



XIII Comunità Montana dei Monti Lepini - Ausoni

Piazza Largo L. Tacconi, 2 - 04015 PRIVERNO (Latina)

Tel. 0773 - 911358 / 902073 Fax 0773 - 903583

e-mail info.montilepini@libero.it - pec 13cmlepini@kelipec.it

DI REGOLAMENTO

PER L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. VO 150/2009

DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE
DIPENDENTE

Approvato dal Commissario Straordinario Liquidatore n° del _____ 2020

TITOLO I

Principi generali

Art.1

Finalità

La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti della XIII Comunità Montana dei Monti Lepini & Ausoni, fino all'istituzione e insediamento degli Organi dell'Unione Montana, (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 e ss.mm.ii..

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 e ss.mm.ii..

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti.

Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la relazione ciclo della performance.

Art. 3

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- Il Commissario Straordinario Liquidatore, fino insediamento Organi Unione Montana;
- Organismo Individuale di Valutazione;
- i titolari di Posizione Organizzativa;
- i cittadini/utenti e le loro associazioni.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I

Disposizioni comuni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area sono definiti annualmente nel Piano Economico di Gestione e/o nel Piano degli Obiettivi sulla base del Bilancio di Previsione e dell'allegata Relazione Previsionale e Programmatica.

Gli obiettivi devono essere: 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; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; 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; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Art. 5

Le fasce di merito

A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i Responsabili di Posizioni Organizzative e il personale sono inseriti in tre fasce di merito. La contrattazione decentrata integrativa fissa la quantità delle risorse destinate alla incentivazione delle Performance Individuale e Collettiva da attribuire ad ogni singola fascia.

Le fasce sono formate nel seguente modo:

a)	prima fascia (valutazione più elevata):	40 %	delle posizioni organizzative.
b)	seconda fascia (valutazione medio alta)	50%	delle posizioni organizzative.
c)	terza fascia (valutazione più bassa)	10 %	delle posizioni organizzative.

La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali e collettive e la produttività per il personale, sarà effettuata sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.

Per la corresponsione dell'indennità di risultato alle Posizioni Organizzative si fa riferimento alla seguente griglia:

- fino a 60 punti il 40% dell'importo massimo erogabile dell'indennità di risultato;
- da 61 a 79 punti il 60% dell'importo massimo erogabile dell'indennità di risultato;
- da 80 a 90 punti il 85% dell'importo massimo erogabile dell'indennità di risultato;
- da 91 a 95 punti il 90% dell'importo massimo erogabile dell'indennità di risultato;
- da 96 a 100 punti il 100% dell'importo massimo erogabile dell'indennità di risultato;

CAPO II

Sistema di valutazione della prestazione dei titolari di Posizione Organizzativa

Art. 6

Criteri di valutazione e valutazione risultati

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Responsabile di Area con il Piano di Gestione e/o Piano degli Obiettivi approvato a cadenza annuale, su base triennale, dal Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione ed insediamento degli Organo dell'Unione Montana.

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

Per i Responsabili di Posizione Organizzativa la valutazione è effettuata dall'Organismo Individuale di Valutazione.

Art. 7

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dalle Aree in cui è articolato l'Ente.

Ogni Responsabile di Posizione Organizzativa deve predisporre modello da pubblicare sul sito Istituzionale dell'Ente.

L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima.

I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborato e trasmesso dall'Organismo di Valutazione al Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione ed insediamento degli Organo dell'Unione Montana.

Art. 8

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

Entro il 31 luglio, per il semestre precedente, l'Organismo Individuale di Valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione assegnati alle singole Posizioni Organizzative.

L'Organismo Individuale di Valutazione, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il Piano Dettagliato degli Obiettivi e/o Piano Economico di Gestione alle Posizioni Organizzative e anche degli esiti delle indagini di customer satisfaction, effettua e propone la valutazione delle Posizioni Organizzative all'Ente entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'Organismo Individuale di Valutazione elabora le proposte di valutazione individuale di ciascuna Posizioni Organizzative in cui è articolato l'Ente, acquisisce la presa visione dei Responsabili interessati, recepisce dagli stessi eventuali osservazioni e ove ritenga di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.

Successivamente, la valutazione sottoposta e sottoscritta dai Responsabili di Area viene inoltrata all'Ente per le successive azioni di competenza e poi pubblicata sul sito internet Sezione Amministrazione Trasparente.

La valutazione del Segretario è effettuata direttamente dal Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione ed insediamento degli Organo dell'Unione Montana o dagli Organi dell'Unione Montana.

Art. 9

Attribuzione della retribuzione di risultato

L'Indennità di risultato è attribuita ai Responsabili di Posizione Organizzativa nella misura riporta nel Decreto di nomina e secondo la tabella di cui al precedente articolo 5, a seguito di valutazione effettuata dall'Organismo Individuale di Valutazione e previa adozione del provvedimento gestionale da parte del Responsabile che da Funzione al programma pro-tempore vigente gestisce il personale dell'Ente.

CAPO III

Sistema di valutazione del personale dipendente

Art. 10

Criteri di valutazione

I titolari di Posizione Organizzativa, subito dopo l'approvazione del Piano Degli Obiettivi e/o del Piano di Gestione da parte del Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione ed insediamento degli Organo dell'Unione Montana, coerentemente con gli obiettivi 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 la indicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e con i relativi pesi.

Art. 11

Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono stati adottati dai titolari delle Posizioni Organizzative, all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

La valutazione del personale dipendente, ai fini delle Progressioni Orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuale e collettiva, è effettuata dai Responsabili di Area entro il 10 marzo dell'anno successivo, tenendo conto della valutazione resa dall'Organismo Individuale di Valutazione per la Posizione Organizzativa.

Art. 12

Procedure di conciliazione

La valutazione è comunicata in contraddittorio; i valutati possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento il valutatore deve tenere espressamente e formalmente conto nella valutazione finale.

Nel caso in cui gli esiti della valutazione non siano giudicati congrui, restano ferme tutte le forme di tutela previste dall'ordinamento.

Art. 13

Attribuzione della indennità di produttività

La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività. Si tiene conto della categoria di inquadramento.

La valutazione è effettuata dai Responsabili di Area entro il 15 marzo dell'anno successivo, tenendo conto della valutazione che gli stessi ricevono da parte dell'Organismo Individuale di Valutazione.

CAPO IV

l'Organismo Individuale di Valutazione

Art. 14

Composizione

La valutazione delle attività dei Responsabili di Area è effettuata dall'Organismo Individuale di Valutazione.

l'Organismo Individuale di Valutazione, è di composizione monocratica, nominati dal Commissario Straordinario Liquidatore, fino alla costituzione dell'Unione Montana, previa procedura di avviso pubblico effettuata ai sensi della normativa vigente in materia.

L'Organismo Individuale di Valutazione può essere istituito in forma associata con altri Comuni o comunque con altri Enti Locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione.

L'atto di nomina dell'Organismo Individuale di Valutazione è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel Sito Istituzionale della XIII Comunità Montana, fino all'insediamento e costituzione dell'Unione Montana, unitamente al curriculum ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla ANAC.

Art. 15

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

L'Organismo Individuale di Valutazione dura in carica tre anni rinnovabile una sola volta.

Il compenso spettante è determinato nel decreto di nomina.

Art. 16

Compiti

L'Organismo Individuale di Valutazione svolge i seguenti compiti:

- propone la valutazione dei Responsabili di Area;
- monitora il funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione della Trasparenza e Integrità ed elabora una relazione annuale sul ciclo della Performance dell'Ente. L'adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del D. Lgs 150/2010;
- riferisce al Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione e insediamento degli ORgani dell'Unione Montana, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle Performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Commissario Straordinario Liquidatore, fino all'istituzione e insediamento degli Organi dell'Unione Montana, la valutazione annuale dei Responsabili di Area;
- emana parere obbligatorio per l'approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza e all'Integrità di cui al D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura periodicamente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- svolge altra funzione assegnata dalla legge pro-tempore vigente.

CAPO V

Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 17

La performance organizzativa

L'Organismo Individuale di Valutazione valuta, con cadenza annuale, il ciclo performance dell'Ente è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente Sezione Trasparenza.

Art. 18

Trasparenza

Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata " Amministrazione Trasparente", sono pubblicate le seguenti informazioni:

- Bilancio di mandato, Relazione Previsionale e Programmatica ed altri documenti di Pianificazione Pluriennale, Bilancio Annuale, Conto Consuntivo, etc.;
- Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- Relazione sulla Performance Organizzativa dell'Ente;
- nominativo e curricula dell'Organismo individuale di Valutazione;
- curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei Responsabili di Area e del Segretario;
- curricula dei titolari di Posizioni Organizzativa;
- incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.;
- ogni altra pubblicazione prevista dalla normativa vigente in materia.

CAPO VI

Art. 19

Norme transitorie e finali

Le norme di cui al presente Regolamento si applicano dalla data indicata nella relativa delibera di approvazione.