.....	4
CAPO I.....	4
Principi generali.....	4
Art. 1.....	4
<i>Oggetto</i>	4
Art. 2.....	4
<i>Finalità</i>	4
TITOLO II.....	5
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	5
CAPO I.....	5
<i>Il Ciclo di gestione della performance</i>	5
Art. 3.....	5
<i>Definizione di performance organizzativa</i>	5
Art. 4.....	5
<i>Misurazione e valutazione delle performance individuali</i>	5
Art. 5.....	6
<i>Ciclo di gestione della performance</i>	6
CAPO II.....	7
DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI.....	7
Art. 6.....	7
<i>Obiettivi e indicatori</i>	7
Art. 7.....	7
<i>Piano della performance e Peg</i>	7
Art. 8.....	8
<i>Assegnazione degli obiettivi ai dipendenti</i>	8
Art. 9.....	8
<i>Modifiche ed integrazioni al Peg</i>	8
CAPO III.....	9
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	9
SEZIONE I.....	9
<i>Disposizioni comuni</i>	9
Art. 10.....	9
<i>Soggetti del sistema di misurazione e di valutazione della performance</i>	9
Art. 11.....	9
<i>Valutazione intermedia</i>	9
SEZIONE II.....	10

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

<i>Valutazione dei dirigenti</i>	10
Art. 12	10
<i>Criteri di valutazione</i>	10
Art. 13	10
<i>Valutazione delle competenze manageriali e professionali</i>	10
Art. 14	11
<i>Valutazione dell'indagine di customer satisfaction</i>	11
Art. 15	11
<i>Bilancio sociale</i>	11
Art. 16	12
<i>La capacità di valutazione dei collaboratori</i>	12
Art. 17	12
<i>Le fasce di merito</i>	12
Art. 18	13
<i>Valutazione dirigenti senza fasce di merito</i>	13
Art. 19	13
<i>Metodologia e tempistica</i>	14
SEZIONE III	15
<i>Valutazione dei responsabili di posizioni organizzative e delle alte professionalità</i>	15
Art. 20	15
<i>Criteri di valutazione</i>	15
Art. 21	15
<i>Le fasce di merito</i>	15
Art. 22	15
<i>Metodologia e tempistica</i>	15
Art. 23	16
<i>Attribuzione della retribuzione di risultato</i>	16
SEZIONE IV	17
<i>Valutazione dei dipendenti</i>	17
Art. 24	17
<i>Criteri di valutazione</i>	17
Art. 25	17
<i>Valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi</i>	17
Art. 26	18
<i>Le fasce di merito</i>	18
Art. 27	19
<i>Metodologia e tempistica</i>	19
Art. 28	19
<i>Attribuzione dell'indennità di produttività</i>	19
SEZIONE V	20
<i>Valutazione del segretario generale</i>	20
Art. 29	20
<i>Criteri di valutazione</i>	20
TITOLO III	21
SISTEMA PREMIANTE	21

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

Art. 30	21
<i>Il Bonus delle eccellenze</i>	21
Art. 31	21
<i>Il premio annuale per l'innovazione</i>	21
Art. 32	22
<i>Le progressioni di carriera</i>	22
Art. 33	22
<i>Gli altri istituti</i>	22
Art. 34	22
<i>Il premio di efficienza</i>	22
Art. 34-bis	23
<i>Applicabilità</i>	23
TITOLO IV	23
ORGANISMO DI VALUTAZIONE	23
Art. 35	23
<i>Composizione e funzionamento</i>	23
Art. 36	24
<i>Compiti</i>	24
TITOLO V	26
MISURAZIONE, TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE	26
Art. 37	26
<i>La performance organizzativa</i>	26
Art. 38	26
<i>La misurazione della performance</i>	26
Art. 39	27
<i>Comunicazione e conciliazione della valutazione</i>	27
TITOLO VI	27
NORME TRANSITORIE E FINALI	27
Art. 40	27
<i>Norme transitorie e finali</i>	27

Comune Caltagirone
– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –

TITOLO I
Principi generali

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative del Comune di CALTAGIRONE complessivamente considerate, delle singole Aree in cui si articola, dei Dirigenti, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità, e del personale di comparto.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e sulla rendicontazione della performance.

Art. 2

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative, dei dirigenti, dei responsabili e dei dipendenti del Comune di CALTAGIRONE è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti, ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché l'economicità, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa in attuazione 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 dirigenti, ai responsabili di staff, ed ai dipendenti del comune, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

TITOLO II
Sistema di misurazione e valutazione della performance

Capo I
Il ciclo di gestione della performance

Art. 3
Definizione di performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'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'economicità, con particolare attenzione agli stakeholder, nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, riscontrabili con un significativo livello di "accountability";
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 4
Misurazione e valutazione delle performance individuali

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, a carattere multidimensionale, è collegata:

- a) agli indicatori di performance concernenti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alle competenze dimostrate, prestazioni individuali e ai comportamenti organizzativi.

Art. 5

Ciclo di gestione della performance

Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con la pianificazione strategica, con il ciclo e i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori e allocazione delle relative risorse necessarie;
- b) monitoraggio della performance in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e conseguente utilizzo dei sistemi premianti;
- d) rendicontazione dei risultati agli organi del comune, ai dirigenti, ai responsabili di staff, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Comune Caltagirone
– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –

CAPO II
Definizione e assegnazione degli obiettivi

Art. 6
Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti annualmente, in coerenza con quelli del bilancio di previsione, nel Piano della Performance di cui all'articolo 7.
2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale e nel piano strategico;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori di tipo finanziario, attuativo, di risultato e di eventuale impatto;
 - c) strutturati per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
 - f) confrontabili in modo diacronico con le tendenze della produttività dell'Ente;
 - g) correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Art. 7
Piano della performance e PEG

1. Entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio annuale di previsione, la Giunta, sulla base dei contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio, approva il PEG ed il PDO, che deve soddisfare i requisiti previsti dal Piano della Performance (P.P.), che ne costituisce un allegato, con le opportune integrazioni.
2. Il P.P. individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi, le risorse ad essi collegate e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance del

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

comune, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e ai responsabili di staff, ai responsabili di posizione organizzativa e alle alte professionalità, su base triennale, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente .

3. Gli obiettivi annuali con i relativi indicatori e le pesature sono negoziati tra i Dirigenti e il Sindaco prima della definitiva approvazione da parte della Giunta Comunale.
4. Il Piano delle performance, approvato dalla Giunta, deve essere validato dall'O. di V., ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Art. 8

Assegnazione degli obiettivi ai dipendenti

1. Entro 20 giorni dall'approvazione del PEG, del PDO e P.P. , sulla base degli obiettivi in essi indicati, i dirigenti negoziano gli obiettivi annuali con i dipendenti della propria struttura organizzativa e li assegnano.

Art. 9

Modifiche e integrazioni al PEG

1. Qualora nel corso dell'anno emergano priorità non previste o sopraggiungano ostacoli non prevedibili che impediscono il pieno raggiungimento degli obiettivi, la Giunta provvede tempestivamente, e comunque non oltre il 10 dicembre, ad integrare o a modificare il Piano della performance, sulla base delle relative segnalazioni da parte degli interessati e con le stesse procedure previste per la sua approvazione. Contestualmente le segnalazioni devono pervenire all'O. di V. e alla struttura di controllo di gestione in tempo utile per la proposta e la conseguente rinegoziazione dell'obiettivo annuale.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

CAPO III
Misurazione e valutazione della performance

SEZIONE I
Disposizioni comuni

Art. 10
Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo annuale di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) Il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) il segretario generale in funzione di coordinamento tra vertice politico e strutture di valutazione;
 - d) l'Organismo di Valutazione della Performance (O.diV.), di cui all'articolo 35;
 - e) i dirigenti e i responsabili di staff.

Art. 11
Valutazione intermedia

1. Al fine di monitorare lo svolgimento della performance, l'O. di V. e i Dirigenti e i responsabili di staff, effettuano periodicamente le valutazioni intermedie ed entro il 30 novembre l'ultima valutazione intermedia.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

SEZIONE II
Valutazione dei dirigenti
Art. 12
Criteri di valutazione

1. La valutazione della performance dei dirigenti è svolta :
 - a) nella misura del 60% per i risultati raggiunti, con riferimento sia agli obiettivi strategici – ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta, nonché gli obiettivi trasversali, - sia agli specifici obiettivi individuali;
 - b) nella misura del 40 % per il comportamento organizzativo e della capacità manageriale secondo una griglia di criteri di valutazione elaborata dall' O. di V. e validata dal Sindaco sentito il Segretario generale. Tra i criteri di valutazione è obbligatoria la previsione della capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori
2. La valutazione della performance dei dirigenti deve tenere conto del rispetto degli standard della gestione ordinaria.

Art. 13
Valutazione del comportamento organizzativo e manageriale dei dirigenti

1. La valutazione del comportamento organizzativo e della capacità manageriale è effettuata sulla base delle capacità organizzative, gestionali e relazionali concretamente dimostrate, nei rapporti con gli organi di governo, con gli altri dirigenti e responsabili di staff, con i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, con i dipendenti e con gli utenti. Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con gli organi di governo.
2. Nella valutazione del comportamento organizzativo è compresa la valutazione delle competenze professionali effettuata sulla base delle conoscenze tecniche richieste e dimostrate per lo svolgimento dei propri compiti di gestione, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento e in ragione delle risultanze del controllo di gestione e del controllo amministrativo contabile effettuato dal segretario generale ai sensi dell'art. 36 del regolamento degli uffici e dei servizi.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

Art. 14

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. Il raggiungimento degli obiettivi connessi al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della struttura organizzativa e al miglioramento della qualità dei servizi offerti può essere valutato anche sulla base dello svolgimento di indagini di customer satisfaction dirette a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti/cittadini.
Le modalità operative saranno definite in apposita conferenza dei dirigenti al fine di definire la qualità prevista, progettata, realizzata e confrontata con un approccio circolare di tipo bottom up che intersechi rilevazioni interne ed esterne.
2. Ai fini della propria valutazione individuale, ogni anno i dirigenti dovranno documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction per misurare uno dei servizi di propria competenza. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono concordate con il Segretario Generale, con il supporto dell'O di V, sentita l'Amministrazione Comunale.
3. L'indagine di customer satisfaction è svolta di norma in forma anonima e la quantità delle risposte deve essere statisticamente significativa, escludendo le risposte non coerenti.
4. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report da comunicare all'Amministrazione Comunale.
5. I risultati connessi alle indagini di customer satisfaction sono valutati nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi secondo il peso loro attribuito nel P. P..

Art. 15

Bilancio Sociale

1. Nell'ambito del ceck-up dell'Ente, si può annualmente realizzare il bilancio sociale come strumento strategico, che connetta il capitale sociale del Comune con il suo grado di operatività e di capacità di generare valore pubblico in relazione alla sua missione istituzionale e alle risorse materiali ed immateriali .
2. Il bilancio sociale sarà, non solo, un rendiconto economico-finanziario ma anche una sintesi più complessa di istanze strategiche, processi organizzativi e comunicativi di risultati in termini di analisi costi-benefici e di impatto interno ed esterno.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

3. Il bilancio sociale, innescando processi di inclusione sociale di cittadinanza allargata, dovrà, in particolare, favorire la crescita etico-sociale dell'Ente ed interfacciare l'oggettività della misurazione-valutazione dagli aspetti di tecnicità a quelli di percezione sociale e di sostenibilità.

Art. 16

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dall'O. di V. in relazione agli esiti e ad una significativa differenziazione dei giudizi effettuati dal Dirigente e dai responsabili di staff nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, l'O di V si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nella metodologia.

Art. 17

Fasce di merito

1. A seguito della valutazione ai dirigenti va attribuito un punteggio da uno a cento, con 60 punti riferiti al raggiungimento degli obiettivi e 40 riferiti al valutazione della capacità manageriale e del comportamento organizzativo.
2. Sulla base del punteggio attribuito – qualora il numero dei dirigenti sia superiore a 5, l'O di V predispone una graduatoria per fasce di merito.
3. Le fasce sono formate nel seguente modo:
 - prima fascia (valutazione più elevata): 15% del personale dirigente con attribuzione del 30% delle risorse finanziarie del fondo destinate al risultato;
 - seconda fascia (valutazione medio alta): 20% del personale dirigente con attribuzione del 25% delle risorse finanziarie del fondo destinate al risultato;
 - terza fascia (valutazione media): 30% del personale dirigente con attribuzione del 35% delle risorse finanziarie del fondo destinate al risultato;
 - Quarta fascia (valutazione medio bassa): 20% del personale dirigente con attribuzione del 35% delle risorse finanziarie del fondo destinate al risultato;
 - Quinta fascia (valutazione più bassa): 15% del personale dirigente con attribuzione del 35% delle risorse finanziarie del fondo destinate al risultato;
4. In caso di quoziente frazionario, l'arrotondamento è effettuato all'unità superiore per i resti pari o superiore a 0,5, all'unità inferiore per i resti inferiori a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

5. In ogni caso per essere inserito utilmente nella graduatoria è necessario raggiungere il punteggio complessivo (comprensivo di risultato e comportamento organizzativo) non inferiore a 40.
6. La valutazione al di sotto della soglia di 40 dà luogo alla imputazione della responsabilità dirigenziale a norma delle disposizioni di legge vigente.
7. Le percentuali sopra indicate sono suscettibili di variazioni, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione annuale decentrata nei limiti massimi previsti dalla legge, ferma rimanendo la necessità di effettuare le operazioni compensative.
8. La differenziazione retributiva in fasce previste dal presente articolo, salvo diversa disposizione normativa, si applica a partire dalla sottoscrizione del prossimo CCNL.

Art. 18

Valutazione dirigenti senza fasce di merito.

1. L'art. 17 del presente regolamento non si applica nelle ipotesi in cui i dirigenti in servizio siano in numero inferiore a cinque.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 del presente articolo, a seguito degli esiti delle valutazioni dei dirigenti, il 55% delle risorse, destinate al risultato, dovrà essere attribuita esclusivamente a non più del 50% delle unità in servizio, mentre il rimanente 45% delle risorse verrà attribuito al rimanente personale. In caso di quoziente frazionario, l'arrotondamento è effettuato all'unità superiore per i resti superiori a 0,5, all'unità inferiore per i resti pari o inferiori a 0,5.

Art. 19

Metodologia e tempistica

1. Entro metà febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento i dirigenti e i responsabili di staff effettuano la valutazione dei dipendenti coordinati, incluse le P.O. assegnate.
2. Entro febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, i dirigenti e i responsabili di staff trasmettono all'O. di V. la documentazione necessaria ai fini della valutazione.
3. L' O. di V. a seguito d'istruttoria provvede a comunicare, entro metà marzo, i risultati della valutazione ai dirigenti e ai responsabili di staff i quali, nei successivi 5

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

giorni, possono presentare eventuali osservazioni con le modalità di cui all'articolo 39, comma 1.

4. L'O. di V. redige entro marzo, anche sulla base delle osservazioni pervenute, la proposta definitiva della valutazione dei dirigenti e dei responsabili di staff e la trasmette al Sindaco entro lo stesso termine.
5. La valutazione finale è approvata dal Sindaco entro la successiva metà di aprile.
6. Avverso la valutazione finale i dirigenti e i responsabili di staff, possono avanzare l'istanza di revisione di cui all'articolo 39, comma 2.
7. Entro fine aprile l'O.diV. inserisce i Dirigenti , nelle rispettive fasce di merito e la struttura competente in materia di retribuzioni calcola l'indennità corrispondente per ciascun Dirigente.
8. Entro aprile l'O.diV. predispone la relazione sulla valutazione della performance organizzativa dell'intero Ente e delle sue articolazioni organizzative e quella sulla trasparenza. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta Comunale, e dopo il suo recepimento , può essere inoltrata a cura dell'O.diV. ai competenti organi ed è illustrata secondo le modalità di cui all'articolo 37.
9. La Valutazione e la Relazione sulla performance sono pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale del comune riguardante la valutazione , trasparenza e merito.
10. Contestualmente alla adozione definitiva le proposte di valutazione e la Relazione sono pubblicate sul sito, comunicate ai consiglieri ed alle associazioni registrate presso l'ente.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

SEZIONE III

Valutazione dei responsabili di staff, dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 20

Criteri di valutazione

- 1 Per i responsabili di staff la valutazione spetta all'O. di V. che adotta i medesimi criteri utilizzati per la valutazione della dirigenza.
2. La valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità è svolta, da parte dei rispettivi dirigenti nella misura del 60 % per i risultati conseguiti e del 40% per la performance organizzativa e comportamentale
3. La valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità tiene conto del rispetto degli standard nella gestione dell'attività ordinaria.

Art. 21

Le fasce di merito

A seguito degli esiti delle valutazioni i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità, complessivamente considerate, se sono superiori a 15, sono inseriti in fasce di merito.

La disciplina delle fasce di merito per le P.O. , alte professionalità e responsabili di staff, sarà determinata in base al contenuto del CCNL successivo al vigente. Il trattamento economico accessorio collegato alla valutazione della performance individuale, in ogni caso, non può superare il tetto massimo dell'indennità di risultato prevista per le posizioni organizzative e per le alte professionalità né scendere, se spettante, al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Articolo 22

Metodologia e tempistica

1. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità è effettuata dai dirigenti entro la metà del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento , che ne danno comunicazione agli interessati . I dipendenti P.O. , nei 5 giorni successivi alla ricezione della valutazione, possono presentare eventuali osservazioni, trasmesse contestualmente, per conoscenza, all'O di V. I

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

dirigenti nel redigere le valutazioni finali dovranno motivare gli eventuali rigetti delle osservazioni presentate dai dipendenti. Le risultanze dell'intero procedimento valutazione, ivi compresa l'eventuale riconsiderazione del relativo giudizio da parte del dirigente, sono trasmesse all'O. di V. entro fine febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

2. L'O. di V. entro metà marzo verifica la coerenza delle valutazioni dei dipendenti con la valutazione della performance organizzativa e propone gli eventuali aggiustamenti.
3. I dirigenti entro il 31 di marzo procedono alla valutazione finale, anche sulla base delle eventuali osservazioni formulate dall'O.di V.
4. Avverso la valutazione finale il dipendente P.O. o Alta Professionalità, valutato può avanzare l'istanza di revisione cui all'articolo 39, comma 2 del presente regolamento

Articolo 23

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Sino alla disciplina del CCNL successivo al vigente relativa alle fasce di merito, sulla base degli esiti della valutazione definitivamente approvata, l'ufficio competente provvede alla liquidazione della retribuzione di risultato .

Comune Caltagirone
– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –

SEZIONE IV
Valutazione dei dipendenti

Art. 24
Criteri di valutazione

1. La valutazione individuale dei dipendenti, è svolta dai dirigenti sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali:
 - **nella misura del 60% per i risultati raggiunti, rispetto a specifici obiettivi** di gruppo o individuali derivanti dagli obiettivi strategici e/o operativi assegnati alla struttura organizzativa nella quale operano;
 - **nella misura del 40%** per il contributo assicurato alla performance generale della struttura di appartenenza e per le competenze professionali dimostrate e per il comportamento organizzativo;
2. I dirigenti, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
3. La valutazione della performance dei dipendenti tiene conto del rispetto degli standard nella conduzione dell'attività ordinaria

Art. 25
Valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi

1. La valutazione delle competenze professionali, è effettuata sulla base della conoscenze tecniche richieste per lo svolgimento delle mansioni assegnate, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
2. Unitamente alla assegnazione degli obiettivi i dirigenti individuano e comunicano, formalmente , al dipendente i fattori su cui sarà esercitata la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi.
3. Analogamente dovranno procedere i responsabili di staff nella valutazione del personale loro assegnato.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

Art. 26

Le fasce di merito

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;

Le fasce sono formate nel seguente modo:

- prima fascia (valutazione più elevata): 5% del personale con attribuzione del 50% delle risorse finanziarie del fondo destinate alla produttività ;
- seconda fascia (valutazione medio alta): 20% del personale con attribuzione del 20% delle risorse finanziarie del fondo destinate alla produttività;
- terza fascia (valutazione media): 30% del personale con attribuzione del 20% delle risorse finanziarie del fondo destinate alla produttività
- Quarta fascia (valutazione medio bassa): 30% del personale con attribuzione del 10% delle risorse finanziarie del fondo destinate alla produttività ;
- Quinta fascia (valutazione più bassa): 15% del personale con attribuzione dello 0% delle risorse finanziarie del fondo destinate alla produttività.

In caso di quoziente frazionario, l'arrotondamento è effettuato all'unità superiore per i resti pari o superiore a 0,5, all'unità inferiore per i resti inferiori a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

2. Le percentuali sopra indicate sono suscettibili di variazioni, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione annuale decentrata nei limiti massimi previsti dalla legge, ferma rimanendo la necessità di effettuare le operazioni compensative.
3. Al personale collocato nella fascia di merito alta, è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare il personale di comparto sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
4. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce 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.
5. La differenziazione retributiva in fasce previste dagli artt. 17 e 18 del presente regolamento, salvo diversa disposizione normativa, si applica a partire dalla sottoscrizione del prossimo CCNL.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

Art. 27

Metodologia e tempistica

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai dirigenti entro metà febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento; i dirigenti ne danno comunicazione agli interessati.
2. I dipendenti, nei 5 giorni successivi alla ricezione della valutazione, possono presentare eventuali osservazioni, trasmesse contestualmente, per conoscenza, pure all'OdiV. I dirigenti nel redigere le valutazioni finali dovranno motivare gli eventuali rigetti delle osservazioni presentate dai dipendenti. Le risultanze dell'intero procedimento di valutazione, ivi compresa l'eventuale riconsiderazione del relativo giudizio da parte del dirigente, sono trasmesse all'O. di V. entro febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. L'O. di V. entro metà marzo verifica la coerenza delle valutazioni dei dipendenti con la valutazione della performance organizzativa e propone gli eventuali aggiustamenti.
4. I dirigenti entro il 31 di marzo procedono alla valutazione finale, anche sulla base delle eventuali osservazioni formulate dall'O.diV.

Avverso la valutazione finale il dipendente valutato può avanzare l'istanza di revisione cui all'articolo 39, comma 2.

Art. 28

Attribuzione della indennità di produttività

Sulla base degli esiti della valutazione finale, l'O. di V. provvede ad inserire i dipendenti nelle rispettive fasce di merito, dandone comunicazione alla struttura competente in materia di trattamento economico per la successiva corresponsione dell'indennità di produttività.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

SEZIONE V
Valutazione del segretario generale

Art. 29
Criteria di valutazione

1. L'O. di V. propone al sindaco la valutazione del segretario generale da effettuare sulle funzioni allo stesso assegnate dalla normativa, nonché sulla partecipazione attiva, in veste consultiva, nelle materie proprie del segretario generale, sul supporto all'attività normativa propria dell'ente, sull'attività di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti, sulla capacità di risoluzione di problematiche inerenti la competenza giuridico-amministrativa, nonché sulle altre eventuali funzioni aggiuntive attribuite al segretario generale dal Sindaco e/o dai regolamenti comunali.
2. La valutazione del segretario generale, necessaria al fine di attribuzione dell'indennità di risultato, è effettuata in via definitiva dal Sindaco, assicurando il contraddittorio con lo stesso.
3. Al segretario è riconosciuta l'indennità di risultato nella misura massima se ottiene un punteggio positivo pari o superiore al 70%, l'erogazione del 50% se ottiene un punteggio positivo compreso tra il 30 ed il 69% , nessuna erogazione a fronte di un punteggio inferiore al 30% .
4. Avverso la valutazione finale è ammesso il ricorso alle procedure di cui all'art. 39 del presente regolamento.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

TITOLO III

Sistema premiante

Art. 30

Il bonus delle eccellenze

1. Ai dirigenti e ai dipendenti che si siano collocati nelle fasce alte di merito, di cui agli articoli 17 e 26, è attribuito il bonus annuale delle eccellenze nel limite del 5% di ciascuna delle rispettive fasce.
2. Per la quantificazione si rinvia alle disposizioni del CCNL applicabile
3. La individuazione dei destinatari è effettuata dall'O di V entro 60 giorni dalla conclusione del processo di valutazione definitiva.
4. I responsabili di staff e i titolari di posizione organizzativa, di alte professionalità ed i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, devono optare, a loro scelta, per uno solo tra questi benefici.
5. Qualora il bonus di cui al presente articolo dovesse essere applicato prima della disciplina delle fasce di merito relative alle P.O., responsabili di staff ed alta professionalità, saranno considerati solo i dipendenti che avranno raggiunto il massimo della valutazione possibile e sempre nel limite del 5%.
6. Nelle ipotesi di parità di punteggio tra i dipendenti, la percentuale del 5% sarà determinata mediante sorteggio.

Art. 31

Il premio annuale per l'innovazione

1. Il Comune di Caltagirone può istituire, secondo le previsioni contrattuali, annualmente il premio annuale per l'innovazione, il cui valore complessivo è pari alle risorse destinate dal contratto al bonus per le eccellenze.
2. Il premio per l'innovazione è assegnato dall'O.di V., sulla base di una valutazione comparativa delle candidature, al progetto che abbia prodotto nell'anno un miglioramento della qualità dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro.
3. Il premio è ripartito tra i dirigenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità ed i dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto, tenendo conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale, che emerga chiaramente dalla relazione illustrativa del progetto.

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

4. Il progetto premiato e le motivazioni dell'assegnazione del premio sono pubblicate sul sito istituzionale del comune.

Art. 32

Le progressioni di carriera

1. La Giunta, in sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso, per ogni singolo profilo, al personale interno inquadrato nella categoria giuridica immediatamente inferiore. In caso di posto unico non si procede a tale riserva; nel caso in cui la percentuale della riserva applicata determini un quoziente frazionario, il resto si arrotonda all'unità superiore ed il posto viene attribuito alla quota destinata all'accesso dall'esterno.
2. In sede di valutazione dei titoli si tiene conto degli esiti delle valutazioni individuali riportate negli ultimi 3 anni; alle valutazioni individuali è riservato un peso pari al 30% del punteggio totale da assegnare sulla base dei titoli.

Art. 33

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. L'assegnazione di tali premi è effettuata dal dirigente su validazione da parte dell'O.di V.

Art. 34

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una struttura organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese di funzionamento e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% del risparmio ottenuto è destinato, nell'anno immediatamente successivo, e nel rispetto della normativa finanziaria di riferimento, all'incentivazione del trattamento economico dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

dirigenti , i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato dall'O. di V., che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione dell'O.di V. è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

Art. 34 – bis **Applicabilità**

1. Gli istituti previsti dal Titolo III del presente regolamento, salvo diversa disposizione normativa o applicabilità, troveranno attuazione successivamente alla sottoscrizione dei nuovi CCNL disciplinanti gli stessi.

TITOLO IV **L'Organismo di Valutazione**

Art. 35 **Composizione e funzionamento**

1. E' istituito l'Organismo di Valutazione, di seguito, ed in precedenza, O.di V., che è composto dal Presidente e da due componenti, nominati dal Sindaco, nel rispetto , di norma, del principio delle pari opportunità. La volontà dell'Ente di procedere alla nomina dei componenti dell'O.diV. è pubblicizzata preventivamente , tramite il sito internet dell'Ente. Nell'atto di nomina è stabilito il compenso per i componenti, nonché la durata dell'incarico, di norma non inferiore a tre anni e non superiore alla durata del mandato del Sindaco, e comunque sino alla conclusione delle attività di competenza relative all'ultimo anno di riferimento.
2. Le riunioni del O.diV. sono convocate dal Presidente e le sedute dell'O.diV. sono valide se registrano la presenza di due componenti.
3. L'O. di V. è supportato , per le attività di competenza, dal servizio ciclo delle performance e controllo di gestione. L'elemento di raccordo tra l'O.diV. e la struttura è costituito dal Segretario Generale secondo quanto previsto dall'art. 14 del regolamento degli uffici e dei servizi .

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

4. L'atto di nomina, unitamente al curriculum dei componenti ed i relativi compensi, coerenti con la normativa in vigore, sono inseriti nella sezione trasparenza e merito del sito web del Comune di Caltagirone.
5. Non possono far parte dell'O.diV. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Art. 36 Compiti

1. L'O.diV. svolge i seguenti compiti:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare la Relazione sulla performance organizzativa del comune e delle singole strutture, di cui all'articolo 7. L'adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del presente regolamento. Nell'ambito di tale attività svolge funzioni di indirizzo sul controllo di gestione;
- b) valida la relazione sulla performance dell'Ente e ne assicura la visibilità attraverso il sito internet istituzionale dell'Ente;
- c) riferisce alla Giunta gli esiti delle valutazioni intermedie monitorando l'andamento delle performance e comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
- d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, effettua la valutazione e propone alla Giunta la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance nonché dei bonus per l'eccellenza ed innovazione, se istituiti;
- e) propone al sindaco la valutazione del Segretario Generale al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione predisposti, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09, secondo quanto previsto dalle normative in vigore, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo V del presente regolamento;

Comune Caltagirone

– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance –

- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 31;
 - j) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'articolo 32 e 33;
 - k) certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente al fine dell'attribuzione del premio di efficienza, di cui all'articolo 34;
 - l) effettua periodicamente analisi del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.
 - m) svolge tutte le attività conferite con il presente regolamento all'O.diV..
2. L'O. di V. ha diritto di accesso a tutte le informazioni; i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con la sua attività, e fornire ogni dato, atto o elaborazione richiesta, valendo la mancanza di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. I componenti l'OdiV sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità diverse le informazioni di cui sono venuti in possesso in ragione del loro incarico.
3. L'O. di V. del Comune di Caltagirone è chiamato a svolgere anche attività finalizzate a implementare il controllo di gestione e ottimizzare la gestione delle risorse umane per migliorare i livelli di economicità, efficacia ed efficienza dell'Ente e, pertanto, oltre a quanto previsto dalle norme e dal contratto, l'O.di V. svolge le seguenti ulteriori attività integrative:
- 1) attestazione che le risorse aggiuntive previste dai contratti siano state rese disponibili a seguito di razionalizzazioni o siano finalizzate al miglioramento e/o ampliamento dei servizi;
 - 2) supporto e assistenza per l'introduzione, realizzazione e implementazione del sistema permanente di valutazione;
 - 3) supporto e assistenza per l'esame delle possibili forme di integrazione del fondo per il trattamento economico accessorio, sia dirigenziale sia di comparto;
 - 4) supporto e assistenza per la formazione del piano dettagliato degli obiettivi e del PEG e relativi allegati;
 - 5) supporto e assistenza per l'implementazione del Controllo di Gestione;
 - 6) supporto ed assistenza per la predisposizione degli strumenti per la valutazione da parte degli utenti;
 - 7) supporto e assistenza, se richiesta, per la gestione delle relazioni sindacali e per la stipula dei contratti decentrati, anche in ambito territoriale;
 - 8) supporto e assistenza per i problemi organizzativi e di gestione delle risorse umane;

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

- 9) supporto e assistenza per la redazione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e per l'accesso;
- 10) supporto e assistenza per la revisione dello Statuto;

TITOLO V

Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 37

La performance organizzativa

- 1. L'O.diV. valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa complessiva del comune e quella delle singole strutture organizzative di livello dirigenziale riportandone gli esiti nella Relazione della performance di cui all'articolo 19, c.8 del presente regolamento.
- 2. Per Performance organizzativa si intendono:
 - a) con riferimento alle indicazioni contenute nel programma 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 delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della collettività;
 - b) i risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione;
 - c) le valutazioni degli utenti;
 - d) le iniziative per le pari opportunità.

Art. 38

La misurazione della performance

- 1. La misurazione della performance organizzativa e di quella individuale sono effettuate dall'O.diV., anche sulla base dei dati rilevati dal controllo di gestione.
- 2. Il servizio di controllo di gestione è individuato nel servizio ciclo delle performance.
- 3. L'Organismo di Valutazione può fornire indicazioni al servizio controllo di gestione relativamente alle attività connesse con la misurazione della performance.

Comune Caltagirone
**– Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione,
rendicontazione e trasparenza della performance –**

Art. 39

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. In sede di valutazione il soggetto valutato, qualora non concordi con la proposta del valutatore, può presentare osservazioni e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore convoca il valutato e si istaura un contraddittorio che deve essere concluso entro tre giorni dal suo avvio.
2. Nel caso in cui il valutato non concordi con la valutazione finale può, entro 10 giorni, avanzare istanza di revisione ad un soggetto terzo individuato ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

TITOLO VI

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 40

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2011.
2. A decorrere dall'1 gennaio 2011 il nucleo di valutazione si trasforma in O.diV., acquisendo le funzioni e competenze previste nel presente regolamento.
3. Alla data di entrata in vigore del presente regolamento , cessano di avere efficacia tutte le norme regolamentari dell'Ente in contrasto con esso.