



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)  
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252  
www.comune.meda.mb.it  
posta@comune.meda.mb.it

**Deliberazione n. 171**

**del 20/07/2011**

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: D.LGS. 150/2009 PIANO DELLA PERFORMANCE: DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE E APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'anno **duemilaundici** il giorno **venti** del mese di **LUGLIO**, nella Sala Giunta del Palazzo Municipale con inizio alle ore **18.00**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

presieduta dal Dott. Giorgio Fiorenzo Taveggia, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Umberto Sodano ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
GIORGIO FIORENZO TAVEGGIA	SINDACO	X	
ANGELO VALTORTA	ASSESSORE	X	
WALTER MARIANI	ASSESSORE		X
LUCA SANTAMBROGIO	ASSESSORE	X	
STEFANO AVALLONE	ASSESSORE		X
UMBERTO MARIO CASSINA	ASSESSORE	X	
WILMA EZIA DE PIERI	ASSESSORE		X
ERNESTO FELICE MARELLI	ASSESSORE	X	

**PRESENTI: 5**

**ASSENTI: 3**

ha assunto la seguente deliberazione:

**OGGETTO:**

**D.LGS. 150/2009 PIANO DELLA PERFORMANCE: DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE E APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

**RICHIAMATO** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 , n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che prevede, tra l’altro, la previsione e creazione di sistemi di misurazione e valutazione della performance al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi pubblici;

**PRESO ATTO** che con l’entrata in vigore citato del **D. lgs n. 150/2009, attuativo della legge delega n. 15/2009**, le amministrazioni locali sono chiamate ad adeguarsi alle norme di principio ivi contenute e ad applicarne le norme di dettaglio, con non poche difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa investiti: la valutazione delle performance individuali ed organizzative delle amministrazioni, gli istituti di valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il sistema disciplinare, il ruolo della contrattazione, l’introduzione dell’obbligo di “misurare” e confrontare le performances delle amministrazioni al fine di correlare alle stesse l’entità di risorse da destinare alla valorizzazione del merito e della produttività del personale;

**VISTA** la deliberazione C.C. n. 16 del 7.07.2011 ad oggetto “Emanazione criteri generali di adeguamento del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi in recepimento del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150”;

**VISTO:**

- Le linee guida dell’ANCI,
- La circolare 13 maggio 2010 n. 7 del Dipartimento della Funzione Pubblica “Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”
- Le delibere di indirizzo della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità dell’Amministrazione Pubblica (CIVIT),

**RILEVATO** che a sensi dell’art. 16 del D.Lgs. 159/2009 gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi del decreto stesso;

**DATO ATTO** che il Comune di Meda ha aderito alla sperimentazione dell’ANCI – Progetto “**Performance e Merito - Il lavoro pubblico e la riforma**” che mira a supportare gli Enti in tutto il percorso di adeguamento alla riforma e a definire i criteri per la misura delle performances organizzative dei Comuni;

**RITENUTO** di poter procedere alla definizione di un modello di misurazione e valutazione della performance in autonomia e nel rispetto della peculiarità del proprio contesto;

**VISTA** l’allegata bozza di regolamento in attuazione dell’adeguamento dell’ordinamento del Comune di Meda alla nuova normativa;

**VISTO** il verbale del Nucleo di valutazione del 14 dicembre 2010 che il sistema di misurazione e valutazione;

**VISTA** la normativa vigente in materia di ordinamento delle Autonomie Locali;

**VISTA** la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco, Giorgio Fiorenzo Taveggia;

**VISTO** il parere favorevole espresso in merito dal Nucleo di Valutazione;

**VISTO** l'allegato parere di regolarità tecnica espresso dal Dirigente preposto a sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi dai presenti nei modi di Legge;

### **DELIBERA**

1. Di approvare l'allegato regolamento di definizione del ciclo della performance, che diventa parte integrante e sostanziale del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
2. Di approvare il sistema di misurazione e di valutazione come proposto dal Nucleo di Valutazione;
3. Con successiva e separata votazione unanime espressa dai presenti per alzata di mano, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000.

**IL SINDACO**  
**Dott. Giorgio F. Taveggia**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Umberto Sodano**

*Allegati:*

*a - parere tecnico*

*1 - regolamento di definizione del ciclo della performance*

*2 - sistema di misurazione e valutazione*

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

OGGETTO:

D.LGS. 150/2009 PIANO DELLA PERFORMANCE: DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE E APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL COMUNE DI MEDA FASE SPERIMENTALE**

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Ottimizzazione della produttività del Lavoro Pubblico e per l’efficienza e la trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un’amministrazione pubblica.

Il presente documento definisce il “ciclo della performance” ed ha l’obiettivo di evidenziare le aree di novità introdotte dal D.Lgs. 150 e di identificare gli strumenti e le fasi del processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance declinata con riferimento all’Ente nella sua globalità, alle unità organizzative e al singolo dipendente, con particolare riferimento alle linee guida di cui alla deliberazione n. 104/2010 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche.

### **Definizioni e terminologia fondamentale**

**Performance** : il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali organizzazione nel suo complesso vive ed opera;



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

**Performance organizzativa:** la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;

**Performance individuale:** la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;

**Ciclo di gestione della performance:** il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo;

**Piano della performance:** l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi alla base dell'attività dell'amministrazione, approvato dall'Amministrazione;

**Misurazione della performance:** attività di riscontro degli scostamenti tra i singoli obiettivi prefissati e i risultati raggiunti, sulla base di indicatori misurabili riferiti a processi o prodotti o impatti sui cittadini;

**Valutazione della performance:** attività di analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'ente, dalle unità organizzative o dai singoli, sulla base della misurazione della performance, delle aspettative e del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli utenti, anche in prospettiva futura;

**Sistema di misurazione e valutazione della performance:** il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie da utilizzarsi, le fasi ed il ruolo dei singoli soggetti coinvolti del processo di misurazione e valutazione della performance;

**Obiettivo:** la definizione puntuale di un traguardo che l'organizzazione o l'unità organizzativa si prefigge di raggiungere in un determinato arco temporale per realizzare con successo le proprie finalità;

**Indicatore:** aspetto o caratteristica del processo o del prodotto, misurabile, che fornisce informazioni significative sull'efficacia, l'efficienza o la qualità dell'attività svolta e sul grado di raggiungimento dell'obiettivo;

**Stakeholder:** qualsiasi gruppo qualificato di individui, formalizzato o no, che può essere influenzato direttamente o indirettamente dall'ottenimento degli obiettivi dell'amministrazione o comunque dalla sua azione.

**Accountability:** il dover render conto del risultato di un'azione amministrativa, attraverso adeguate informazioni agli utenti e in modo da permettere a questi di esprimere un giudizio;



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

Il processo per la definizione e misurazione degli standard di qualità si colloca all'interno dell'impianto metodologico che il Comune di Meda attua per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per attuare quanto previsto dal D.Lgs. n. 150, in materia di "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance".

Tale impianto si perfeziona con:

- a) il "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**": è il documento dove il Comune di Meda esplicita le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione;
- b) il "**Piano della Performance**": è l'ambito in cui il Comune di Meda esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed ordinari e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire.
- c) la "**Relazione sulla performance**", in cui il Comune di Meda evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.
- d) le misure in materia di "**Trasparenza e Rendicontazione della Performance**", ossia l'attivazione di tutte quelle azioni e strumenti che consentono ai cittadini di Meda di accedere agevolmente alle informazioni circa il funzionamento dell'ente e i risultati raggiunti.

Tale processo è collegato all'utilizzo di un sistema premiante articolato in premi e incentivi definiti dalla norma e recepiti negli ordinamenti locali.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

Sono coinvolti gli organi politici, il vertice direzionale con il controllo di gestione, i dirigenti, i cittadini/utenti, il Nucleo di Valutazione.

La disciplina del Comune di Meda già prevede un processo di pianificazione e valutazione dei risultati che deve essere integrato con le nuove previsioni normative. Non solo, gli strumenti attualmente in uso nel Comune di Meda già rispondono formalmente a molte delle richieste della riforma.

In particolare i documenti di programmazione e pianificazione richiamati dal Titolo II del TUEL (su tutti la relazione previsionale al bilancio e il PEG) assolvono alla funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

- . Programma Elettorale e Linee programmatiche
- . Bilancio di previsione
- . Relazione previsionale e programmatica
- . Piano triennale delle opere pubbliche
- . Piano esecutivo di gestione
- . Rendiconto della Gestione

Gli strumenti in uso presso il Comune di Meda sono già finalizzati alla misurazione della performance di dirigenti e personale dipendente.

Il cambiamento normativo però non contiene solo una novità terminologica ma di sostanza in quanto contiene in sé, oltre il concetto di “risultato” declinato secondo obiettivi di gestione, anche quello di “prestazione” sia dell’individuo che della struttura organizzativa.

Questo nuovo concetto viene riferito per la prima volta anche all’Ente nella sua globalità mirando a misurare e a rendere confrontabili la “produttività complessiva” dell’Ente pubblico locale.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

Il ruolo valutativo è inoltre affidato ai cittadini/utenti (certificazioni di qualità, processi di customer satisfaction).

Per assicurare la maggiore rispondenza possibile tra le scelte operate dall'amministrazione e gli effettivi bisogni dell'utenza, si prevederanno, pertanto, forme di coinvolgimento attive dei "portatori di interesse" (stakeholder) nella fase di definizione degli standard di qualità.

In tutto il ciclo di gestione della performance l'Amministrazione garantisce la massima trasparenza per rendere concreta la partecipazione attiva degli utenti/cittadini fino ad incidere sulle politiche di premialità dell'Ente.

La finalità dell'intero impianto è di dotare il Comune di Meda di un sistema di performance attraverso il quale attivare un processo di miglioramento continuo.

Questo sistema deve assicurare, in prospettiva :

- il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento progressivo degli standard di qualità;
- l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.

Gli standard definiti saranno poi soggetti a revisione annuale, sulla base del monitoraggio relativo all'andamento dei risultati ottenuti nell'erogazione dei servizi.

Nel Piano della Performance si identificano, per convenzione, 3 tipologie di obiettivi:





Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

1. obiettivo di processo: attività istituzionale, con indicatori di performance standard (efficacia, efficienza, economicità, qualità) da confrontare con dati nazionali, con dati di enti limitrofi della medesima dimensione demografica o attraverso il proprio trend nel triennio precedente;
2. obiettivo di miglioramento: nascono dall'analisi dell'attività ordinaria del settore/servizio e definiscono obiettivi di razionalizzazione, miglioramento delle prestazioni, produttività, qualità ecc. Possono essere articolati in più obiettivi di processo riferiti ad un settore/servizio con opportuni indicatori di performance;
3. obiettivo di progetto: nuovi servizi realizzati in coerenza con le strategie politiche indicate nel programma di Mandato e nella Relazione Previsionale e Programmatica e nella linee programmatiche di mandato.

## **Trasparenza**

Gli standard della qualità dei servizi saranno agevolmente accessibili agli utenti.

In tal senso, in linea con i principi contenuti nell'articolo 11 del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di trasparenza, i dati saranno pubblicati sul sito istituzionale e costantemente aggiornati.

Gli utenti potranno, in particolare, accedere alle informazioni e ai dati riguardanti il livello di qualità che viene garantito per ogni standard al fine di verificarne il rispetto in relazione al servizio ricevuto o richiesto.

Analoga trasparenza sarà garantita anche per le azioni di miglioramento che l'amministrazione ha attuato o intende attuare per aumentare il livello di qualità dei servizi erogati.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Scopi prioritari della misurazione e valutazione della performance individuale sono:

- a) evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- b) comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona;
- c) supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance ;
- d) valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- e) contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- f) premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- g) promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

### **1. Descrizione del Sistema: la misurazione**

L'Amministrazione Comunale di Meda identifica attraverso l'approvazione del Bilancio di Previsione, della Relazione Previsionale e Programmatica e del **Piano Esecutivo di Gestione**, sulla base delle priorità del programma di Governo, gli obiettivi strategici e la relativa articolazione.

L'approvazione di tali obiettivi è accompagnata, attraverso la compilazione di apposite **Schede Processo**, dalla rappresentazione dallo stato d'essere delle attività e dei servizi comunali contenenti specifici indicatori che facciano riferimento al triennio precedente e alle aspettative dell'anno di riferimento, attraverso i quali l'amministrazione esplica la propria azione rispetto all'ambiente di riferimento, ai portatori di interesse (stakeholder) e, laddove sarà possibile, rispetto agli utenti.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

Mediante tale articolazione viene data indicazione, **ex ante**, dell'insieme programmato di attività e servizi che l'amministrazione mette a disposizione degli utenti e della collettività e che si propone di produrre sull'ambiente di riferimento ed, **ex post**, del livello di attività e servizi effettivamente realizzati.

Tali schede possono contenere anche il raffronto con altre amministrazioni comunali che svolgono servizi simili al Comune di Meda, rispetto alle quali si potrà rilevare un confronto della performance.

## **2. Descrizione del Sistema: la valutazione**

### A) I dirigenti

La misurazione e valutazione della prestazione individuale dei dirigenti tiene conto dei seguenti aspetti:

- il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- l'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal dirigente, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- l'individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'amministrazione;
- la valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate, tendenti ad una costante capacità del valutato di adeguare i comportamenti e le competenze alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali interne alle amministrazioni;

L'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 "Criteri per la differenziazione delle valutazioni", stabilisce, al comma 1, che in ogni amministrazione sia compilata una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale. Il comma 2 stabilisce che in ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance (fasce). Il comma 3 dispone che detti criteri siano applicati, per i dirigenti,



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)  
[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

con riferimento alla retribuzione di risultato. Il comma 6 stabilisce che le disposizioni dei commi 2 e 3 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

**Considerato che nel Comune di Meda il numero di dirigenti è inferiore a 5, si prende atto della non applicabilità dei sopra citati commi 2 e 3.**

Pertanto al fine della valutazione della prestazione individuale dei dirigenti si continuano ad applicare le procedure in essere già oggetto di contrattazione e concertazione con il personale di qualifica dirigenziale, che rispondono alle esigenze di differenziazione delle retribuzioni come indicato dalla procedura, che prevedono:

- proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali da parte del Nucleo di Valutazione ogniqualvolta muta l'organizzazione generale dell'Ente,
- attribuzione ai dirigenti, con il P.E.G., di obiettivi strategici di progetto o di miglioramento,
- valutazione e pesatura degli obiettivi approvati con il P.E.G. per l'attribuzione **differenziata** della retribuzione di risultato,
- verifica, certificazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi P.E.G. da parte del Nucleo di Valutazione,

#### B) Il personale dipendente

Per quanto attiene ai dipendenti, la valutazione concerne il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e individuali. Questi ultimi devono essere coerenti con gli obiettivi dell'unità organizzativa nella quale si collocano le unità di personale oggetto di valutazione.

La contrattazione collettiva integrativa definisce le fasce in cui distribuire il personale a secondo dei differenti livelli di performance, così proposti in base ai principi di cui all'art. 19 del citato D.Lgs. 150/2009:



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

- a) il trenta per cento (30%) del personale e' collocato nella fascia di merito alta (A), alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquantuno per cento (51%) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- b) il trentacinque per cento (35%) del personale e' collocato nella prima fascia di merito intermedia (B), alla quale corrisponde l'attribuzione del trentatre per cento (33%) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il venticinque per cento (25%) del personale e' collocato nella seconda fascia di merito intermedia (C), alla quale corrisponde l'attribuzione del sedici per cento (16%) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- d) il restante dieci per cento (10%) del personale è collocato nella fascia di merito bassa (D), alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale

A sensi dell'art. 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009 la quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuito al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta.

Di seguito si elencano le fasi della valutazione al fine dell'erogazione del trattamento accessorio collegato alla **performance individuale e al merito e all'impegno collettivo**:

- approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano Esecutivo di Gestione, contenente l'individuazione di obiettivi di progetto e di miglioramento (con l'indicazione per questi ultimi dei risultati attesi),
- assegnazione, da parte del dirigente e con atto formale, degli obiettivi:



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

- collegati al merito e all'impegno collettivo (PEG - obiettivi di progetto o di miglioramento) = 25 % delle risorse di cui all'art. 17 CCNL 31.03.1999
- collegati alla performance individuale (obiettivi di processo - individuati nelle Schede Processo) = 75 % delle risorse di cui all'art. 17 CCNL 31.03.1999
- verifica dei risultati raggiunti dell'attività istituzionale con gli indicatori previsti nelle Schede Processo,
- verifica, certificazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi P.E.G.,
- valutazione, resa dal dirigente sulla apposite schede, già presenti nell'attuale sistema di valutazione del personale, della performance dei dipendenti,
  - determinazione della relativa graduatoria di merito da parte del Nucleo di Valutazione.
- determinazione delle somme spettanti al personale dipendente come sotto meglio specificato

1) il 75% delle risorse, destinato alla performance individuale, è ripartito tra il personale suddividendo le risorse in base al valore percentuale di ogni fascia, diviso il numero dei dipendenti della fascia stessa, e rapportando il valore ottenuto alla valutazione individuale:

$$(F * 75\% * VP / ND * V/100)$$

- F** = Ammontare fondo  
**VP** = Valore percentuale fascia (51% - 33% - 16% - 0)  
**ND** = Numero dipendenti (30 – 35 – 25 – 10)  
**V** = Valutazione singolo dipendente (da 0 a 100)

2) il 25% delle risorse, destinato alla performance collettiva, è ripartito tra il personale in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, al grado di partecipazione agli obiettivi e con specifico riferimento alla fascia di merito in cui si è collocato il dipendente:

$$(F * 25\% * PSO / SMO * G\% * MdF)$$



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

- F** = Ammontare fondo  
**SMO** = Somma dei pesi degli obiettivi (Valore obiettivo 1 + valore obiettivo 2 + ..... ecc.)  
**PSO** = Peso singolo obiettivo  
**G%** = Grado di partecipazione all'obiettivo  
**MdF** = Moltiplicatore di fascia (Fascia A = 1, Fascia B1 = 0,65, Fascia B2 = 0,30, Fascia C = 0)

Il moltiplicatore di fascia è ottenuto rapportando la percentuale di attribuzione delle risorse collegate alla performance individuale di ogni fascia al valore della fascia massima:

- Fascia A =  $51 : 51 = 1,00$   
Fascia B1 =  $33 : 51 = 0,65$   
Fascia B2 =  $16 : 51 = 0,30$   
Fascia C =  $0 : 51 = 0$

In fase di determinazione della relativa graduatoria di merito da parte del Nucleo di Valutazione, nel caso che due o più dipendenti si classificassero a pari merito a “cavallo” di due fasce, a tutti i predetti dipendenti si applicheranno le regole stabilite per la fascia inferiore.

Al personale dipendente incaricato di posizione organizzativa la retribuzione di risultato è rapportata alla fascia di appartenenza in base alla seguente tabella:

- FASCIA A = 25%  
FASCIA B1 = 20%  
FASCIA B2 = 15%  
FASCIA C = 10%

-O-O-O-O-O-

Tutta la documentazione relativa al processo di valutazione, ad eccezione delle schede individuali di valutazione, deve essere pubblicata sul sito internet dell'Ente.

L'amministrazione realizzerà indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale attraverso specifici questionari che verranno predisposti dal Nucleo di Valutazione.



Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR.  
171 DEL 20/07/2011

## **6. Procedure di conciliazione ai fini della verifica della corretta valutazione**

Al fine di prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, nel caso in cui uno o più dipendenti volessero contestare la propria valutazione dovranno presentare un ricorso scritto al collegio di conciliazione, istituito presso il comune di Meda, entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione. I ricorsi presentati fuori dai tempi previsti non potranno essere accettati.

Il collegio sarà composto da tre membri scelti nel seguente modo:

1. Il primo membro esperto sarà designato dalla Giunta Comunale;
2. Il secondo membro esperto designato dalle OOSS rappresentate all'interno dell'Ente;
3. Il terzo membro con funzioni di presidente è individuato di comune accordo fra una rosa di quattro candidati presentati in misura paritaria dalle parti in oggetto;

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro le parti congiuntamente procederanno ad una estrazione a sorte del presidente tra i quattro nominativi proposti alla presenza delle parti e del segretario comunale.

Il collegio dura in carica 3 anni dalla nomina e potrà essere rinnovato per un ulteriore triennio.

Le risultanze del collegio di conciliazione saranno inviate entro cinque giorni dalla formalizzazione al dirigente competente per l'eventuale revisione della valutazione, che verrà poi trasmessa, entro gli stessi termini, al Nucleo di Valutazione al fine di riformulare, eventualmente, il parere sulla graduatoria.





Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)  
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252  
www.comune.meda.mb.it  
posta@comune.meda.mb.it

*Area Risorse Finanziarie*

---

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA<sup>1</sup>**

---

### **IL DIRIGENTE AREA RISORSE FINANZIARIE**

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**D.LGS. 150/2009 PIANO DELLA PERFORMANCE: DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE E APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

esprime parere **favorevole**

Meda, 20/07/2011

**IL DIRIGENTE**

F.to Dott. Giovanni Magni

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

<sup>1</sup> Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49





Piazza Municipio, 4 – 20821 Meda (MB)

[www.comune.meda.mb.it](http://www.comune.meda.mb.it)

## **REGOLAMENTO DI DEFINIZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

### **ALLEGATO AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

#### **Articolo 1 - Oggetto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina il ciclo della performance ed il sistema incentivante nel Comune di Meda in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ed in particolare:

- i soggetti del ciclo della performance
- gli strumenti del ciclo della performance
- il ciclo della performance in generale
- la performance organizzativa e la performance individuale
- i principi generali del sistema premiante
- la disciplina delle progressioni orizzontali
- il collegamento tra sistema di misurazione e valutazione e conferimento di incarichi di responsabilità
- la disciplina del premio di efficienza
- la definizione delle condizioni e modalità per l'attivazione del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione
- la trasparenza.

2. Il presente regolamento costituisce integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è approvato nel rispetto dei criteri generali deliberati dal Consiglio Comunale.

#### **Articolo 2 - Finalità**

1. Il presente regolamento risponde alla finalità di adeguare il sistema incentivante allo scopo di renderlo strumento di miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'amministrazione.

2. L'amministrazione elabora e rende noti i livelli di qualità, gli indicatori e gli standard relativi ai servizi erogati che si impegna a rispettare.

3. Tale attività è garantita nel rispetto delle direttive impartite dalla Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche e dall'A.N.C.I..

#### **Articolo 3 - Organismo politico amministrativo. La Giunta Comunale. Il Sindaco**

1. L'organo competente all'adozione di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance che la legge ed il presente regolamento disciplinano è la Giunta comunale.

2. Il Sindaco nomina, nei modi e nelle forme stabilite dal regolamento, il Nucleo di Valutazione, che svolge funzioni di impulso ovvero esecutive delle direttive impartite dalla Giunta.

3. Il Consiglio Comunale ferma restando le facoltà ed i poteri di carattere ispettivo e conoscitivo, esercita la propria funzione di indirizzo con l'approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria e contabile identificati dalla legge.

#### **Articolo 4 - Il Nucleo di Valutazione (Art. 34 Regolamento degli uffici e dei servizi)**

1. Il Nucleo di valutazione, costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000, assume le funzioni che il D.Lgs. n. 150/2009 attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance.
2. Il Nucleo di Valutazione è istituito con decreto sindacale. Ad esso compete la verifica della realizzazione degli obiettivi, della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa per la valorizzazione e la valutazione del personale.
3. Gli compete, in particolare:
  - a) garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
  - b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
  - c) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della trasparenza e integrità dei controlli interni;
  - d) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo;
  - e) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - f) proporre, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;
  - g) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
4. Il Nucleo è composto dal Segretario Generale, che lo presiede, e da due esperti esterni, con competenze in tecniche di valutazione, nominati dal Sindaco per una durata di 3 anni, rinnovabile una sola volta.
5. Il Nucleo opera in posizione di autonomia funzionale ed organizzativa e riferisce esclusivamente agli organi di direzione politico-amministrativa.
6. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali.
7. Al Nucleo può essere attribuito, nell'ambito della dotazione organica vigente, uno specifico contingente di personale dipendente designato dal Segretario Generale con proprio provvedimento, sentito il Sindaco.

#### **Articolo 5 - Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance**

1. E' costituita la struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'art. 14, comma 9, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. L'ufficio è diretto dal Segretario comunale.
3. L'ufficio assicura il corretto dispiegarsi del ciclo della performance nel rispetto delle direttive ed istruzioni rese dal Nucleo di Valutazione ed in particolare:
  - a) assume la responsabilità del procedimento di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance;
  - b) assume la responsabilità della progettazione ed attuazione delle misure afferenti alla trasparenza;
  - c) coordina e/o cura le attività di acquisizione e di circolazione delle informazioni;
  - d) assicura l'attuazione delle direttive impartite dal Nucleo di Valutazione;
  - e) svolge tutti gli altri compiti identificati dal presente regolamento ovvero identificati dal Nucleo di Valutazione o dall'organo di indirizzo amministrativo.
4. L'ufficio inoltre assicura la coerenza interna ed esterna degli atti afferenti al ciclo della performance con gli atti generali dell'amministrazione.

#### **Articolo 6 - I dirigenti**

1. I dirigenti svolgono tutte le funzioni e le attività attribuite dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

2. In particolare sono tenuti a presentare nei modi, nelle forme e nei tempi previsti dal presente regolamento, i progetti destinati ad essere recepiti nel piano dalla performance sulla base di indicazioni impartite degli organi di indirizzo politico amministrativo, nonché dei contenuti della relazione previsionale e programmatica e del piano esecutivo di gestione.
3. I dirigenti sono competenti ad operare la valutazione del personale ai fini dell'assegnazione dei premi connessi al sistema incentivante.
4. I dirigenti inoltre sono responsabili della corretta circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori all'interno della struttura da loro diretta e della concreta attuazione delle direttive che il Nucleo di Valutazione impartisce a seguito delle verifiche intermedie.
5. E' compito dei dirigenti adottare tutte le misure organizzative ritenute opportune per il perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano della performance.

#### **Articolo 7 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Il sistema di valutazione e misurazione della performance è proposto dal Nucleo di Valutazione ed adottato con deliberazione della Giunta comunale.
2. Il sistema deve garantire la misurazione e la valutazione:
  - a) del livello qualitativo dei servizi erogati dall'amministrazione;
  - b) del grado di raggiungimento degli obiettivi connessi al ciclo della performance organizzativa;
  - c) degli effetti sul livello qualitativo dei servizi di cui alla lett. a) del presente comma derivanti dal raggiungimento degli obiettivi di gestione di cui alla lettera b) del presente comma.
3. Il sistema deve definire:
  - a) gli elementi di cui all' art. 7, comma 3, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
  - b) gli standard di misurazione ed i parametri di riferimento per la valutazione della qualità dei servizi;
  - c) il sistema di parametri di misurazione dei progetti connessi al ciclo della performance;
  - d) i parametri per la valutazione della performance individuale dei dirigenti;
  - e) gli elementi essenziali della scheda di valutazione della performance individuale del personale;
  - f) i compiti e le responsabilità della struttura tecnica permanente, per quanto concerne:
    - (1) i processi di acquisizione delle informazioni provenienti dagli indicatori;
    - (2) la gestione delle informazioni di cui alla lettera precedente con riguardo in particolare al loro impiego:
      - (a) nella fase di monitoraggio intermedio delle attività;
      - (b) nella fase di rendicontazione finale dei risultati;
      - (c) nella fase della valutazione finale del personale e dai responsabili.
4. Il sistema deve essere aggiornato ed adeguato allo scopo di assicurare il collegamento con il ciclo di gestione della performance.

#### **Articolo 8 - Il sistema di valorizzazione dei progetti. Il personale dipendente**

1. La valorizzazione è lo strumento di assegnazione ai progetti di lavoro di una quota delle risorse decentrate destinate alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.
2. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa e individuale è destinato per il 75% alla remunerazione della performance individuale e per il 25% alla remunerazione della performance organizzativa.
3. La somma ottenuta è assegnata:
  - in via preventiva secondo percentuali predefinite dal dirigente in sede di presentazione del progetto;
  - con liquidazione a consuntivo, previa valutazione espressa dal dirigente, correlata al ruolo e alla qualità della prestazione resa dal dipendente.
4. Per i progetti che eventualmente trovano in tutto o in parte finanziamento mediante integrazione del fondo ai sensi dell'articolo 15, comma 5, CCNL 1 aprile 1999 dovranno essere definite le modalità di quantificazione delle risorse integrative sulla base di parametri oggettivi e coerenti con la qualità e quantità di prestazione lavorativa richiesta e dell'obiettivo perseguito e degli effetti finali sulla qualità del servizio.

### **Articolo 9 - Valorizzazione del progetto**

1. La quota di retribuzione di risultato dei dirigenti destinata a remunerare la performance organizzativa non può essere superiore al 40% della retribuzione di risultato in godimento.
2. La quota di cui al comma 1 del presente articolo è definita annualmente dalla giunta comunale con apposita deliberazione su proposta dal Nucleo di Valutazione.
3. La quota di retribuzione di risultato di cui al comma 1 può essere liquidata previo accertamento del conseguimento dei progetti assegnati al dirigente ed afferenti alla performance organizzativa da condursi nei modi, forme e limiti di cui al presente regolamento.

### **Art. 10 - Ciclo della performance**

1. Il ciclo della performance è articolato secondo le seguenti fasi:
  - a) definizione dei progetti in coerenza e sincronia con i documenti di programmazione contabile ed economico finanziaria;
  - b) monitoraggio in corso di esercizio con cadenza di norma semestrale e comunque in coincidenza con le fasi di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario;
  - c) verifica dei risultati conseguiti;
  - d) applicazione degli istituti premianti connessi al salario accessorio;
  - e) rendicontazione delle attività e dei risultati.
2. Il ciclo di gestione della performance presuppone l'avvenuta approvazione del Piano esecutivo di gestione con il quale vengono individuate le risorse finanziarie e strumentali correlate agli obiettivi selezionati dall'amministrazione.

### **Articolo 11 - I livelli della performance**

1. La performance di cui al presente titolo è programmata e valutata nei due seguenti diversi livelli:
  - performance organizzativa: è la valutazione del conseguimento del risultato atteso in relazione al singolo progetto individuato dall'amministrazione;
  - performance individuale: è la qualità della prestazione lavorativa in generale, come contributo assicurato da ciascun dipendente al corretto funzionamento del settore di appartenenza.
2. La valutazione della performance organizzativa ed individuale è espressa sia nei confronti dei dirigenti che nei confronti del rimanente personale.

### **Articolo 12 - La performance organizzativa**

1. La performance organizzativa è disciplinata nel rispetto dei principi contenuti agli artt. 3, 4, 5 comma 2 e 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. L'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti da accertare e certificate nel rispetto del presente regolamento.

### **Articolo 13 - Struttura dei progetti e degli obiettivi**

1. I progetti e gli obiettivi sono attività da svolgere in orario di servizio finalizzate a perseguire obiettivi rilevanti, specifici, circoscritti e misurabili.
2. I progetti devono in linea di massima presentare la seguente struttura:
  - a) l'oggetto del progetto ed eventualmente il posizionamento dello stesso nell'ambito degli obiettivi dell'amministrazione
  - b) la durata annuale o pluriennale ovvero la volontà di stabilizzazione dell'attività
  - c) le modalità di determinazione del personale coinvolto ed i compiti di massima di questo ed eventualmente la quota percentuale da assegnare a ciascuno in caso di raggiungimento dell'obiettivo
  - d) la determinazione degli strumenti e delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività
  - e) l'identificazione delle fasi di svolgimento al fine di permettere le verifiche intermedie
  - f) il risultato atteso e l'incidenza sulla qualità del servizio cui il progetto accede.
3. I progetti che prevedono riorganizzazioni o innovazioni capaci di apportare una riduzione dei costi devono contenere una relazione dettagliata di quantificazione dei risparmi attesi anche al fine

di consentire la valutazione del responsabile e l'integrazione del fondo dalle risorse decentrate ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

#### **Articolo 15 - Verifiche intermedie**

1. Le attività afferenti alla realizzazione dei progetti devono essere monitorate e verificate in corso di esercizio a mezzo di appositi incontri del responsabile del progetto con i dipendenti coinvolti al fine, eventualmente, di correggere ed indirizzare il lavoro del personale.
2. Gli incontri di cui al comma precedente devono coinvolgere gli amministratori referenti del progetto se individuati dalla giunta comunale.

#### **Articolo 16 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

1. La valutazione e misurazione della performance organizzativa è svolta dal Nucleo di Valutazione della performance sulla base del sistema di misurazione e valutazione.
2. La misurazione attiene in particolare:
  - a) al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei progetti
  - b) all'accertamento delle economie gestionali eventualmente programmate
  - c) all'efficienza ed economicità della gestione
  - d) al soddisfacimento del bisogno cui l'azione amministrativa tende a dare risposta.
3. Il sistema di misurazione e valutazione definisce le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse nel processo di valutazione della performance organizzativa.
4. La misura del raggiungimento è espressa dal Nucleo di Valutazione in termini percentuali da 0 a 100 esplicitati in una breve relazione.
5. Il dirigente può graduare la quota spettante al singolo dipendente in relazione alla strategicità del ruolo ricoperto e della qualità della prestazione.
6. La valutazione di cui al comma precedente può comportare una riduzione rilevante del premio nel caso in cui verbali di verifica intermedia attestino la presenza di richiami da parte del dirigente disattesi dal dipendente.

#### **Articolo 19 - Performance individuale del personale**

1. La performance individuale del personale è rappresentata dall'insieme dei seguenti elementi:
  - a) impegno dimostrato nella prestazione individuale;
  - b) autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo;
  - c) iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro;
  - d) capacità di apporto concreto al lavoro di gruppo e/o capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro eventualmente affidato;
  - e) cortesia organizzativa con il pubblico;
  - f) competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza.
2. La valutazione della performance individuale è finalizzata alla corresponsione della quota dal fondo delle risorse decentrate destinata a tale finalità.

#### **Articolo 21 - La valutazione della performance individuale del personale**

1. La valutazione della performance individuale del personale è resa dai dirigenti e verificata dalla conferenza dei dirigenti presieduta dal Segretario Generale.
2. L'attività di valutazione è sottoposta al Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione è disposta mediante distribuzione del personale nelle seguenti fasce di prestazione e con i seguenti limiti:
  - FASCIA A con il 30 % dei dipendenti in servizio
  - FASCIA B con il 35 % dei dipendenti in servizio
  - FASCIA C con il 25 % dei dipendenti in servizio
  - FASCIA D con il 10 % dei dipendenti in servizio
4. Le risorse sono distribuite nelle fasce sopra riportate nel rispetto dei principi della legge e del presente regolamento.
5. La contrattazione decentrata ha facoltà:
  - a) di modificare la percentuale del personale sopra indicate nel rispetto dei principi stabiliti dalle legge e dal presente regolamento;

- b) di contrattare una diversa destinazione delle economie nell'ambito in ogni caso del sistema di incentivazione della performance individuale.
6. La valutazione della performance individuale costituisce elemento per l'assegnazione degli incentivi di cui al successivo art. 23.

### **Articolo 22 - La performance individuale dei dirigenti. Nozione, consistenza e valutazione**

1. La performance individuale dei dirigenti consiste nei seguenti elementi.
  - Perseguimento degli obiettivi individuali;
  - Perseguimento di obiettivi comportamentali;
  - Perseguimento di obiettivi organizzativi;
2. La valutazione della performance individuale è svolta dal Nucleo di Valutazione.
3. La valutazione di cui al comma precedente consente la liquidazione della retribuzione di risultato.

### **Articolo 23 - Gli strumenti di incentivazione**

1. L'incentivazione del personale dell'amministrazione è assicurata oltre che dalle somme destinate alla performance individuale ed organizzativa anche dagli istituti di seguito elencati:
  - Premio di eccellenza;
  - Premio per l'innovazione;
  - Progressioni economiche;
  - Premio di efficienza;
  - Attribuzione incarichi di responsabilità.
2. Le disposizioni dei successivi paragrafi costituiscono attuazione degli artt. 21, 23, 25 e 27 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
3. La remunerazione del personale cui sono attribuite responsabilità, rischi, disagi o comunque è sottoposto a condizioni particolari di svolgimento dell'attività lavorativa è assicurata mediante corresponsione delle indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **Articolo 24 - I principi ed obiettivi delle forme incentivanti**

1. Il sistema incentivante è ispirato al riconoscimento del merito individuale quale elemento di selezione nell'assegnazione dei premi.
2. Il sistema incentivante individua nella selezione comparativa lo strumento di assegnazione dei premi di cui alla presente sezione.
3. Il sistema incentivante esclude ogni forma di riconoscimento degli incentivi non connessa alla preventiva valutazione da svolgersi nei modi e forme di cui al presente regolamento.
4. L'amministrazione assicura l'imparzialità e la trasparenza nell'assegnazione dei premi di cui alla presente sezione mediante:
  - a) Informazione preventiva al personale in ordine ai criteri, tempi e forme di selezione e valutazione;
  - b) Informazione alle organizzazioni sindacali relative all'andamento dei processi di misurazione e valutazione ed ai risultati di queste;
  - c) Istituzione di un procedimento di contestazione della valutazione assegnata da disciplinarsi nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione.
5. Il Nucleo di Valutazione è garante della correttezza operativa dal sistema e del rispetto dei principi generali contenuti nella legge, nel contratto e nel presente regolamento.

### **Articolo 25 - Il premio di eccellenza**

1. L'amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, ha facoltà di istituire il premio di eccellenza.
2. L'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.
3. Il premio può essere assegnato a n. 1 dipendente e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.
4. I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dal Nucleo di Valutazione su proposta del segretario comunale, sentiti i dirigenti, e sono resi noti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale e negli spazi interni appositamente destinati.



5. Il premio è finanziato con una percentuale della somme destinate a remunerare la performance, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata.
6. Il premio è assegnato dal Nucleo di Valutazione su proposta dei dirigenti.
7. Il Nucleo di Valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla giunta comunale.

#### **Articolo 26 - Il premio di innovazione**

1. L'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali ha facoltà di istituire il premio per l'innovazione.
2. L'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.
3. Il premio può essere assegnato a n. 1 ovvero ad un gruppo di dipendenti e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.
4. I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dal Nucleo di Valutazione su proposta del segretario comunale, sentiti i dirigenti. Si applicano le forme di pubblicità stabilite nell'articolo precedente.
5. Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la performance, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata.
6. Il premio è assegnato dal Nucleo di Valutazione su proposta dei dirigenti.
7. Il Nucleo di Valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla giunta comunale.

#### **Articolo 27 - Le progressioni economiche orizzontali. Principi generali**

1. Le progressioni economiche all'interno della stessa categoria di inquadramento sono attribuite con le modalità definite dalla contrattazione collettiva nel rispetto dei principi generali previsti dalla legge e dal presente regolamento.
2. Il sistema di valutazione si ispira ai seguenti principi:
  - selettività e concorsualità delle procedure;
  - valorizzazione del patrimonio culturale di ciascun dipendente;
  - valorizzazione dei risultati conseguiti ed accertati nella performance individuale e organizzativa.
3. Le progressioni devono in ogni caso essere assegnate ad una quota limitata di personale.

#### **Articolo 28 - Le progressioni economiche orizzontali. Disposizioni di indirizzo**

1. Le risorse riservate all'istituto delle progressioni economiche sono definite in sede di contrattazione decentrata ferma restando la necessità di perseguire nel tempo l'obiettivo di destinare alla performance individuale una quota crescente di risorse disponibili.
2. Al fine di garantire omogeneità di comparazione di norma la procedura selettiva deve essere gestite:
  - confrontando se possibile dipendenti in possesso di categorie e profili professionali affini;
  - operando con prove selettive di carattere comportamentale;
  - operando con prove selettive di carattere tecnico in materie di carattere generale e comunque comune ai dipendenti;
  - per i profili operativi, mediante prove pratiche anche di carattere manuale in relazione alle competenze del personale che partecipa alla selezione
3. Per la finalità di cui al comma precedente l'amministrazione può prevedere prove selettive differenziate ed ulteriori per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente la contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse già assegnate all'istituto definisce i criteri per individuare la quota destinata alle posizioni organizzative distinguendola da quella riservata al restante personale.
5. Il sistema di progressione non può operare sulla base di elementi automatici ed autoreferenziali per assegnazione del punteggi ad eccezione dell'anzianità che può operare limitatamente alla categoria A e B e per questa ultima esclusivamente per i passaggi fino al B3 incluso.

### **Articolo 29 - Il premio di efficienza. Caratteri generali**

1. Il premio di efficienza è costituito da una quota pari al 30% dei risparmi di gestione stimati conseguiti e misurati a norma del presente articolo.
2. Il premio di efficienza consegue alla positiva realizzazione di un progetto di riorganizzazione di servizi esistenti ovvero implementazione di attività imposte da disposizioni di legge di nuova emanazione.
3. La relazione di presentazione deve in particolare:
  - individuare le somme di riferimento sulle quali misurare le economie;
  - individuare gli interventi di spesa e le risorse in entrata da monitorare in corso di esercizio per verificare l'andamento economico del progetto;
  - operare una quantificazione preventiva presunte delle economie che si intendono realizzare.
4. La relazione a conclusione del progetto dovrà evidenziare le economie effettivamente conseguite.
5. Il collegio dei revisori dei conti dovrà asseverare le economie accertate nella relazione di cui al comma precedente.
6. Costituisce elemento di valutazione del dirigente sia il mancato conseguimento delle economie sia lo scostamento eccessivo in negativo dalla previsione iniziale.
7. Il Nucleo di Valutazione in sede di approvazione del piano della performance individua ai fini della valutazione del responsabile la percentuale di scostamento massima ammessa (avuto riguardo anche all'entità delle economie attese) fatto salvo quanto stabilito al comma successivo.
8. Le verifiche intermedie devono dare conto degli eventuali elementi anche imprevisi e sopraggiunti che giustificano gli scostamenti.

### **Articolo 30 - Destinazione delle risorse derivanti del premio di efficienza**

1. La risorse acquisite al fondo ai sensi dell'articolo precedente sono distribuite come di seguito:
  - a) una percentuale definita in sede di contrattazione decentrata di importo non inferiore al 20% e non superiore al 50% delle economie conseguite è assegnata ai dipendenti che hanno partecipato al progetto;
  - b) la somma rimanente è acquisita al fondo delle risorse variabili e destinata ad incrementare il sistema di premialità legato alla performance individuale e organizzativa.

Per il personale che ricopre incarichi di posizione organizzativa la retribuzione di risultato può essere integrata con le risorse di cui al presente articolo soltanto qualora non sia raggiunto il limite massimo stabilito del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Nel caso in cui le economie conseguite abbiano carattere strutturale certificato dal revisore dei conti l'integrazione di cui al comma 1 potrà essere effettuata per un periodo non inferiore a tre e non superiore a 5 esercizi finanziari ferma restando annualmente la verifica sull'effettivo accertamento delle economie di gestione.

### **Articolo 31 - Attribuzione di incarichi e responsabilità. Caratteri generali**

1. Per incarichi di responsabilità si intendono le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse non soltanto con i procedimenti ma anche con aspetti organizzativi e gestionali complessi.
2. A titolo esemplificativo, costituiscono incarichi di responsabilità quelli connessi alla gestione:
  - di servizi gestiti in convenzione;
  - responsabilità di uffici complessi che comprendono la gestione di materie e procedimenti tra loro diversi ed autonomi;
  - le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse alla gestione di materie complesse ovvero all'assunzione simultanea di competenza connesse con più materie tra loro autonoma e non connesse;
  - le posizioni di direzione e coordinamento di progetti/piani/attività innovativi e/o sperimentali.
3. Gli incarichi di cui ai commi precedenti sono remunerati con l'indennità prevista dall'art. 11 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. del 1 aprile 1999.
4. L'attribuzione degli incarichi di responsabilità e la quantificazione dell'indennità è di competenza dei dirigenti nei limiti del fondo definito in sede di contrattazione decentrata.

### **Articolo 32 - Le progressioni di carriera**

1. La progressione di carriera è costituita dal passaggio dei dipendenti da una categoria a quella superiore del sistema di inquadramento.
2. La progressione di cui al comma 1 del presente articolo può avvenire esclusivamente mediante pubblico concorso.
3. L'amministrazione ha facoltà di riservare il 50% dei posti messi a concorso al personale interno purché in possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno.
4. Fermo restando il diritto di partecipare alla selezione di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma precedente, l'amministrazione ha facoltà di prevedere nel bando di selezione, previa menzione nel documento di programmazione triennale ed annuale delle assunzioni di cui all'art. 6 del *d.lgs.* 30.03.2001 n. 165:
  - a) che la graduatoria di merito sia redatta oltre che in ragione del punteggio conseguito nelle prove anche sulla base di un punteggio ulteriore predefinito ed attribuito in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa almeno agli ultimi 3 esercizi. Tale punteggio deve essere definito e comunicato prima della correzione delle prove scritte;
  - b) che l'accesso relativo ai posti riservati messi a concorso avvenga in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa almeno agli ultimi 3 esercizi.
5. Nell'ipotesi sub b) del comma precedente i dipendenti che non sono in possesso dei requisiti previsti dal bando possono partecipare alla selezione unicamente con riguardo ai posti riservati all'accesso dall'esterno.

### **Articolo 33 - La trasparenza**

1. La disciplina della trasparenza ha la finalità di assicurare l'accesso integrale dei cittadini e dei soggetti anche collettivi portatori di interesse alle informazioni attinenti ai servizi erogati dall'ente allo scopo di consentire il controllo diffuso di questi sull'azione amministrativa.
2. L'accesso deve in particolare essere agevolato relativamente a tutte le informazioni afferenti:
  - agli standard di qualità che l'amministrazione si impegna a rispettare nell'erogazione dei servizi;
  - ai risultati dell'attività di misurazione del livello di qualità dei servizi predetti.
3. Il Nucleo di Valutazione monitora ed indirizza l'attività finalizzata alla trasparenza.
4. La struttura permanente è responsabile del compimento degli adempimenti complessivi relativi alla trasparenza e sovrintende ai compiti eventualmente spettanti ai dirigenti.

### **Articolo 34 - Trasparenza del ciclo della performance organizzativa**

1. La trasparenza del ciclo della performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Ai fini di cui al comma 1 l'amministrazione è tenuta a pubblicare in una apposita sezione del sito internet denominata "Trasparenza, valutazione e merito" tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della performance.
3. Qualora la valutazione della performance organizzativa abbia coinvolto particolari categorie di utenti il progetto individua forme mirate di comunicazione quali incontri e depliant informativi.

### **Articolo 35 - Procedure di conciliazione per il raffreddamento dei conflitti**

1. Al fine di prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, nel caso in cui uno o più dipendenti volessero contestare la propria valutazione dovranno presentare un ricorso scritto al collegio di conciliazione, istituito presso il comune di Meda, entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione. I ricorsi presentati fuori dai tempi previsti non potranno essere accettate.
2. Il collegio sarà composto da tre membri scelti nel seguente modo:
  - componente esperto designato dalla Giunta Comunale;
  - componente esperto designato dalle OOSS rappresentate all'interno dell'Ente;
  - componente esperto con funzioni di presidente individuato di comune accordo fra una rosa di quattro candidati presentati in misura paritaria dalle parti in oggetto;

3. Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro le parti congiuntamente procederanno ad una estrazione a sorte del presidente tra i quattro nominativi proposti alla presenza delle parti e del segretario generale.
4. Il collegio dura in carica 3 anni dalla nomina e potrà essere rinnovato per un ulteriore triennio.
5. Le risultanze del collegio di conciliazione saranno inviate entro cinque giorni dalla formalizzazione al dirigente competente per l'eventuale revisione della valutazione, che verrà poi trasmessa, entro lo stesso termine, al Nucleo di Valutazione al fine di riformulare, eventualmente, il parere sulla graduatoria.

#### **Articolo 36 - Norma finale**

1. Il presente regolamento potrà essere modificato o integrato previa verifica della compatibilità delle modifiche proposte con gli indirizzi generali espressi dal consiglio comunale.
2. Il presente regolamento entra in vigore con decorrenza 1 gennaio 2012.