



COMUNE di PALU'

Provincia di Verona

Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance

*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 05.03.2012 modificato con
D.G.C. N. 13 del 19.02.2020*

Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance

Indice

<i>Art. 1</i>	<i>Finalità.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Trasparenza.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Ciclo di gestione della performance.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Sistema integrato di pianificazione e controllo.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>4</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Performance organizzativa.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Performance individuale</i>	<i>5</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	<i>6</i>
<i>Art. 9</i>	<i>Monitoraggio e interventi correttivi.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 10</i>	<i>Verifica finale e rendicontazione dei risultati.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 11</i>	<i>Valutazione della performance.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 12</i>	<i>Organismo di Valutazione</i>	<i>8</i>
<i>Art. 13</i>	<i>Criteri per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance</i>	<i>8</i>
<i>Art. 14</i>	<i>Strumenti di incentivazione monetaria.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 15</i>	<i>Premi annuali sui risultati della performance</i>	<i>9</i>
<i>Art. 16</i>	<i>Premio di efficienza.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 17</i>	<i>Progressioni economiche</i>	<i>10</i>
<i>Art. 18</i>	<i>Trasparenza</i>	<i>10</i>
<i>Art. 19</i>	<i>Entrata in vigore.....</i>	<i>11</i>
<i>Allegato A - Scheda di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore</i>		<i>12</i>
<i>Allegato B - Scheda di valutazione delle prestazioni del personale</i>		<i>13</i>
<i>Allegato C - Scheda di valutazione del Segretario Comunale</i>		<i>14</i>

Art. 1 Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della *performance* nonché il sistema premiale per i dipendenti, in virtù dei principi dettati dal decreto legislativo n. 150/2009.
2. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e all'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Obiettivo della misurazione e della valutazione della performance è anche l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.
3. Il Comune misura e valuta annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai singoli settori e ai singoli dipendenti.
4. Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
5. Ai sensi dell'art. 3, comma 5 del decreto legislativo n. 150/2009, il rispetto delle disposizioni del presente regolamento costituisce condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

Art. 2 Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione delle performance.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione in quanto consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
4. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
5. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 3 Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati. Quest'ultima fase si concretizza nella "*Relazione sulla performance*", redatta a cura dell'Organismo di Valutazione entro il 30 giugno, che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Art. 4 Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere ed il collegamento tra gli obiettivi e la allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - a) le linee programmatiche di mandato che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - b) la relazione previsionale e programmatica approvata annualmente unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua, nell'arco del triennio, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'Ente;
 - c) il Piano Esecutivo di Gestione approvato annualmente dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 169 del decreto legislativo n. 267/2000, che contiene la specificazione degli obiettivi di gestione e le risorse assegnati alle strutture organizzative dell'Ente.
2. Il Segretario Comunale, con i Responsabili di Settore e su indicazioni della Giunta Comunale cura la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, che costituisce a tutti gli effetti il *Piano della Performance del Comune di Palù*, con il quale vengono assegnati a ciascun Settore gli obiettivi annuali, in coerenza con il bilancio di previsione, con la relazione previsionale e programmatica, con il programma triennale dei lavori pubblici e con le linee programmatiche di mandato.
3. Il Piano Esecutivo di Gestione è approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata a "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 5 Obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai singoli Settori sono obiettivi gestionali o di mantenimento ed obiettivi strategici o di sviluppo.
2. Gli obiettivi gestionali (o di mantenimento) sono quelli che hanno il carattere dell'ordinarietà in quanto derivanti dal rispetto di disposizioni normative di rango legislativo, statutario o regolamentare relative al settore di competenza. Il loro assolvimento è comunque funzionale e diretto alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali, in quanto tali, non necessitano di essere stabiliti espressamente.
3. Sono obiettivi strategici (o di sviluppo) quelli finalizzati al perseguimento dei programmi posti dagli organi politici. Tali obiettivi possono risultare tanto dal Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta Comunale quanto dagli altri atti adottati, anche nel corso della gestione, dalla Giunta Comunale o da altri organi politici. Gli obiettivi strategici hanno

valenza annuale o pluriennale e danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione, per la loro capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione.

4. I Responsabili di Settore, nel perseguimento degli obiettivi di gestione e strategici, sono tenuti a rapportarsi al Segretario Comunale e ad uniformarsi alle direttive dallo stesso impartite. Le modalità del rapporto costituiscono specifico oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Valutazione.

Art. 6 Performance organizzativa

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione degli obiettivi assegnati ai singoli Settori, i quali devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'Ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale del Comune;
 - b) concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
 - c) orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati dal Comune;
 - d) riferiti ad un arco temporale determinato;
 - e) correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 7 Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguarda:
 - a) il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore dal Piano Esecutivo di Gestione;
 - b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, ove assegnati;
 - c) le competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) il comportamento organizzativo, nel quale rilevano la capacità di fare gruppo, di essere riconosciuto come leader, l'attitudine alla risoluzione dei problemi, la capacità di proporre soluzioni innovative e la capacità di motivare e valutare i propri collaboratori.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale riguarda:
 - a) il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi del Settore di appartenenza o individuali (ove assegnati);
 - b) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale riguarda i compiti istituzionalmente previsti dall'art. 97, comma 4 del decreto legislativo n.267/2000, ovverosia:
 - a) collaborazione ed assistenza giuridica e amministrativa agli organi istituzionali;
 - b) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio;
 - c) funzione di rogito dei contratti dei quali l'Ente è parte;
 - d) attività di coordinamento dei Responsabili di Settore al fine di conseguire i risultati previsti dal Piano Esecutivo di Gestione;
 - e) eventuali responsabilità aggiuntive;

A queste funzioni si aggiunge inoltre la valutazione del comportamento organizzativo del Segretario Comunale, secondo i seguenti criteri:

 - f) propensione ad incentivare e motivare il personale;

- g) attitudine e capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi specifici e delle normative vigenti;
- h) disponibilità a conformare il proprio orario di lavoro alle effettive esigenze dell'Amministrazione;
- i) attitudine a proporre soluzioni innovative.

Art. 8 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Esecutivo di Gestione, secondo quanto previsto dall'articolo 10;
2. La performance individuale è valutata con riferimento agli elementi di cui all'articolo 7.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale dei singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dall'art. 11.

Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi

1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al Piano Esecutivo di Gestione in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione o al programma triennale dei lavori pubblici o all'elenco annuale, o comunque al manifestarsi di nuove esigenze che comportino il mutamento delle priorità dell'amministrazione.

Art. 10 Verifica finale e rendicontazione dei risultati

1. Entro il mese di marzo i Responsabili di Settore producono all' Organismo di Valutazione una relazione sull' attività svolta dal Settore e sugli obiettivi specifici conseguiti nell'anno precedente. L'Organismo di Valutazione effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai singoli Responsabili dal Piano Esecutivo di Gestione, sulla base dei dati forniti con le relazioni di cui al primo periodo.
2. A seguito di tale verifica l'Organismo di Valutazione redige la "*Relazione sulla performance*" che evidenzia i risultati organizzativi raggiunti dai singoli Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.
3. Tale relazione è approvata con deliberazione dalla Giunta Comunale e pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata a "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 11 Valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione adottato dal Comune di Selva di Palù si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla Relazione sulla performance è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige.
2. Il punteggio complessivo relativo alla valutazione della performance del dipendente è determinato:
 - A) per il 50% sulla base della valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi;
 - B) per il 50 % in base alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Settore.

3. Il punteggio relativo alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati al Settore ed effettivamente realizzati secondo quanto emerge dalla *“Relazione sulla performance”*. A tal fine, in sede di programmazione, agli obiettivi possono essere attribuiti peso diversi a seconda del rilievo qualitativo e quantitativo, del carattere di innovazione degli stessi e della loro rilevanza nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione.
4. La valutazione e la misurazione della performance del personale viene effettuata, relativamente al personale del Settore di propria competenza, dal Responsabile di Settore che si avvale della *“Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali del personale”* allegata al presente regolamento (Allegato A). Per valutazioni superiori a punti 91 l'obiettivo assegnato si intende raggiunto con conseguente attribuzione dell'intera quota teorica spettante.
5. La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Responsabili di Settore è effettuata dal Sindaco su parere dell'Organismo di Valutazione, sulla base della verifica finale di cui all'articolo 10; A tal fine verrà utilizzata la *“Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore”* allegata al presente regolamento (Allegato B).
6. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco su parere del componente esterno dell' Organismo di Valutazione. A tal fine verrà utilizzata la *“Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali del Segretario Comunale”* allegata al presente regolamento (Allegato C).
In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.
7. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. Questo ambizioso progetto richiede pertanto il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, che deve essere messo nella condizione di conoscere gli obiettivi assegnati, i valori di risultato attesi e i rispettivi indicatori.
8. La fase della gestione prenderà pertanto avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio durante la quale il Segretario comunale e i responsabili di settore illustreranno ai propri collaboratori il piano della performance approvato, gli obiettivi prefissati e i piani di lavoro necessari per poterli conseguire. Con le stesse modalità saranno introdotti, in corso d'opera, eventuali aggiustamenti ai piani di lavoro.
9. Durante l'esercizio l'Organismo di valutazione , per quanto riguarda i Responsabili di Settore e questi ultimi, per quanto riguarda il restante personale, dovranno esercitare un costante monitoraggio sull'attività svolta dalle singole unità operative, allo scopo di rendere possibile la correzione di eventuali scostamenti negativi rispetto ai risultati attesi.
10. La scheda di valutazione, una volta compilata, dovrà essere consegnata entro 5 giorni al valutato in un apposito colloquio al fine di attivare un confronto sugli elementi della valutazione. Tale comunicazione deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, di fare chiarezza sui risultati attesi, sui risultati conseguiti, sui problemi gestionali e organizzativi e sulle iniziative necessarie per migliorare le proprie prestazioni.
11. A questo scopo deve essere rafforzato il sistema informativo prevedendo in forma generalizzata modalità di interazione tra il responsabile e il personale dell'ufficio a lui soggetto, al fine di ottenere la trasparenza e la conoscenza degli elementi operativi e dei criteri di valutazione da parte di tutti.

12. Oggetto della valutazione deve essere sempre e comunque la prestazione professionale e non le caratteristiche della personalità del dipendente.
13. Qualora il valutato non condivide la valutazione effettuata è possibile attivare entro 7 giorni la procedura di conciliazione prevista all'art. 18.

Art. 12 Organismo di Valutazione

"Art. 12 Organismo di Valutazione"

1. L'Organismo di Valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai Responsabili di Settore.
2. L'Organismo di Valutazione esercita le seguenti attività:
 - a) svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
 - b) contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
 - c) redige la "Relazione sulla Performance" di cui all'art. 10, comma 2;
 - d) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di Settore, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione;
 - e) può proporre proposte di conciliazione su eventuali ricorsi presentati dai dipendenti avverso la valutazione effettuate dai Responsabili di Settore.
3. L'Organismo di Valutazione è composto da un esperto nella disciplina di funzionamento degli enti locali esterni all'Amministrazione che possieda capacità e competenze professionali in materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale degli enti locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantiscono la conoscenza della realtà degli enti locali.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nell'anno precedente la nomina.

L'Organismo di Valutazione è nominato con decreto del Sindaco, dura in carica 3 anni e decade con la presentazione della proposta di valutazione relativa all'ultimo anno .

L'incarico al componente esterno all'ente può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo di Valutazione può essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

Art. 13 Criteri per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Il Comune di Palù promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche

meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.

2. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs.n. 141/2011 la differenziazione retributiva in almeno tre fasce prevista dall'art. 31, comma 2 del D.Lgs.n. 150/2009 per gli Enti con un numero di dipendenti non superiore a 15 e un numero di dirigenti non superiore a 5, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Viene tuttavia garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale.
3. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.
4. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal presente regolamento, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 14 Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'articolo 15, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b) progressioni economiche.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 15 Premi annuali sui risultati della performance

1. La quota annuale del fondo incentivante la produttività destinata alla erogazione dei premi collegati alla performance è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi conseguiti nella valutazione annuale, applicando la seguente metodologia:
 - a) determinazione della quota teorica spettante a ciascun dipendente sulla base:
 - della percentuale lavorativa rispetto alle 36 ore di orario pieno;
 - dei mesi di servizio, escludendo i dipendenti con meno di due mesi di servizio.
 - b) liquidazione della quota teorica in proporzione al punteggio conseguito nella valutazione da ciascun dipendente in conformità alla "Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali del personale", allegata al presente regolamento (Allegato A), escludendo i dipendenti che hanno conseguito una valutazione complessiva inferiore a 60/100 o una valutazione della prestazione individuale (punti da A1 a A7 della scheda) inferiore a 30/50.
 - c) Le eventuali economie conseguenti alla distribuzione della quota annuale del fondo incentivante sono riportate all'anno successivo nella costituzione del nuovo fondo.
2. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazione, in conformità alla "Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore," allegata al presente regolamento (Allegato A) e a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi.

Art. 16 Premio di efficienza

1. Il Comune di Selva di Palù intende promuovere una cultura della partecipazione del proprio personale ai programmi e agli obiettivi stabiliti dai proprio organi politici attraverso una migliore organizzazione interna degli uffici e dei servizi erogati alla cittadinanza. A tale scopo l'Amministrazione Comunale, per contribuire a far crescere la motivazione interna e valorizzare il proprio personale, intende adeguarsi ai principi previsti dall'art. 31, co. 1 del D.Lgs.n. 150/2009, e istituisce il "Premio di efficienza" previsto dall'art. 27 del D.Lgs.n. 150/2009.
2. Il "Premio di efficienza" viene assegnato dall'Organismo di Valutazione al progetto, proposto su iniziativa di alcuni o tutti i dipendenti dell'Ente, compresi i Responsabili di Settore, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
3. Il "Premio di efficienza" consiste in una quota pari al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione realizzati con il progetto premiato. Tale quota è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente coinvolto nel progetto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.

Art. 17 Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate annualmente a tale fine.

Art. 18 Trasparenza

1. In applicazione alle disposizioni di cui all'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione istituisce sul proprio sito istituzionale apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" sulla quale pubblicare:
 - a) il Piano Esecutivo di Gestione e la Relazione sulla Performance;
 - b) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - c) la documentazione relativa alla contrattazione decentrata integrativa;
 - d) i nominativi ed i curricula dei componenti dell'Organismo di Valutazione;
 - e) i curricula dei Responsabili di Settore, redatti in conformità al vigente modello europeo;
 - f) la retribuzione del segretario comunale (quale organo apicale della struttura amministrativa), con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
2. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dal precedente comma deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 19 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione e sarà applicato con decorrenza dall'anno 2012.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicate tutte le norme dei contratti collettivi aziendali incompatibili con lo stesso.

Allegato A - Scheda di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore

Comune di Palù			
Provincia di Verona			
<i>Scheda di valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore</i>			
Settore *	Cognome *	Nome *	Categoria *
Valutazione di Settore			
A	Valutazione risultati gestionali e grado di conseguimento degli obiettivi		* / 50
Totale valutazione di Settore:			0 / 50
Valutazione individuale			
B1	Preparazione professionale Bagaglio di conoscenze tecnico – pratiche necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate, motivazione al miglioramento del livello di professionalità.		* / 15
B2	Capacità organizzativa del Settore Capacità di guidare e motivare i collaboratori (attitudine a valorizzare il lavoro di gruppo, capacità di delegare, capacità di valutare le prestazioni e la professionalità del personale); capacità di promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.		* / 10
B3	Autonomia operativa Capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore.		* / 10
B4	Disponibilità Consapevolezza delle esigenze particolari e generali del Comune, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.		* / 5
B5	Senso di collaborazione Spirito collaborativo nei confronti di amministratori e colleghi.		* / 5
B6	Rapporti con il pubblico Capacità di promuovere e mantenere i rapporti con il pubblico in un piano professionale di comprensione e cordialità, sia nella fornitura del servizio richiesto, sia nello scambio informativo, sia nella promozione dell'immagine e dei servizi del Comune.		* / 5
Totale valutazione personale:			0 / 50
Totale valutazione complessiva:			0 / 100
<p>Ai fini dell'attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati all'indennità di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10%; da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90: 25%.</p>			
Eventuali osservazioni conclusive			
*			
l'Organismo di Valutazione (*)		il Sindaco (*)	
Data, **/**/****	(*)	il valutato (data e firma)	

Allegato B - Scheda di valutazione delle prestazioni del personale

Comune di Palù			
Provincia di Verona			
<i>Scheda di valutazione delle prestazioni professionali del personale</i>			
Settore *	Cognome *	Nome *	Categoria *
Valutazione di Settore			
A	Valutazione risultati gestionali e grado di conseguimento degli obiettivi di Settore		* / 50
Totale valutazione di Settore:			0 / 50
Valutazione individuale			
B1	Preparazione professionale Bagaglio di conoscenze tecnico - pratiche necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate, motivazione al miglioramento del livello di professionalità.		* / 10
B2	Capacità organizzativa del proprio lavoro Capacità di utilizzare informazioni e risorse secondo metodi logici per lo svolgimento di un lavoro produttivo.		* / 5
B3	Autonomia operativa Capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore.		* / 5
B4	Efficienza operativa Apporto individuale al conseguimento degli obiettivi del Settore, tempestività, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati; rispetto dei termini del procedimento stabiliti dalle norme legislative e regolamentari.		* / 15
B5	Disponibilità Consapevolezza delle esigenze particolari e generali del Comune, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.		* / 5
B6	Senso di collaborazione Capacità di relazionarsi con i colleghi, capacità di lavorare in gruppo.		* / 5
B7	Rapporti con il pubblico Capacità di promuovere e mantenere i rapporti con il pubblico in un piano professionale di comprensione e cordialità, sia nella fornitura del servizio richiesto, sia nello scambio informativo, sia nella promozione dell'immagine e dei servizi del Comune.		* / 5
Totale valutazione personale:			0 / 50
Totale valutazione complessiva:			0 / 100
<p>La quota teorica dei premi annuali sui risultati della performance è determinata sulla base della percentuale lavorativa rispetto all'orario pieno e dei mesi di servizio escludendo i dipendenti con meno di due mesi di servizio. L'attribuzione è proporzionale al punteggio conseguito, escludendo i dipendenti con una valutazione complessiva inferiore a 60/100 o una valutazione individuale inferiore a 30/50.</p>			
Eventuali osservazioni conclusive			
*			
Data, **/**/****	il Responsabile di Settore (*)	il valutato (data e firma)	

Allegato C - Scheda di valutazione del Segretario Comunale

Comune di Palù		
Provincia di Verona		
<i>Scheda di valutazione delle prestazioni professionali del Segretario Comunale</i>		
Cognome *	Nome *	Categoria *
Valutazione della performance individuale		
1	Funzione di collaborazione Partecipazione attiva alla vita amministrativa e allo svolgimento quindi di un ruolo propositivo e non solo consultivo, nell'ambito delle competenze proprie del ruolo.	* / 15
2	Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente Valutazione tecnica e professionale degli strumenti "giuridico amministrativi" più idonei a consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'Amministrazione nel rispetto delle leggi, dello Statuto e dei regolamenti.	* / 10
3	Partecipazione alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta Svolgimento delle funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della Giunta e del Consiglio Comunale. Capacità di riferire con competenza sugli aspetti giuridico amministrativi.	* / 10
4	Funzione di rogito e di autentica nell'interesse dell'Ente Si sostanzia nella funzione notarile di rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte, di autentica delle scritture private ed atti unilaterali con effetti positivi per l'Ente in quanto viene meno la necessità di rivolgersi ad un professionista esterno abilitato.	* / 5
5	Attività di coordinamento dell'attività dei Responsabili di Settore Svolgimento dell'attività di direzione e gestione dei Responsabili di Settore preordinata al conseguimento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione.	* / 15
6	Comportamento organizzativo Propensione ad incentivare e motivare il personale, attitudine e capacità di risolvere i problemi, proporre soluzioni innovative e disponibilità a conformare il proprio orario di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione.	* / 20
7	Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Sindaco Capacità di concretizzare con atti, procedure e regole gli obiettivi assegnati dal Sindaco nell'ottica del miglioramento continuo delle performance dell'Ente.	* 25
Totale valutazione complessiva: 0 / 100		
<p>Ai fini dell'attribuzione del premio annuale costituito dalla retribuzione di risultato si adottano i seguenti parametri, rapportati al monte salari dell'anno di riferimento: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 6%; da punti 70 a punti 79: 7%; da punti 80 a punti 90: 8%; da punti 91 a punti 94: 9%; da punti 95 a 100: 10%.</p>		
Eventuali osservazioni conclusive		
*		
l'Organismo di Valutazione (*)		il Sindaco (*)
Data, **/**/****	il valutato (data e firma)	