



COMUNE DI COMO

REGOLAMENTO

SUL CICLO DELLA PERFORMANCE

- MISURAZIONE E VALUTAZIONE -

CAPO I
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Como misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai settori \ unità organizzative di massimo livello in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dai Settori.

Art. 2
IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance posta in essere, con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Art. 3
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder* (interlocutori e portatori di interessi).

La performance organizzativa attiene pertanto all'ente nel suo complesso ed alle unità organizzative di massimo livello.

In sede di prima applicazione e nelle more della definizione della performance a livello di Ente, il presente sistema fa riferimento unicamente alla performance a livello di settore/unità organizzativa di massimo livello ed afferisce ai seguenti aspetti:

- a) Grado di attuazione della strategia;
- b) Portafoglio delle attività e dei servizi;
- c) Stato di salute dell'Amministrazione;
- d) Impatto dell'azione amministrativa.
- e) Confronti con le altre amministrazioni.

Art. 4

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- 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.

La misurazione e 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;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

Art. 5

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- 3) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi
- 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- 5) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, fa riferimento ai seguenti strumenti di programmazione:

- a) linee programmatiche di Mandato, approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco;
- b) la relazione previsionale e programmatica, approvata annualmente;
- c) Il piano esecutivo di gestione, approvato annualmente, contenente gli obiettivi e le risorse assegnate, ed il Piano degli Obiettivi ad esso associato.

La fase di rendicontazione e controllo si esplica tramite la relazione sulle performance. Essa viene predisposta dal dirigente del Settore programmazione e controllo di Gestione, con il supporto dei dirigenti dell'Ente e validata dal NIV con le seguenti finalità:

- evidenziare, anche ai fini della pubblicazione del documento, funzionale a obblighi di trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder dell'Ente, i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente;
- evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performances complessive ed individuali rispetto ai target fissati nei documenti di programmazione, anche allo scopo di consentire una chiara comprensione delle azioni correttive e dei piani di miglioramento che sono stati intrapresi nel corso dell'esercizio.

La rendicontazione avviene con la seguente modalità:

- relazione del Sindaco alla Giunta Comunale;
- relazione del Sindaco al Consiglio Comunale, contestualmente alla relazione con cui la giunta, ai sensi dell'art. 151 del decreto legislativo n. 267\2000 esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;

- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Trasparenza Valutazione e Merito", delle performance organizzative ed individuali, nonché dei premi di produttività assegnati.

Art. 6

TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le fasi di programmazione e di pianificazione indicate come fasi 1 e 2 dell'art. 5 avvengono durante la definizione del PEG.

Il monitoraggio in corso d'esercizio di cui al punto 3 art. 5 comprende almeno una rendicontazione infra-annuale, costituente l'elemento per l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Art.7

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di misurazione e valutazione della performance è codificata in un documento validato dal NIV ed approvato dalla Giunta Comunale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal presente regolamento e altresì nel rispetto delle eventuali previsioni degli accordi collettivi e decentrati.

CAPO II SISTEMA PREMIANTE

Art. 8 FASCE DI MERITO

I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance, costituiscono strumento ai fini del sistema premiante.

Ai fini dell'applicazione del sistema premiante ed altresì ai fini della distribuzione dei premi di cui agli art. 9 e 10, nella Metodologia di valutazione e misurazione delle performances verranno individuate quattro fasce di merito, da rapportare a ciascuna categoria professionale: 1° fascia o fascia alta, 2° fascia, 3° fascia, 4° fascia.

Art. 9 PREMI

La valutazione annuale del personale rappresenta il principale criterio, a parità di condizioni, per la selezione del personale ai fini di:

- progressione economica;
- progressioni di carriera;
- attribuzione di incarichi e responsabilità;
- accesso a percorsi di alta formazione;

A) Progressioni economiche: come stabilito dall'art. 23 D. Lgs 150\09, le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs 165\2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche fermo restando il limite delle risorse disponibili.

B) Progressioni di carriera: si rinvia alla disciplina di cui all'art. 3 del vigente regolamento comunale sull'accesso agli impieghi.

C) Attribuzione di incarichi e responsabilità: la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici; in particolare costituisce criterio preferenziale la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive.

D) Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale: il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti mediante:

- 1) accesso privilegiato a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali ed internazionali (partecipazione a corsi presso la Scuola Superiore della Pubblica amministrazione; seminari, master di alta specializzazione) per i dipendenti che abbiano avuto valutazione positiva in fascia alta, con valutazione massima per un periodo di due o più anni consecutivi e nei limiti delle risorse disponibili;
- 2) favorendo la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni nazionali ed internazionali, per i dipendenti che comunque abbiano avuto valutazioni positive negli ultimi tre anni, (anche) in seconda\terza fascia, purché dalla valutazione effettuata dal dirigente negli ultimi tre anni, siano risultati particolari competenze o propensioni in alcuni degli ambiti di valutazione, tali da meritare, anche nell'interesse dell'ente, una valorizzazione professionale.

Il documento relativo alla metodologia di valutazione e misurazione delle performances, prevederà una soglia di sufficienza per l'accesso al sistema premiante, incluse le indennità di cui al successivo art. 10. Esso terrà altresì conto dei C.C.N.L. e degli eventuali contratti decentrati.

Art. 10

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI E DELLE INDENNITÀ DI RISULTATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALLE ALTE PROFESSIONALITÀ ED AI DIRIGENTI

Il compenso al personale dipendente, per il miglioramento e l'efficienza, le indennità di risultato per i dirigenti, di cui ai rispettivi fondi, costituiti ai sensi della normativa vigente, sono attribuite ai soggetti che abbiano riportato una valutazione con punteggio pari almeno alla sufficienza, a seconda della collocazione nelle fasce di merito di cui al precedente art. 8.

Nella Metodologia di misurazione e valutazione delle performances, la distribuzione delle risorse sarà differenziata in relazione alle fasce di merito ed alla categoria professionale di appartenenza, sulla base dei principi di cui all'art. 18 d.lgs.150/2009.

Verranno fatte salve, in quanto compatibili con i principi di Legge, le previsioni dei contratti collettivi nazionali di categoria e gli accordi decentrati in essere.

La Metodologia di misurazione e valutazione delle performances, inoltre, terrà conto della necessità di:

- a) ripartire proporzionalmente tra i soggetti che partecipano alle indennità i residui sui rispettivi fondi di cui al comma 1;
- b) di decurtare le indennità spettanti ai soggetti che percepiscano altri compensi quali quelli derivanti dal recupero evasione ICI, incentivi per la progettazione ed esecuzione di opere pubbliche, incentivi per "condanna parte avversa", così come previsto dai contratti decentrati;
- c) di valutare il dirigente che gestisca un determinato settore "a scavalco" ai fini del posizionamento nella fascia di merito; il premio da percepire per il settore a scavalco verrà stabilito in una percentuale della quota spettante ed il residuo suddiviso in parti eguali tra tutti i dirigenti.

Art. 11

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

A) Conciliazione per i dirigenti

Il dirigente valutato, qualora non ritenga corretta la valutazione ottenuta, potrà chiedere al N.I.V. di riconsiderare il giudizio espresso. Qualora non fosse ancora soddisfatto nella richiesta di chiarimenti, può ricorrere ad un Comitato composto dal N.I.V., dal Sindaco, dal Segretario Generale e dal proprio Assessore di riferimento, con l'eventuale assistenza, in tal caso, di un rappresentante del sindacato o persona di sua fiducia. Tali richieste dovranno essere avanzate, per iscritto e con opportuna motivazione, rispettivamente, al N.I.V. entro 5 giorni dalla conoscenza della valutazione conseguita, ed al Sindaco, entro i 5 giorni successivi al primitivo chiarimento con il N.I.V.

In ogni caso la valutazione può essere modificata/confermata solo ed esclusivamente dal N.I.V. e dal Sindaco, ciascuno per la parte di competenza.

B) Conciliazione per P.O.–A.P.

La procedura di conciliazione per le Posizioni Organizzative e per le Alte Professionalità segue lo stesso iter di quella stabilita per i dipendenti.

C) Conciliazione per i dipendenti

Il dipendente valutato, qualora non ritenga corretta la valutazione ottenuta, potrà chiedere chiarimenti al proprio dirigente affinché riconsideri il giudizio espresso. Qualora non fosse soddisfatto, può ricorrere al N.I.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante del Sindacato o persona di sua fiducia; il NIV sentirà altresì il dirigente che ha espresso la valutazione. Tali richieste dovranno essere avanzate, per iscritto e con opportuna motivazione, rispettivamente, al proprio Dirigente di Settore, entro 5 giorni dalla conoscenza della valutazione conseguita, ed al Presidente del NIV entro i 5 giorni successivi all'incontro con il proprio Dirigente di Settore.

Il NIV dovrà valutare, in particolare, la coerenza del percorso valutativo rispetto ai criteri generali previsti dal contratto ed alla prassi adottata tra i dirigenti stessi. In ogni caso la valutazione può essere modificata/confermata solo ed esclusivamente dal Dirigente responsabile della valutazione.

Art. 12

PERCORSO DI VALUTAZIONE

I soggetti tenuti alla valutazione, ciascuno adottando le modalità ritenute più opportune, devono comunicare ai propri dipendenti, entro 20 giorni dall'approvazione, gli obiettivi riportati dal Piano Esecutivo di Gestione del Settore.

Le valutazioni dovranno essere comunicate ai valutati, sempre secondo le modalità ritenute più opportune da ciascuno, entro il 30 giugno di ogni anno. Entro i 15 giorni successivi, le valutazioni dovranno essere trasmesse al Settore Risorse Umane: da questo momento le valutazioni divengono, di norma, non più modificabili.

Ogni dipendente dovrà firmare per presa visione la propria scheda di valutazione al momento del ricevimento di copia della stessa e in occasione della valutazione finale.

Art. 13

CASI PARTICOLARI E CASI DI ESCLUSIONE

Sono esclusi dalle valutazioni i dipendenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità, che siano stati oggetto nel corso dell'anno di procedimenti disciplinari che si siano conclusi con una sanzione disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio o dallo stipendio, ed altresì i dirigenti che siano stati oggetto di provvedimento sindacale di revoca anticipata delle funzioni di direzione, come disciplinato dall'art. 39 del Regolamento di Organizzazione del Comune di Como;

Sono altresì esclusi dalle valutazioni i dipendenti, le posizioni organizzative, le alte professionalità, e i dirigenti distaccati presso altri Enti pubblici, qualora partecipino a forme di incentivazione proprie degli Enti di destinazione, ed ancora i soggetti a tempo determinato che abbiano svolto servizio effettivo per un periodo inferiore a sei mesi.

CAPO III
IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 14
FUNZIONI

IL N.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti:

- collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, garantendo il principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine, trasmette al Sindaco, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
- valida la Relazione annuale sulla performance, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;
- valuta la performance dei dirigenti nei termini indicati dalla "Metodologia di misurazione e valutazione delle performance" adottata dall'Ente;
- assolve agli obblighi di certificazione e gli ulteriori obblighi richiesti dalla normativa vigente e dal presente Regolamento;
- stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

L'ente può richiedere al N.I.V. funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance, previo adeguamento del compenso base previsto per le funzioni di cui al comma 1.

Art. 15

COMPOSIZIONE, CESSAZIONE DALL'INCARICO, REQUISITI ED INCOMPATIBILITA'

Composizione

Il N.I.V. è un organo collegiale costituito da tre membri, di cui almeno due esterni all'Ente.

Uno dei tre membri viene individuato dal Sindaco come il Presidente del Collegio.

Il Segretario e/o Direttore Generale, se non già facente parte del Nucleo, rappresenta l'elemento di raccordo tra il Nucleo e la struttura organizzativa dell'Ente.

Cessazione dell'incarico

I componenti del N.I.V cessano dall'incarico:

- per scadenza del mandato;
- per dimissioni volontarie;
- se, per un periodo di tempo superiore a 90 giorni, per qualsiasi ragione, viene a trovarsi nella impossibilità di svolgere il mandato.

Requisiti e incompatibilità

Ai componenti del N.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, nonché esperienza di progettazione/realizzazione/gestione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica e competenze sulla valorizzazione delle risorse umane. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

I componenti del N.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che

- rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
- siano componenti di organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.

Valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile.

Art. 16
MODALITÀ DI NOMINA

IL N.I.V. è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

La nomina del Presidente e degli altri due membri, deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'ente. Il Sindaco, dopo avere svolto un colloquio con un congruo numero di candidati, individua i membri, fra i quali stabilisce il Presidente del N.I.V.

Art. 17
DURATA IN CARICA E REVOCA

I componenti il Nucleo durano in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile.

La revoca dei componenti del N.I.V. avviene con provvedimento motivato del Sindaco: nel caso di sopraggiunta incompatibilità;

- per inadempienza delle funzioni;
- per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato;
- per assenza ingiustificata a tre riunioni consecutive del Nucleo;

Art. 18
STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO

Per tutte le attività legate alla misurazione delle performance il N.I.V. si avvale dell'Ufficio "Programmazione e Controllo di Gestione" dell'Ente, opportunamente dotato delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

Art. 19
TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei componenti il N.I.V. è riconosciuto ai soli membri esterni ed equiparato a quello stabilito per il Collegio dei Revisori.

Art. 20
NORMA FINALE

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa riferimento all'organo di indirizzo politico amministrativo, individuato nel Sindaco, ed alle sue decisioni.