



CITTA' DI MOGLIANO VENETO

P.zza Caduti, 8
C.A.P. 31021

PROVINCIA DI TREVISO
tel. 041/59.30.111 - fax 041/59.30.299

Codice fiscale 00565860269
Partita IVA 00476370267

DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

[Allegato E) al Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi]

Art. 1 - OGGETTO

La presente sezione è inserita nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi al fine di adeguare la disciplina dell'ordinamento medesimo al D.Lgs. n. 150/2009, nota come "Riforma Brunetta", come previsto dagli articoli 16 e 31 del testo normativo richiamato..

Titolo I: PRINCIPI GENERALI

Art. 2 – TRASPARENZA DEI SERVIZI

(art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. La trasparenza dei servizi è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed 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 ed imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, etc.).
3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI

1. L'amministrazione comunale definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.
2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione della performance, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al D.Lgs. n. 281



CITTA' DI MOGLIANO VENETO

P.zza Caduti, 8
C.A.P. 31021

PROVINCIA DI TREVISO
tel. 041/59.30.111 - fax 041/59.30.299

Codice fiscale 00565860269
Partita IVA 00476370267

del 28.08.1997, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

Titolo II: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Capo I: FINALITA' E DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 4 – FINALITA'

(adeguamento all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati ed alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il comune valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.
3. Il comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

Art. 5 – OBIETTIVI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

(adeguamento agli artt. 5, comma 2, e 8 del D.Lgs. n. 150/2009)

La performance organizzativa del comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative e aree di responsabilità e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del comune e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal comune;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 6 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(adeguamento all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Il Comune di Mogliano Veneto adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance al fine provvedere alla valutazione annuale della medesima.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal Nucleo di Valutazione;
 - b) dai dirigenti.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
 - I. Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - II. Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.



CITTA' DI MOGLIANO VENETO

P.zza Caduti, 8
C.A.P. 31021

PROVINCIA DI TREVISO
tel. 041/59.30.111 - fax 041/59.30.299

Codice fiscale 00565860269
Partita IVA 00476370267

Art.7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

(adeguamento all'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda:
 - i comportamenti organizzativi e le competenze dimostrate, con riferimento alla dimensione professionale, alla dimensione organizzativa e gestionale ed alla dimensione direttiva;
 - il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - la capacità di valutare i collaboratori e di applicare correttamente il sistema di valutazione della performance del personale.
2. La valutazione svolta dai dirigenti sulla performance individuale del personale è collegata:
 - ai comportamenti organizzativi ed alle competenze dimostrate;
 - all'apporto quali-quantitativo del dipendente nel perseguimento degli obiettivi a lui riferibili.

Capo II – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 8– SOGGETTI

(adeguamento agli artt. 15, comma 1, 17 del D.Lgs. n. 150/2009)

Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:

- dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- dal Nucleo di Valutazione, che propone la valutazione dei dirigenti in relazione ai risultati realizzati dall'ente;
- dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Art. 9 – PROGRAMMAZIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione o ogni altra documentazione di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi per il Sistema di valutazione della performance.
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 7 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale.

Art. 10 – IL CICLO DELLA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

(adeguamento art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009)

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



CITTA' DI MOGLIANO VENETO

P.zza Caduti, 8
C.A.P. 31021

PROVINCIA DI TREVISO
tel. 041/59.30.111 - fax 041/59.30.299

Codice fiscale 00565860269
Partita IVA 00476370267

- a) Definizione ed 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.

2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Titolo III – PREMI E MERITO

Capo I – PRINCIPI E FINALITA'

Art. 11 – PRINCIPI, FINALITA' ED ONERI

(adeguamento artt. 17, comma 2, e 18 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, in particolare quello basato sulle presenze, è disapplicato.
3. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
4. Gli istituti retributivi previsti dal vigente titolo possono essere resi operativi solo previa applicazione dei principi normativi e di quelli dei contratti di lavoro.

Capo II – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE

Art. 12 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.
2. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - Trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale;
 - Eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione;
 - Premi di efficienza.
3. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.



Art. 13 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNUALE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il Sistema di valutazione del personale, i dipendenti, i titolari di posizione organizzativa e i dirigenti dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, sono quattro; al personale dipendente e dirigente collocato nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 14 – PREMIO DI EFFICIENZA

(adeguamento all'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza.
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 15 – STRUMENTI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E DI CRESCITA DEL RUOLO ORGANIZZATIVO

Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, il Comune utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo:

- a) Progressioni economiche orizzontali;
- b) Progressioni di carriera tra categorie diverse;
- c) Attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 16 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(adeguamento all'art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 del lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 17 – PROGRESSIONI DI CARRIERA TRA CATEGORIE



CITTA' DI MOGLIANO VENETO

P.zza Caduti, 8
C.A.P. 31021

PROVINCIA DI TREVISO
tel. 041/59.30.111 - fax 041/59.30.299

Codice fiscale 00565860269
Partita IVA 00476370267

(adeguamento all'art. 24, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative del Comune, l'Amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria.
3. La selezione del personale dall'esterno dell'Ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'Ente.

Art. 18 – ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITA'

(adeguamento all'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Per far fronte ad esigenze organizzative ed al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Gli incarichi di cui al punto 1 sono assegnati secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 19 – ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

(adeguamento all'art. 26 del D.Lgs. n. 150/2009)

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati, istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, sono altresì promossi periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 20 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione integrativa.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio, della specifica normativa di settore e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente, o di struttura, e di premi ad obiettivi ad elevato valore strategico da destinare prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.