



**COMUNE di FRANCOLISE**  
**provincia di Caserta**

**Regolamento comunale  
recante**

**“Il Ciclo di Gestione della Performance e del connesso Sistema di  
Misurazione e Valutazione della Performance”**

**in adeguamento al 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”**

## Indice

### **Premessa**

Art. 1           Contenuti del regolamento.

### **Titolo I           Misurazione e Valutazione della Performance**

Art. 2           Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo

Art. 3           Performance organizzativa e individuale

Art. 4           Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi.

Art. 5           Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6           Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva

### **Titolo II           La Trasparenza**

Art. 7           Trasparenza

### **Titolo III           Merito e Premi**

Art. 8           Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art 9           Premi

Art. 10          Fasce di merito.

Art. 11          Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

### **ALLEGATI**

## **PREMESSA**

### **Art. 1 Contenuti del regolamento.**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento comunale ai principi contenuti nel 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”*. In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato “decreto”, adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;

Il presente regolamento costituisce, altresì, adeguamento del proprio ordinamento comunale agli ulteriori principi ed indicazioni che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni di cui:

- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica;
- alle deliberazioni adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- ai protocolli di intesa stipulati in materia dall'ANCI.

## **Titolo I**

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 2**

##### **Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

Le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso.

La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

Il Comune di Francolise individua, sulla base del Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all'art. 170 del TUOEL D. lgs. 267/2000 s.m.i., il “Piano della performance”, di cui all'art. 10 del Decreto 150/2009.

La Giunta Comunale, entro venti giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione, adotta il Piano Esecutivo di Gestione, di cui all'art. 169 del TUOEL D. lgs. 267/2000 s.m.i., anche in versione semplificata, ed attribuisce, per l'anno di riferimento e sulla base dei programmi del DUP, le risorse umane e strumentali nonché gli obiettivi sia strategici che di miglioramento, ai titolari di Posizioni Organizzative ed i relativi indicatori. Per la misurazione della performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti, si utilizzeranno le schede e le procedure di cui in allegato al presente regolamento.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la *“Relazione sulla performance”* con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

#### **Art. 3**

##### **Performance organizzativa e individuale.**

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

#### **Art. 4**

##### **Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi (Art. 5)**

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un triennio o ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;

#### **Art. 5**

##### **Il Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.

Il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 147 del D. lgs. 267/2000, è composto da numero tre professionisti esperti in materie giuridiche, contabili, aziendali e nella misurazione della performance.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui riferisce periodicamente della propria attività.

Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:

- a) effettua e propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- b) propone alla Giunta la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
- c) sottopone all'approvazione della Giunta i sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;
- d) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente e dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D. lgs. 267/2000;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
- f) certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
- g) collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forme e modalità differenti, qualora le funzioni vengano svolte in modo associato attraverso l'Unione dei Comuni di cui l'Ente è parte.

Non potranno essere nominati componenti dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

#### **Art. 6**

##### **Le fasi del ciclo di gestione della performance.**

##### **La misurazione e la valutazione della performance individuale.**

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Posizioni Organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione, al fine della verifica degli obiettivi prefissati assegnati.

La valutazione del segretario comunale è attribuita al Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi ;

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza;

Il Nucleo di Valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello a cui gli obiettivi afferiscono, effettuano la misurazione e valutazione della performance individuale. Il Sindaco, nel medesimo termine, procede alla misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale.

## **Art. 7**

### **Le fasi del ciclo di gestione della performance .**

#### **La misurazione e la valutazione della performance collettiva.**

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Nucleo di Valutazione, che si esprime sui risultati di seguito indicati riferiti al Segretario comunale e alle singole aree di responsabilità, in cui si articola l'Ente.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.

## **Titolo II**

### **LA TRASPARENZA**

## **Art. 8**

### **Trasparenza.**

Sul sito istituzionale dell'Ente, nell'ambito dell'apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*", sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance, attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D. lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **Titolo III MERITO E PREMI**

#### **Art. 9**

##### **Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance. (Art. 18)**

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

#### **Art. 10**

##### **Premi.**

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità
- d) premio di efficienza

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- e) bonus annuale delle eccellenze
- f) premio annuale per l'innovazione
- g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 del decreto.

#### **Art. 11**

##### **Fasce di merito.**

Ai sensi dell'art. 19 comma 6 del decreto, come modificato dall'art. 6 comma 1 del Decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, il Comune di Francolise non implementa fasce di merito ma un sistema di valutazione lineare, come da schede di valutazione allegate, al fine di garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

#### **Art. 12**

##### **Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.**

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti