



# COMUNE DI BUTTAPIETRA

PROVINCIA DI VERONA

*Piazza Roma 2 – 37060 Buttapietra (Vr)*

*Codice Fiscale 80025180235 Partita Iva 01361440231*

## REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI PREMIALITA'

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 160/2013 DEL 19.12.2013 e successive modifiche e integrazioni

### INDICE

#### TITOLO I

##### **Disposizioni generali**

ART. 1 – OGGETTO E FINALITA'

#### TITOLO II

##### **Misurazione e valutazione della performance**

ART. 2 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 3 – SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 4 – PIANO DELLA PERFORMANCE

#### TITOLO III

##### **Merito e Premi**

ART. 5 – PRINCIPI GENERALI SULLA PREMIALITA'

ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITA'

ART. 7 – FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

ART. 8 – CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 9 – PROCESSO DI VALUTAZIONE

#### TITOLO IV

##### **Disposizioni finali**

ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE

# TITOLO I

## Disposizioni generali

### Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Le norme contenute nel presente regolamento definiscono i principi generali di attuazione, nel Comune di Buttapietra, delle norme di cui al Titolo II “*Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance*” e Titolo III “*Merito e Prem*” del D.Lgs. 150/2009, tenuto conto anche delle linee guida approvate, in merito, dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche. Il presente Regolamento costituisce parte integrante del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Il Comune di Buttapietra, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, intende:

- ⇒ perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e, quindi, garantire adeguati standard qualitativi ed economici;
- ⇒ favorire la crescita delle competenze professionali attuare la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. Il Comune di Buttapietra adotta un approccio graduale, di progressivo miglioramento ed implementazione delle tecniche oggetto del presente Regolamento. A tal fine l’Ente, con le risorse disponibili, investe per introdurre e consolidare la cultura della misurazione e valutazione dei propri risultati, allo scopo di ampliare i livelli di conoscenza dell’attività svolta e di intervenire efficacemente sulla gestione in una logica di miglioramento dei livelli quali-quantitativi di servizi erogati nonché di sviluppo delle competenze professionali mediante la valorizzazione del merito e la progressiva affermazione di politiche incentivanti.

## TITOLO II

### Misurazione e valutazione della performance

### Art. 2 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. In applicazione delle norme vigenti, l’Amministrazione adotta un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, teso a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative.

2. Il sistema di misurazione e valutazione è approvato dalla Giunta Comunale e si riferisce alla performance di:

- ⇒ ciascuna struttura amministrativa, al fine di valutare la performance organizzativa di ogni macro-struttura (Settore) e/o dell’Ente nel suo complesso;
- ⇒ ciascun Dirigente/Responsabile di macro-struttura (Settore) incaricato di titolarità diposizione organizzativa (valutazione individuale annuale);
- ⇒ ciascun dipendente dell’Ente (valutazione individuale annuale).

3. Per l’approvazione del sistema, la Giunta Comunale, assume a linee-guida di riferimento i principi ed i criteri generali desumibili dalle deliberazioni ad oggi adottate dalla CIVIT n. 89/2010 – 104/2010 – 112/2010 ed eventuali successive nonché i principi e le disposizioni contenuti nel Capo II (Titolo II) del D.Lgs. 150/2009. Gli strumenti e tecniche proposti saranno adeguati, rimodulati e semplificati per meglio rispondere con efficacia alle funzioni di misurazione e valutazione della performance. Tali strumenti dovranno inoltre consentire di poter ricavare da essi dati/risultati/analisi effettivamente significativi ed al

contempo gestibili per le capacità ed esigenze concrete del Comune di Buttapietra, nell'ottica della totale trasparenza di tutto il processo di valutazione.

**Art. 3 – Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance  
(modificato con Delibera di Giunta Comunale n° 115/2017 del 01.08.2017)**

**A) NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Al sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo di Valutazione, composto ex art. 34 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con le seguenti finalità:

- a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, la congruità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato degli stessi.
- b) Monitora, se predisposto, lo stato di attuazione del Piano della performance, sulla base dei rapporti forniti dal servizio addetto al controllo della gestione.
- c) Collabora alla predisposizione del Piano triennale della performance.
- d) Valida, se predisposto, il Rapporto sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.
- e) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione.
- f) Propone alla Giunta la metodologia di pesatura degli incarichi di posizione organizzativa.
- g) Propone al Sindaco e/o al Segretario comunale la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative, connesse al raggiungimento degli obiettivi.
- h) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dalle vigenti normative.
- i) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
- j) Promuove la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.
- k) Valida il Piano triennale della trasparenza se predisposto.
- l) Svolge ogni altra funzione eventualmente attribuita allo stesso dagli organi di indirizzo politico.

**B) I DIRIGENTI/RESPONSABILI DI MACRO-STRUTTURA (SETTORI) TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Valutano annualmente la prestazione lavorativa (performance) dei dipendenti diretti e coordinati.
2. Nel caso di Dirigenti/Responsabili di Settore, subentrati nel corso dell'anno, la competenza ad effettuare la valutazione è esclusivamente del titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Questi, per una oggettiva valutazione, deve avvalersi di tutti gli elementi desumibili da documenti in atti anche se predisposti antecedentemente al proprio incarico. Qualora particolari condizioni lo rendano necessario, si potranno richiedere pareri e/o relazioni al precedente incaricato delle funzioni dirigenziali.
3. Nel caso in cui un dipendente sia trasferito, nel corso dell'anno, da una macro-struttura ad altra, la valutazione è effettuata dal Dirigente/Responsabile di Settore presso cui il valutato presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta di valutazione o elementi di giudizio da parte del Dirigente/Responsabile del Settore presso il quale è stato prestato il servizio nell'anno oggetto di valutazione.

**Art. 4 – Piano della performance**

1. Il Piano della Performance del Comune di Buttapietra è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione amministrativa e finanziaria vigenti ed obbligatori.
2. I documenti di programmazione amministrativa e finanziaria dovranno quindi contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.

3. Il termine del **31 gennaio** previsto dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli enti locali sono previste dal D.lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.

4. L'approvazione dei documenti di programmazione amministrativa e finanziaria da parte del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, costituiscono piena esecuzione del D.lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al Piano della Performance.

5. Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai responsabili dei settori l'eventuale mancata adozione ed approvazione dei documenti di programmazione amministrativa e finanziaria.

6. Al termine di ciascun esercizio e precisamente nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione che le autonomie territoriali approvano entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009.

## **TITOLO III**

### **Merito e Premi**

#### **Art. 5 – Principi generali sulla premialità**

1. Conformemente a quanto stabilito dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009, il Comune di Buttapietra utilizza strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Il sistema di valutazione e misurazione della performance, di cui al precedente Titolo II°, è un sistema premiante selettivo, segue logiche meritocratiche e consente la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

3. Conformemente al quadro normativo di riferimento, la premialità è, infatti, da ricondursi unicamente alle effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del pubblico dipendente, discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione sia in termini di valore aggiunto in relazione alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi.

#### **Art. 6 – Strumenti della premialità**

1. Gli istituti per premiare il merito e la professionalità sono:

a) **il bonus annuale delle eccellenze**, di cui all'art. 21 del D.Lgs. 150/2009, anche adattato alle specificità dell'Ente (art. 31 comma 3 D.Lgs. 150/2009) ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del decreto medesimo

b) **il premio annuale per l'innovazione**, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009, anche adattato alle specificità dell'Ente (art. 31 comma 3 D.Lgs. 150/2009) ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del decreto medesimo

c) **il premio di efficienza**, di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009

d) **le progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009

e) **le progressioni di carriera**, di cui all'art. 24 del D.Lgs. 150/2009, appositamente disciplinate dall'Amministrazione nel contesto dell'accesso all'impiego

f) **l'attribuzione di incarichi e responsabilità**, di cui all'art. 25 del D.Lgs. 150/2009

g) **l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**, nei limiti delle risorse disponibili stanziare dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 150/2009.

2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c), d) ed f) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa. In vigore dell'attuale contrattazione collettiva nazionale, la retribuzione di risultato dei Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (in enti privi di dirigenza) è costituita con risorse appositamente stanziare nel bilancio dell'ente.
3. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 19 comma 3 e 31 comma 3 del D.Lgs. 150/2009, oltre a quanto previsto al precedente comma 1, il sistema premiale applicabile presso l'Amministrazione prevede il riconoscimento di **compensi diretti ad incentivare la produttività, il merito ed il miglioramento dei servizi nonché la retribuzione di risultato per i Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa** (finanziata con apposite risorse stanziare nel bilancio dell'ente); istituti per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. La retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di area di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita (ai sensi degli artt. 8-9-10 CCNL 31.03.1999); essa è corrisposta a seguito della valutazione annuale.
5. In vigore delle rispettive fonti, continuano a trovare applicazione: l'indennità di comparto, le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.
6. L'Ente adotta un unico sistema di misurazione e valutazione della performance che si applica per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono. L'Ente adotta un apposito e separato sistema di valutazione per la pesatura degli incarichi dirigenziali e/o di titolarità di area di posizione organizzativa volto a definire l'entità della retribuzione di posizione (artt. da 8 a 11 CCNL 31.03.1999).

## **Art. 7 – Formazione delle graduatorie**

### **Salario di produttività**

1. Ogni Dirigente/Responsabile di Settore effettua la valutazione annuale della performance individuale del personale assegnato. Le valutazioni effettuate dai Dirigenti/Responsabili di Settore sono trasmesse al Nucleo di Valutazione che, riscontrata la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo degli istituti incentivanti, redige la graduatoria unica finale delle valutazioni individuali del personale, sulla base della quale è assegnato il salario di produttività. Nelle more inerenti la nomina del nucleo di Valutazione tale funzione è svolta dal Segretario Comunale.
2. Gli istituti incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi sono riconosciuti anche al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, in proporzione al periodo di servizio prestato.
3. L'importo attribuibile a ciascun dipendente è individuato a seconda della fascia di merito e al valore conseguito con la valutazione annuale effettuata dal Dirigente/Responsabile di Settore.

### **Retribuzione di risultato**

1. Il Nucleo di Valutazione propone al Sindaco la valutazione annuale della performance del personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa. Nelle more inerenti la nomina del nucleo di Valutazione tale funzione è svolta dal Segretario Comunale.
2. L'omesso riconoscimento di premialità non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa del dipendente o del Dirigente/Responsabile di Settore, ai fini disciplinari, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

## **Art. 8 – Criteri generali per le progressioni economiche**

1. Alle progressioni economiche concorrono esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
2. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nella valutazione della performance individuale dell'anno precedente a quello di riferimento sono stati inseriti nella "*fascia bassa*";

4 Le selezioni del personale per la progressione orizzontale avverranno con le seguenti modalità:

- ⇒ requisiti maturati al 31.12 dell'anno precedente rispetto all'anno a cui si riferisce il contratto (esempio: se si sottoscrive il contratto per l'anno 2012 i requisiti per la progressione devono essere posseduti al 31.12.2011);
- ⇒ periodo di valutazione dal 01.01 – 31.12 dell'anno a cui si riferisce il contratto;
- ⇒ decorrenza economica: dal 01.01 dell'anno a cui si riferisce il contratto.

4. La valutazione annuale verrà effettuata secondo i criteri e modalità di seguito indicati:

- a) il valutatore deve essere il Responsabile dell'Area/Settore interessato. Per i dipendenti Responsabili dell'area delle posizioni organizzative, la valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione. Nelle more inerenti la nomina del nucleo di Valutazione tale funzione è svolta dal Segretario Comunale.
- b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva nella categoria di appartenenza è richiesto, come requisito di partecipazione alla selezione, un determinato periodo di permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, anche se acquisita in altro Ente del Comparto. Nella seguente tabella viene riportato, per ciascuna posizione economica, il periodo di permanenza richiesto:

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA
Da A1 ⇒ A2 da B1 ⇒ B2 da C1 ⇒ C2	⇒ ANNI 2
Gli altri passaggi delle categorie A – B – C	⇒ ANNI 3
Da D1 ⇒ D2	⇒ ANNI 3
Gli altri passaggi della categoria D	⇒ ANNI 4

- c) Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, il tempo di permanenza viene azzerato;
- d) I criteri di selezione, differenti a seconda della categoria di appartenenza, sono contenuti nelle schede di valutazione *Parte B* sia per i dipendenti che per i titolari di posizioni organizzativa, approvate con il Regolamento per la definizione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- e) Nelle schede viene precisato il punteggio massimo totale assegnabile, uguale per tutte le categorie;
- f) La valutazione viene effettuata annualmente;
- g) **Graduatorie:** Le selezioni del personale saranno effettuate attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per ogni categoria di personale presente nell'Ente.
- h) **Accesso alla graduatoria:** Per poter accedere alla graduatoria per la progressione orizzontale è necessario conseguire un punteggio minimo di **3 (tre)** scaturente dalla media aritmetica delle valutazioni (riferite alla *parte B* della scheda di valutazione sia per i dipendenti che per i titolari di posizioni organizzativa) ricevute negli anni di maturazione del diritto a concorrere per la progressione orizzontale. La graduatoria unica verrà utilizzata partendo dai punteggi più elevati e fino ad esaurimento del fondo destinato alla progressione economica orizzontale. In caso di parità di valutazione si procederà esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.
- i) **Assegnazione del budget:**  
in sede di sottoscrizione del C.C.D.I. (parte economica) verrà stabilito l'importo complessivo destinato a finanziare le progressioni orizzontali. Tale importo sarà successivamente assegnato al finanziamento delle progressioni delle singole categorie di personale (cat. A – B – C – D – P.O.)

proporzionandolo al numero di dipendenti aventi diritto alla progressione presenti nelle diverse categorie.

#### **Utilizzo del budget residuale**

L'eventuale "resto" del budget complessivo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali, sarà utilizzato per finanziare le progressioni dei dipendenti che abbiano ottenuto la valutazione migliore tra coloro che non hanno conseguito la progressione nelle singole graduatorie per categoria e il cui "costo" della progressione possa essere finanziato dallo stesso.

#### **Computo delle assenze** (vedi parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 15.01.2013):

Nel caso in cui le assenze di un dipendente, a qualsiasi titolo, nell'arco dell'anno, fossero **pari o maggiori al 50%** dei giorni teoricamente "dovuti" si stabilisce che, ai soli fini della valutazione per la graduatoria valida per le progressioni orizzontali, il valore della valutazione del dipendente debba essere riparametrato ai giorni effettivamente lavorati in quanto, di regola, i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta, che porta ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, situazione che non ricorre nel momento in cui il dipendente si assenta dal servizio e non svolge la propria attività lavorativa.

#### **Art. 9 – Processo di valutazione**

1. Il processo di valutazione della performance individuale, in tutti i livelli in cui è previsto, è improntato ai seguenti principi:

- il valutato è posto preventivamente a conoscenza del sistema di valutazione;
- è favorita, con gli strumenti disponibili e ritenuti opportuni, la condivisione di tutto il processo di valutazione;
- l'andamento della performance individuale è costantemente monitorato ed oggetto di confronto, anche ai fini delle necessarie revisioni/adequamenti;
- prima di concludere il processo, ogni valutatore esamina i giudizi e le valutazioni in contraddittorio con il valutato, mediante apposito colloquio;
- la valutazione finale espressa con un punteggio è accompagnata da un sintetico giudizio descrittivo.

## **TITOLO IV**

### **Disposizioni finali**

#### **Art. 10 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento, divenuta esecutiva la relativa deliberazione di approvazione, entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto Comunale.
2. Le successive modificazioni ed integrazioni entreranno in vigore in conformità alla norma di cui al comma 1.
3. Il presente regolamento abroga e sostituisce il regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 23.12.2010.
4. Il presente regolamento è parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 55 del 22.04.1998 e successive modificazione ed integrazioni.