

COMUNE DI FERNO

REGOLAMENTO

PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE DEL COMUNE DI FERNO

Approvato con deliberazione G.C. n. 157 in data 28/12/2011 pubblicata all'Albo pretorio comunale on-line dal 19/3/2012 al 03/04/2012

Ripubblicato all'Albo pretorio comunale on-line dal 05/04/2012 al 20/04/2012

Entrato in vigore in data 21/04/2012

INDICE

TITOLO I – LE FINALITÀ

Art. 1 – Le finalità

TITOLO II - I SOGGETTI

Art. 2 – I soggetti

Art. 3 – Il Sindaco

Art. 4 – Il Nucleo di Valutazione

Art. 5 – I titolari di posizione organizzativa

TITOLO III – Nucleo di Valutazione

Art. 6 – Istituzione

Art. 7 – Composizione

Art. 8 – Nomina e durata

Art. 9 – Funzionamento

Art. 10 – Compiti

Art. 11 – Obbligo di collaborazione

TITOLO IV - LA PERFORMANCE

Art. 12 – La performance organizzativa

Art. 13 – La performance individuale

TITOLO V - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 14 – Il ciclo della performance

Art. 15 – Gli obiettivi

Art. 16 – Il piano della performance

Art. 17 – Il monitoraggio

Art. 18 – La relazione sulle performance

TITOLO VI - I PREMI

Art. 19 – Il premio annuale collegato alla performance

Art. 20 – La progressione economica

Art. 21 – La progressione di carriera

Art. 22 – L'attribuzione di incarichi di responsabilità

Art. 23 – L'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Art. 24 – Il premio dell'efficienza

TITOLO VI - LA TRASPARENZA

Art. 25 – La trasparenza

TITOLO VII – NORME TRANSITORIE E DI RINVIO

Art. 26 – Norme transitorie

Art. 27 – Norme di rinvio

TITOLO I – LE FINALITA'

Art. 1 – Le finalità

Il Comune di Ferno assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Esso riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

TITOLO II - I SOGGETTI

Art. 2 – I soggetti

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- 1) il Sindaco;
- 2) il Nucleo di Valutazione o, nelle more della nomina di tale organismo, il servizio di Controllo interno;
- 3) i titolari di posizione organizzativa.

Art. 3 – Il Sindaco

Compete al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale e dei titolari di posizione organizzativa, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora il Sindaco si discosti da tale proposta, ne fornisce idonea motivazione.

Art. 4 – Il Nucleo di Valutazione

La disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione è contenuta nella Convenzione per la gestione in forma associata del Nucleo stesso con il Comune di Lonate Pozzolo, sottoscritta in data 15.03.2011 e nel successivo titolo 3.

Art. 5 – I titolari di posizione organizzativa

Compete ai titolari di posizione organizzativa la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi diretta, sulla base della metodologia adottata da questo ente. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

TITOLO III – Nucleo di Valutazione

Art. 6 – Istituzione

E' istituito, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'ente, il Nucleo di Valutazione a cui spetta il compito di sovrintendere al processo di misurazione e valutazione della performance.

E' attualmente prevista la gestione in forma associata del Nucleo di Valutazione con il Comune di Lonate Pozzolo.

Art. 7 – Composizione

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario Comunale, che ne assume la funzione di Presidente e da due membri scelti tra persone estranee alle Amministrazioni aderenti e dotate di idonee e comprovate esperienze professionali in materia di organizzazione, tecniche di valutazione e controllo di gestione.

Tali professionalità ed esperienza devono essere desumibili dai rispettivi curricula.

Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici nell'ambito della Provincia di appartenenza e di quelle limitrofe o in organizzazioni sindacali, coloro che abbiano rapporti di parentela entro il quarto grado, o di affinità, entro il terzo grado, con i componenti gli organi dell'ente o dei dipendenti dello stesso ovvero i soggetti che abbiano subito condanne penali o abbiano in corso procedimenti penali. Non viene considerata causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altro Nucleo di Valutazione.

Art. 8 – Nomina e durata

La nomina avviene con atto del Sindaco del Comune di Ferno, con il quale viene fissato anche il relativo compenso. La durata dell'incarico è fissata in un periodo non superiore a tre anni, rinnovabile anche senza soluzione di continuità. E' fatta salva la revoca anticipata nel caso di sopravvenuta incompatibilità ovvero per comportamenti lesivi dell'immagine dell'ente.

Art. 9 – Funzionamento

I componenti del Nucleo di Valutazione devono partecipare a tutte le riunioni dello stesso, fatte salve le assenze per giustificati motivi. La convocazione viene effettuata a cura del Presidente con lettera, fax o mail, riportante l'ordine del giorno. Il Nucleo di Valutazione funziona con la partecipazione di almeno due componenti e, in ogni caso, adotta le sue decisioni con il voto favorevole di almeno due componenti. Le funzioni di segretario verbalizzante possono essere attribuite dal Presidente del Nucleo di Valutazione ad un dipendente dell'ente. Tutti i soggetti che intervengono alle riunioni del Nucleo di Valutazione hanno l'obbligo della riservatezza rispetto a fatti e notizie di cui vengano a conoscenza in ragione del loro incarico.

In nessun caso il Segretario generale partecipa alle sedute del Nucleo durante le quali viene elaborata la proposta di valutazione del Segretario stesso e la presidenza del Nucleo in tali sedute è assunta dal componente più anziano di età.

Art. 10 – Compiti

Ad integrazione e miglior specificazione di quanto previsto dall'articolo 4 della convenzione sottoscritta in data 15.03.2011 e sopra richiamata ed oltre a quanto previsto dall'art. 6, il Nucleo di Valutazione deve:

- 1) monitorare il funzionamento del sistema di valutazione, comunicando tempestivamente al Sindaco eventuali criticità rilevate;
- 2) esprimere parere sul piano delle performance;
- 3) garantire la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in quanto applicabile, e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti collettivi decentrati integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione;
- 4) validare la relazione sulla performance;
- 5) proporre al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Comunale e dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, sulla base della metodologia adottata;
- 6) proporre il sistema di pesatura della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa;
- 7) eventuali altre competenze attribuite per legge, regolamento o contratto collettivo al Nucleo di Valutazione.

Nell'ambito dei compiti assegnati, il Nucleo di Valutazione relaziona sul proprio operato direttamente al Sindaco, per il tramite del suo Presidente.

Art. 11 – Obbligo di collaborazione

Tutti i soggetti, interni ed esterni all'ente, in possesso di informazioni utili al processo valutativo, devono prestare la massima collaborazione ai componenti del Nucleo di Valutazione. Questi ultimi hanno diritto di accedere a tutti gli atti e le informazioni che possono risultare utili nello svolgimento dell'incarico.

TITOLO IV - LA PERFORMANCE

Art. 12 – La performance organizzativa

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente, nel Bilancio di previsione e nel Piano

- Esecutivo di Gestione ove adottato considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Art. 13 – La performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa 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 dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa 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.

TITOLO V - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 14 – Il ciclo della performance

L'ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente e con il piano esecutivo di gestione, il ciclo di gestione della performance.

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

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

- 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 al Sindaco e alla Giunta comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 15 – Gli obiettivi

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

- a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) il Piano generale di sviluppo, la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione pluriennale ed annuale, che individuano, con un orizzonte temporale rispettivamente di tre anni e di un anno, i programmi e i progetti assegnati e le risorse finanziarie disponibili;
- c) il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate e del quale il Piano della performance costituisce parte integrante.

Gli obiettivi possono distinguersi in obiettivi strategici e obiettivi di gestione/operativi.

Gli obiettivi strategici si connotano per l'elevata rilevanza rispetto ai bisogni dei cittadini e del territorio, gli obiettivi di gestione/operativi (PEG/PDO), ne costituiscono la declinazione operativa e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente (obiettivi strategici);
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi (sotto i profili dell'accessibilità, della tempestività, della trasparenza e dell'efficacia);
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello regionale, nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, ove disponibili;
- f) confrontabili, con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; la produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettano di determinare le quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (gruppi di lavoro, unità di progetto, ecc.);

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 16 – Il piano della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario comunale da parte dei titolari di posizione organizzativa degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel precedente articolo. Le proposte vengono analizzate e validate dal Segretario comunale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i titolari di posizione organizzativa interessati. Il Segretario comunale predispose lo schema di piano delle performance sul quale chiede il parere del Nucleo di Valutazione. Il Piano prima di essere sottoposto alla Giunta comunale per l'approvazione, viene validato dal Nucleo di Valutazione, che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

Lo schema di piano delle performance è analizzato dalla Giunta comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentiti i titolari di posizione organizzativa interessati e il Segretario comunale. Il piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale di norma contestualmente al piano esecutivo di gestione con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa. Ciascun titolare di posizione organizzativa comunica ad ogni dipendente oggetto della successiva valutazione, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa.

A regime, a decorrere dall'anno 2012, la predisposizione dello schema del Piano delle performance avverrà entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. La Giunta Comunale lo approverà nei successivi 10 giorni.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta Comunale. Le modifiche vanno comunicate ai titolari di posizione organizzativa interessati, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Art. 17 – Il monitoraggio

Il Segretario comunale, con la collaborazione dei singoli titolari di posizione organizzativa, verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa e dagli stessi per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato alla Giunta Comunale, al Segretario comunale, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede monitoraggio infrannuale possono essere proposte, sentito il nucleo di Valutazione, alla Giunta Comunale eventuali modifiche.

Art. 18 – La relazione sulle performance

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i titolari di posizione organizzativa relazionano al Segretario comunale ed al Nucleo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e sul comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Segretario comunale predisponde, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validato dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzato dalla Giunta Comunale che può proporre eventuali modifiche ed integrazioni da discutere con i titolari di posizione organizzativa interessati, con il Segretario e con il Nucleo di Valutazione. La Giunta Comunale approva la relazione sulle performance entro il 30 aprile.

In caso di inadempimento a quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al Segretario comunale e ai titolari di posizione organizzativa che risultino avere concorso alla mancato predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

TITOLO VI - I PREMI

Art. 19 – Il premio annuale collegato alla performance

Sulla base della performance individuale determinata con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance nonché dal ciclo delle performance il Segretario comunale compila due distinte graduatorie, una per il personale non dirigente titolare di posizione organizzative ed una per il rimanente personale non dirigente.

A partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009, la graduatoria per il personale titolare di posizione organizzativa sarà distribuita in differenti livelli di performance individuale in modo che:

a) il 45 per cento risulti collocato nella fascia di merito più alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il 30 per cento risulti collocato nella seconda fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del 30 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il 25 per cento risulti collocato nella fascia di merito più bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione delle rimanenti risorse collegate alla performance individuale.

Con la medesima decorrenza indicata al precedente comma, la graduatoria per il rimanente personale non dirigente sarà distribuita in differenti livelli di performance individuale in modo che:

a) il 45 per cento risulti collocato nella fascia di merito più alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il 30 per cento risulti collocato nella seconda fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del 30 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il 25 per cento risulti collocato nella fascia di merito più bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione delle rimanenti risorse collegate alla performance individuale.

Resta comunque salva l'applicazione di ogni eventuale disposizione di legge sopravvenuta che modifichi il testo del D. lgs. n. 150/2009, nonché l'applicazione di norme transitorie di ulteriore rinvio in materia di differenziazione del personale in fasce o livelli ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance.

Il bonus annuale collegato alla performance è rapportato al periodo di servizio ritenuto utile ed al debito orario con ripartizione proporzionale delle risorse tra i dipendenti appartenenti alla stessa fascia ed è influenzato:

- dal peso della posizione per il personale titolare di posizione organizzativa;

- dalla categoria di appartenenza per il personale non titolare di posizione organizzativa.

Per la collocazione nelle fasce, saranno calcolati i titolari di posizione organizzativa equivalenti, dati dal prodotto, per ogni soggetto, del coefficiente legato al peso della posizione per il numero di mesi di periodo utile, diviso 12 ed infine moltiplicato per la percentuale di impegno lavorativo. La somma dei singoli titolari di posizione organizzativa equivalenti forma il totale dei titolari di posizione organizzativa equivalenti, da suddividere nelle fasce. Le risorse del bonus annuale attribuito a ciascuna fascia sono ripartite proporzionalmente al valore del singolo titolare di posizione organizzativa equivalente. Per i titolari di posizione organizzativa, il coefficiente legato alla posizione organizzativa è pari al rapporto tra la retribuzione di posizione in godimento e l'importo minimo della retribuzione di posizione prevista dal contratto collettivo.

Per il rimanente personale vengono definiti dei parametri moltiplicativi legati alla categoria, come segue:

- a. categoria A: coefficiente moltiplicativo 1,00;
- b. categoria B: coefficiente moltiplicativo 1,20;
- c. categoria B, posizione di accesso B3: coefficiente moltiplicativo 1,30;
- d. categoria C: coefficiente moltiplicativo 1,40;
- e. categoria D: coefficiente moltiplicativo 1,60;
- f. categoria D, posizione di accesso D3 coefficiente moltiplicativo 1,70.

Per la collocazione nelle fasce, saranno calcolati i dipendenti equivalenti, dati dal prodotto, per ogni singolo dipendente, del coefficiente legato alla categoria per il numero di mesi di periodo utile, diviso 12 ed infine moltiplicato per la percentuale di impegno lavorativo. La somma dei singoli dipendenti equivalenti forma il totale dei dipendenti equivalenti, da suddividere nelle fasce. Le risorse del bonus annuale attribuito a ciascuna fascia sono ripartite proporzionalmente al valore del singolo dipendente equivalente.

Il numero di dipendenti da collocare nelle diverse fasce di merito, esclusa la più bassa, è arrotondato per eccesso in modo da ricomprendere integralmente anche il dipendente compreso nella fascia solo in misura parziale. Al fine di garantire l'invarianza delle risorse disponibili nella fascia, le stesse verranno aumentate in modo tale che rimanga costante il rapporto tra risorse disponibili e dipendenti appartenenti alla fascia.

Nell'ultima fascia affluiscono i rimanenti dipendenti e le risorse residue. In ogni caso in ciascuna fascia deve essere collocato almeno un dipendente a meno che i dipendenti siano pari a due. Qualora i dipendenti appartenenti a ciascuna graduatoria siano pari ad uno il bonus annuale delle performance è attribuito in proporzione alla performance raggiunta rispetto a quella massima.

Partecipano al bonus annuale collegato alla performance i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 90 giorni continuativi nel corso dell'anno. Per il calcolo del periodo utile i mesi si intendono arrotondati per eccesso qualora la frazione sia pari o superiore a 15 giorni continuativi nel mese, in caso contrario l'arrotondamento è per difetto.

Non concorrono a determinare il periodo di servizio ritenuto utile per la definizione della performance individuale le assenze per:

- aspettativa non retribuita per motivi personali o di famiglia;
- aspettativa per mandato politico o per motivi sindacali;
- messa in disponibilità;
- per dottorato di ricerca;
- aspettativa per attività di volontariato,

quando tali assenze assumano una durata, anche non continuativa, superiore a due mesi nell'anno.

Art. 20 – La progressione economica

L'ente può riconoscere selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito nella disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nel limite delle risorse disponibili definite in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche sono riconosciute in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla performance individuale rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti che per almeno tre anni continuativi abbiano conseguito una valutazione positiva e comunque non inferiore a 60 su cento.

Art. 21 – La progressione di carriera

L'ente può coprire i posti liberi in dotazione organica, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti.

Art. 22 – L'attribuzione di incarichi di responsabilità

L'assegnazione di incarichi e responsabilità avviene secondo criteri oggettivi e pubblici tra i dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità.

Rientrano nelle assegnazioni di cui al comma precedente gli incarichi di posizione organizzativa.

Art. 23 – L'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

L'ente, nell'ambito delle risorse disponibili, può promuovere l'accesso a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali e favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

I percorsi di alta formazione e di crescita professionale sono riconosciuti in via prioritaria ai dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità e le migliori performance individuali.

Art. 24 – Il premio dell'efficienza

In caso di attivazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione che comportino risparmi nei costi di funzionamento, l'ente quantifica detti risparmi con criteri oggettivi e, nella misura massima del 30% dell'ammontare degli stessi, li può destinare:

- alla performance individuale dei soggetti che hanno partecipato a tali processi, nel limite dei due terzi della somma a disposizione;
- la somma restante è destinata al fondo per le risorse decentrate e, quindi, alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

L'ammontare del premio per l'efficienza, nel limite del 30% dei risparmi, nonché la suddivisione fra importo da destinare ai soggetti che hanno partecipato ai processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione, nel limite dei due terzi, e la quota da destinare al fondo per le risorse decentrate sono stabiliti nel piano delle performance.

I criteri per la ripartizione delle somme tra i dipendenti che hanno partecipato, direttamente e proficuamente, ai processi di cui sopra, sono stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

I risparmi in questione sono evidenziati nella relazione alla performance e validati dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO VI - LA TRASPARENZA

Art. 25 – La trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, 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. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende all'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

TITOLO VII – NORME TRANSITORIE E DI RINVIO

Art. 26 – Norme transitorie

In fase di prima applicazione, le previsioni relative ai termini di predisposizione e di approvazione del Piano di cui all'art. 16 potranno essere derogate.

In attesa della nomina del Nucleo di valutazione, gli adempimenti necessari alla validazione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti al Servizio di Controllo Interno.

Art. 27 – Norme di rinvio

Il sistema di valutazione e di misurazione della performance sarà definito con successivo atto, previa concertazione con il Sindaco e con tutti i Responsabili di Settore e successivamente proposto alla Giunta Comunale per l'approvazione.

In attesa di definizione del nuovo sistema di valutazione si applica il sistema premiante di valutazione di cui al vigente contratto collettivo decentrato integrativo.

=====