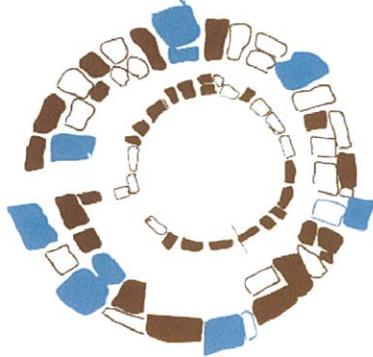


UNIONE COMUNI LOGUDORO



REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE NEI COMUNI DELL'UNIONE DEL LOGUDORO

(Attuazione delle norme contenute nel Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150)

Approvato dalla Assemblea Generale dei Sindaci con Deliberazione n. 48 del 07/11/2011
su proposta del Nucleo di Valutazione

INDICE

Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Il sistema di gestione delle performance dell' UNIONE DEL LOGUDORO.....
- Art. 2 - Principi.....
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della Performance.....

Capo II - METODOLOGIA PER LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 4 - Ciclo di gestione delle performance.....
- Art. 5 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori.....
- Art. 6 - Metodologia di valutazione degli obiettivi.....

Capo III - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa di tutto il personale.....
- Art. 8 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance.....
- Art. 9 - Monitoraggio della performance.....
- Art. 10 - Le fasce di merito.....
- Art. 11 - Performance organizzativa e retribuzione accessoria.....

- Art. 12 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali.....
- Art. 13 - Valutazione dell'indagine di *customer satisfaction*.....
- Art. 14 - La capacità di valutazione dei collaboratori.....
- Art. 15 - Procedure di conciliazione.....

Capo IV - MERITO E PREMI

- Art.16 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.....
- Art.17 - Premi.....

Capo V - LA TRASPARENZA

- Art. 18 - Trasparenza valutazione e merito.....
- Art. 19 - Applicazione all'Unione del Logudoro.....
- Art. 20 - Norme Finali

Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Il sistema di gestione delle performance dell' UNIONE DEL LOGUDORO

1. Le disposizioni contenute nel presente provvedimento, attuative dei principi fondamentali di cui al D.Lgs n. 150/2009, disciplinano la misurazione e valutazione delle performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dei Comuni appartenenti all' UNIONE DEL LOGUDORO e dello stesso Ente UNIONE.

Art. 2 - Principi

1. Al fine di una migliore organizzazione del lavoro pubblico, di una maggior qualità dei servizi offerti ai cittadini e di una maggior trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche, vengono introdotti nuovi sistemi di misurazione e di valutazione delle performance attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni comunali che fanno parte dell'UNIONE DEL LOGUDORO, della stessa UNIONE e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il sistema è finalizzato a valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa delle strutture e dell'ente nel suo complesso.

3. La seguente procedura di valutazione annulla e sostituisce i preesistenti sistemi contrastanti con i principi contemplati dal D.Lgs n.150/2009

Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale intervengono i seguenti soggetti:

- a) **L'Assemblea Generale dei Sindaci dell'Unione del Logudoro:** Detta gli indirizzi per la nomina dei componenti il Nucleo di Valutazione, approva in via definitiva il sistema di gestione delle performance e, con l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al bilancio annuale e triennale stabilisce i programmi e i progetti che stanno alla base del Piano delle Performance del personale dell'Unione;
- b) **Il Consiglio di Amministrazione dell'Unione del Logudoro:** concorre a definire in modo unitario con proprio provvedimento il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dell'Unione, approva il Piano della Performance, definisce nel PEG e nel piano dettagliato degli obiettivi le linee operative di attuazione del piano della performance, approva la relazione del nucleo di valutazione;
- c) **Il Presidente dell'Unione del Logudoro:** nomina i componenti del nucleo di valutazione; formula annualmente le linee per la predisposizione del piano della performance dell'UNIONE che viene approvato dalla Giunta sulla base dei programmi e progetti facenti parte della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al bilancio annuale e triennale; approva gli esiti conclusivi della valutazione del personale dell'area dirigenziale.
- d) **Il Sindaco** di ciascun comune appartenente all' Unione,formula annualmente le linee per la predisposizione del piano della performance del COMUNE che viene approvato dalla giunta sulla base dei programmi e progetti facenti parte della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio annuale e triennale, approva gli esiti conclusivi della valutazione del personale dell'area dirigenziale, e nei comuni sprovvisti di dirigenza, quelli delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per la valutazione del Segretario propone l'inserimento nel piano della performance di obiettivi specifici in linea con la contrattazione decentrata del comparto dei segretari comunali e provinciali.
- e) **Il Consiglio Comunale**,con l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica impartisce gli indirizzi per la redazione del Piano della Performance al quale deve attenersi la Giunta.
- f) **La Giunta Comunale**,concorre a definire in modo unitario con proprio provvedimento il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approva il Piano della Performance, definisce nel PEG e nel piano dettagliato degli obiettivi le linee operative di attuazione del piano della performance, approva la relazione del nucleo di valutazione.
- g) **Il Direttore Generale o Segretario**, formula la proposta del sistema di misurazione e valutazione predisposta unitamente alla funzione competente in materia di personale,sovrintende all'applicazione del sistema con poteri di impulso, direttiva nei confronti dei dirigenti e negli enti sprovvisti di dirigenza nei confronti delle posizioni organizzative e delle alte

professionalità, predisporre il Piano della Performance, di concerto con il Sindaco e gli assessori competenti da sottoporre all'approvazione della giunta, predisporre la relazione sulla performance, partecipare al nucleo di valutazione in qualità di componente quando trattasi di decidere delle questioni inerenti il proprio ente.

- h) **I Dirigenti**, perseguono il raggiungimento degli obiettivi e degli standard loro assegnati, predispongono i relativi piani di lavoro e assegnano gli obiettivi al personale, valutano il personale, monitorano l'attività gestionale al fine del raggiungimento degli obiettivi definiti e assegnati, redigono i report periodici ed il report finale sulla propria attività. Le posizioni organizzative/alte professionalità negli enti dotati di dirigenza, su delega del dirigente, e sotto la sua supervisione, sulla base degli obiettivi assegnati dal dirigente, assegnano a loro volta gli obiettivi al personale coordinato, svolgono attività di valutazione nei confronti del personale assegnato alla struttura da loro diretta.
- i) **Le posizioni organizzative/alte professionalità**, negli enti privi di dirigenza, perseguono il raggiungimento degli obiettivi e degli standard loro assegnati, predispongono i relativi piani di lavoro e assegnano gli obiettivi al personale, valutano il personale, monitorano l'attività gestionale al fine del raggiungimento degli obiettivi definiti e assegnati, redigono i report periodici ed il report finale sulla propria attività.

j) **Il Nucleo di Valutazione**

L'Unione del Logudoro istituisce in forma associata il Nucleo di Valutazione, composto dal Direttore Generale o dal Segretario (in assenza del primo) del Comune interessato alla valutazione delle performance o dal Segretario dell'Unione del Logudoro quando è interessato il personale dell'Ente Unione, da due membri esterni, esperti nella valutazione del personale degli enti locali e nella conoscenza dell'organizzazione interna degli enti locali.

La scelta dei due membri esterni è effettuata dall'Assemblea Generale dei Sindaci. Non possono essere nominati componenti del nucleo i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Il nucleo designa al suo interno fra i componenti esterni il Presidente.

Il Presidente convoca il nucleo e determina gli oggetti da trattare.

Il Direttore Generale o Il Segretario non possono partecipare alle riunioni del nucleo che riguardino la loro valutazione.

L'incarico ha la durata di tre anni a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento di nomina.

Il compenso spettante ai componenti esterni è determinato nel decreto di nomina.

I membri esterni cessano dall'incarico:

a) per rinuncia motivata

b) per revoca motivata

Il nucleo per l'espletamento delle sue funzioni è coadiuvato dal Segretario dell'Unione o, in sua assenza, dal personale amministrativo dell'unione.

Il Nucleo è validamente costituito con la presenza di due componenti.

Il nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde al Presidente dell'Unione del Logudoro e ai Sindaci dei comuni associati.

l)Funzioni del Nucleo

1. Il Nucleo di Valutazione:

a) valida la metodologia della performance organizzativa ed individuale;

b) valida gli indicatori per la misurazione dei risultati;

c) verifica il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità, e ne redige una relazione annuale;

c) coadiuva il Direttore Generale o il Segretario nella definizione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative/alte professionalità;

d) valida la Relazione sulla performance;

e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) coadiuva il Direttore Generale o il Segretario nella predisposizione del Piano della Performance e nella pesatura degli obiettivi;

g) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative/alte professionalità e la relativa attribuzione dei premi previsti;

h) relaziona periodicamente e propone al Presidente dell'Unione e ai sindaci dei comuni associati indirizzi in ordine alla corretta applicazione del sistema di misurazione e valutazione ed al rispetto dei tempi previsti;

i) nell'assolvimento delle sue diverse funzioni, può avvalersi di dati esterni e attivare azioni di benchmarking.;

l) può suggerire, per specifici argomenti o in generale, modalità ed interventi di verifica del livello di soddisfazione dell'utenza;

m) relaziona al Sindaco ogniqualvolta lo ritenga necessario e il Sindaco può, in ogni momento, fornire indirizzi e orientamenti al Nucleo di Valutazione, nonché richiedere modifiche ed integrazioni di impostazioni metodologiche e priorità operative.

Capo II – METODOLOGIA PER LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 4 - Ciclo di gestione delle performance

1. Il ciclo di gestione della *performance*, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, al Sindaco, al Presidente dell'Unione e al Nucleo di Valutazione, nonché al sistema interno di controllo, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti entro trenta giorni dall'approvazione dei bilanci di previsione, dalle rispettive giunte comunali e dell'UNIONE nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica, delle linee programmatiche di mandato dei sindaci e del presidente dell'UNIONE e degli strumenti di programmazione a lungo termine.

2. Lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance è il Piano della Performance che declina le indicazioni strategiche contenute nelle RPP in obiettivi di struttura, relativi ad aree strategiche di intervento, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione, misurabili in termini concreti e chiari attraverso la presenza di indicatori anche di outcome, ed in obiettivi di risultato annuali, coincidenti col piano dettagliato degli obiettivi facente parte del PEG.

3. Gli obiettivi di risultato annuali derivano:

- 1) dagli obiettivi di struttura;
- 2) da altri progetti di innovazione che vengono introdotti durante l'anno finanziario;
- 3) dall'attività di miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi offerti ai cittadini e alle strutture interne;

4. Essi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

5. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti, dalle posizioni organizzative e dalle alte professionalità, di concerto con gli assessori di riferimento entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Essi sono negoziati con il Direttore Generale o, in mancanza, con il Segretario, e dallo stesso coordinati e raccolti nel Piano della performance.

6. Il Direttore Generale o il Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa, e di alte professionalità. Il Direttore Generale o il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali per la valutazione delle competenze professionali, con relativi indicatori, completandoli con l'assegnazione dei pesi. Il Direttore Generale o il Segretario sono assistiti dal Nucleo di Valutazione.

7. Durante l'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai dirigenti, alle posizioni organizzative e alle alte professionalità possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Direttore Generale o del Segretario. Tale modifiche vanno approvate dalla Giunta.

8. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per motivi non addebitabili al soggetto titolare, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

9. Gli obiettivi devono essere strettamente collegati alle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate.

10. Per ciascun obiettivo viene predisposta una scheda descrittiva contenente il peso dell'obiettivo sul totale del punteggio disponibile per la specifica voce, i relativi indicatori e l'eventuale dotazione di risorse assegnate per il raggiungimento del risultato.

11. Le schede obiettivo sono validate dal nucleo di valutazione.

Art. 6 - Metodologia di valutazione degli obiettivi

1. Per ciascun obiettivo dovranno essere identificati i relativi indicatori, associati al valore di riferimento annualmente perseguito ed al loro fattore ponderale; la scelta degli indicatori deve coinvolgere attivamente il soggetto valutato.

2. In fase di valutazione, per ciascun indicatore verrà confrontato il risultato raggiunto rispetto al target stabilito. Un risultato tra 95 e 100% del target determinerà un punteggio relativo all'indicatore pari a 100%. Qualora il grado di raggiungimento si collochi tra 81 e 94 % del target, verrà assegnato un punteggio mediano tra tali valori, pari a 87,5%; qualora il grado di raggiungimento si collochi tra il 50 e l'80% del target, verrà assegnato un punteggio mediano tra tali valori, pari a 65%; sotto tale soglia il punteggio sarà pari a 0.

3. La determinazione del raggiungimento del singolo obiettivo verrà effettuata calcolando la media pesata degli indicatori sulla base dei fattori ponderali prima definiti.

4. In relazione al valore così calcolato, ciascun obiettivo potrà essere:

- pienamente raggiunto, con attribuzione del 100% del punteggio assegnato all'obiettivo, quando la media ponderale risulti compresa tra 95 e 100;
- parzialmente raggiunto, con attribuzione del 87,5% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 81 e 94;
- parzialmente raggiunto, con attribuzione del 65% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 50 e 80;
- non raggiunto, quando la media ponderale risulti inferiore a 50.

Capo III – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Art.7 Misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa di tutto il personale

1. La valutazione della performance avviene attraverso un sistema integrato di valutazione delle performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative/alte professionalità e del personale non dirigente ed ha ad oggetto la performance organizzativa ed individuale, attraverso la fissazione di obiettivi, ed i comportamenti organizzativi e/o professionali.

2. Sono definiti ed assegnati, nell'ambito del Piano della Performance:

- A) obiettivi di struttura ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- B) obiettivi di risultato ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale. La valutazione della performance individuale ha ad oggetto anche i comportamenti organizzativi e/o le competenze professionali.

3. Le risorse destinate a premiare la performance individuale sono attribuite in corrispondenza del raggiungimento degli obiettivi stabiliti e della valutazione dei comportamenti organizzativi e/o delle competenze professionali e della eventuale collocazione nelle fasce di merito e sono ripartite come segue, in relazione alla posizione ricoperta dai dipendenti.

Categorie	Risorse destinate alla performance	Performance individuale		Performance organizzativa
		Obiettivi risultato	di Prestazioni comportamenti	Obiettivi di struttura
Dirigenti	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%
Posizioni Org. Alte Profess.	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%
Personale non dirigenziale	Fondo incentivante 100%	40%	40%	20%

Art. 8 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance

1. La **performance organizzativa** attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi anche disgiuntamente, a:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

2. La performance individuale attiene al raggiungimento di obiettivi di risultato e comportamentali misurata attraverso il rapporto tra:

- a) risultati raggiunti su obiettivi assegnati nella rispettiva attività;
- b) comportamenti organizzativi agiti su comportamenti organizzativi assegnati.

Art. 9 - Monitoraggio della performance

1. L'andamento della performance rispetto agli obiettivi è sottoposta a monitoraggio, con verifiche intermedie da parte del Nucleo di Valutazione da comunicare alla Giunta.
2. Durante le fasi intermedie di monitoraggio possono essere proposti interventi correttivi.

Art. 10 - Le fasce di merito

1. Tutto il personale dipendente è collocato in fasce di merito ai fini dell'erogazione dei compensi economici premianti definiti dalla contrattazione decentrata integrativa.
2. La parte dei fondi relativi ad ogni tipologia di personale (fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti, fondo per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità, fondo di risorse da destinare all'incentivazione del personale di comparto) non destinata al Budget per la remunerazione della performance organizzativa costituisce il Budget per la remunerazione della performance individuale.
3. Le risorse del fondo ordinario sono distribuite creando Budget di categoria, determinati sulla base di un parametro che differenzia il peso in relazione alla categoria di appartenenza, secondo le seguenti proporzioni:
A=1,20
B=1,30
C=1,50
D=1,70
4. L'inserimento del personale nelle fasce di merito, sia esso del comparto o dell'area della dirigenza è conseguente alla valutazione effettuata dal dirigente competente o dal Nucleo di valutazione nel rispetto degli articoli 4, 5 e 6 sopra indicati.
5. Il personale che non raggiunge almeno il 50% degli obiettivi inseriti nel piano delle performance non ha diritto ad alcuna retribuzione di risultato e verrà inserito nell'ultima fascia che include tutto il personale che si colloca in posizione non utile ai fini del riconoscimento del premio.
6. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni, i dirigenti, le posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti nelle seguenti fasce di merito:
 - a) Prima fascia** (valutazione più elevata). Nella prima fascia si colloca il 30% dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità. L'entità del rapporto premiale tra le fasce è pari a 2,80;
 - b) Seconda fascia** (valutazione intermedia). Nella seconda fascia si colloca il 60% dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità. L'entità del rapporto premiale tra le fasce è 1,80;
 - c) Terza fascia** (valutazione più bassa). Nella terza fascia si colloca il 10% dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità. La misura del rapporto premiale tra le fasce è 1,00;
 - d) Quarta Fascia** (La fascia include tutto il personale che si colloca in posizione non utile ai fini del riconoscimento del premio) misura del rapporto premiale tra le fasce 0;
7. Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a 15, ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5 e alle posizioni organizzative/alte professionalità se il numero in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. Comunque dovrà essere garantita la selettività del trattamento accessorio da attribuire collegato alla performance tenendo conto della misura percentuale degli obiettivi raggiunti.

Art. 11 – Performance organizzativa e retribuzione accessoria

1. La contrattazione decentrata integrativa stabilisce le percentuali da attribuire al fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti, al fondo per la retribuzione dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità e al fondo di risorse destinate all'incentivazione del personale di comparto.
2. Il budget complessivo così formato costituisce la fonte per la remunerazione della Performance organizzativa dell'ente e viene distribuito solo a seguito del conseguimento degli obiettivi assegnati a livello di struttura dal Piano delle Performance.
3. Qualora non venga raggiunta la percentuale minima del 50%, le risorse previste per la performance organizzativa non verranno distribuite e costituiranno economie di risorse che andranno ad implementare i fondi destinati al trattamento accessorio delle diverse tipologie di personale per l'anno successivo.
4. Le somme rese disponibili in ciascuno dei budget così costituiti vengono distribuite ai dirigenti, agli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e ai dipendenti, sulla base della loro distribuzione nelle fasce di cui al presente articolo. Per quanto riguarda i dipendenti, tali somme sono distribuite in eguale misura ad ogni soggetto collocato nella corrispondente fascia di valutazione, prescindendo dalla categoria di appartenenza.

Art. 12 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali dimostrate con gli organi politici, con gli altri dirigenti e con gli altri titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e con i dipendenti.
2. La valutazione sulle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di studio, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Con l'assegnazione degli obiettivi, il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario provvede alla individuazione dei fattori, dei pesi e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori e dei pesi per la valutazione della competenza professionale.

Art. 13 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini/utenti rispetto alla qualità dei servizi o prodotti offerti dal settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati.
2. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati, con l'assistenza della Direzione generale o del Segretario e del Nucleo di Valutazione.

Art. 14 - La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal nucleo di valutazione in relazione alla differenziazione dei giudizi che i dirigenti, le posizioni organizzative e le alte professionalità riescono ad esprimere nei confronti dei propri collaboratori.

Art. 15 - Procedure di conciliazione

1. In caso di formale e motivata manifestazione di dissenso sulla valutazione ricevuta da parte del dipendente:
 - Per la valutazione dei dirigenti il Sindaco, previa valutazione della fondatezza del reclamo, può chiedere al nucleo di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del dirigente;
 - Per la valutazione delle posizioni organizzative/alte professionalità nei comuni provvisti di dirigenza, il Sindaco può chiedere al dirigente di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni della P.O./alta professionalità;
 - Per la valutazione delle posizioni organizzative/alte professionalità nei comuni sprovvisti di dirigenza, il Sindaco può chiedere al nucleo di valutazione di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni della P.O./alta professionalità;
 - Per la valutazione del restante personale dipendente il Sindaco può chiedere al dirigente di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del dipendente.
2. Le stesse norme si applicano al personale dell'Unione del Logudoro.
3. Qualora le valutazioni vengano ulteriormente confermate non sono esperibili ulteriori rimedi amministrativi all'interno degli enti.

Capo IV - MERITO E PREMI

Art. 16: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

1. Ai sensi dell' art. 18 del decreto, 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.
2. 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. 17 - Premi

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale, come previsto dal D.Lgs n. 150/2009, sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell' art. 25 del decreto)
- d) premio di efficienza (ai sensi dell' art. 27 del decreto)

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:

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell' art. 21 del decreto)
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell' art. 22 del decreto)
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell' art. 26 del decreto)

2. 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.

3. 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 decentrata.

4. L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati, dai regolamenti di organizzazione del personale dei singoli enti associati e dalla contrattazione decentrata

Capo V - LA TRASPARENZA

Art. 18 - Trasparenza valutazione e merito

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera 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, ecc.).

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 permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 19 - Applicazione all'Unione del Logudoro

1. Tutte le disposizioni contenute nel presente Regolamento si applicano anche al personale dell' Unione del Logudoro .

2. Le competenze attribuite al Sindaco si intendono attribuite al Presidente dell' Unione e quelle attribuite al Segretario Comunale si intendono attribuite al Segretario dell'Unione.

Art. 20 - Norme finali

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

2. Il presente Regolamento entra in vigore al momento della raggiunta esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.

Spesa collegata		Entrata collegata	
capitoli	codice	capitoli	Codice
Importo utilizzato		Importo	

Personale coinvolto

Qualifica ricoperta	Nominativo

Indici di conseguimento dell'obiettivo e valutazione

Nr	% di raggiungimento	valutazione
1		
2		
3		

SCHEDA OBIETTIVI DI RISULTATO



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVO N. _____

Comune di _____

Area /Settore _____

Responsabile

Progetto di bilancio:

Descrizione obiettivo:

Indicatori misurabili

Nr	denominazione	unità di misura	stato 2012	target 2013	peso %	risultato atteso
1						
2						
3						

Spesa collegata		Entrata collegata	
capitoli	codice	capitoli	Importo
	Importo utilizzato	Codice	

Personale coinvolto

Qualifica ricoperta	Nominativo

Indici di conseguimento dell'obiettivo e valutazione

Nr	% di raggiungimento	valutazione
1		
2		
3		



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPARTAMENTI ORGANIZZATIVI E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Comune di _____
Area/Settore _____

Nominativo	
Qualifica funzionale	

PESO COMPLESSIVO : _____ %

Indicatori	FATTORI	Peso % P	Valutazione finale
<p>Capacità di coordinare le proprie azioni con quelle degli altri; l'attitudine a relativizzare il proprio contributo, la vocazione a valorizzare il contributo degli interlocutori, la propensione a promuovere forme, anche innovative, di collaborazione per raggiungere gli obiettivi.</p> <p>Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività e individuare e proporre percorsi formativi, per sé e per i propri collaboratori, secondo un ottica inter-settoriale e inter-funzionale.</p>	<p>Cooperazione e lavoro di squadra</p>		

<p>Sicurezza nella decisione; attitudine ad assumersi le responsabilità connesse al ruolo e capacità di gestione delle circostanze eccezionali; capacità di inquadramento dei problemi e di offrire soluzioni realistiche; capacità di affrontare problemi nuovi; qualità delle conclusioni; capacità di scegliere fra diverse opzioni operative con razionalità e tempestività; capacità di farsi carico della realizzazione di nuove attività e capacità di rispettare e far rispettare le regole. capacità nell'assolvere alla attività di controllo sull'operato dei collaboratori.</p> <p>L'attitudine al superamento di inutili formalismi e al costante perseguimento della qualità dei servizi.</p> <p>La capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche.</p> <p>Capacità propositiva e capacità di supportare con adeguate metodologie operative le scelte di pianificazione dei decisori politici;</p>	<p>Capacità decisionale e assunzione degli impegni</p>
<p>Capacità di far fronte ai propri compiti, anche in circostanze eccezionali; il rendimento quantitativo rispetto alla media; il rispetto dei tempi prefissati; corretto utilizzo degli strumenti informatici.</p> <p>Capacità di adeguarsi alle esigenze di servizio, anche straordinarie, alle innovazioni e alle modificazioni organizzative. Disponibilità a fronteggiare situazioni e criticità anche non del tutto afferenti la ordinaria sfera di operatività.</p> <p>Capacità di gestire la propria risorsa tempo di lavoro e di temperare a impegni anche molteplici.</p> <p>Adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.</p>	<p>Capacità di gestire e governare la complessità</p>
<p>Propensione ad introdurre soluzioni organizzative e metodologiche idonee a promuovere la migliore efficienza dei servizi.</p> <p>Capacità di considerare le implicazioni economiche delle attività di settore e di esercitare una costante azione di sensibilizzazione per l'oculato utilizzo delle risorse e la minimizzazione degli sprechi.</p>	<p>Corretta gestione delle attività e delle risorse</p>
<p>Capacità, anche autonoma, di interlocuzione e cura formale della stessa in relazione ai tempi e alle modalità; capacità di offrire risposte tempestive ed esaurienti ; attitudine ad utilizzare e far utilizzare forme di comunicazione meno costose e innovative (</p>	<p>Capacità di comunicazione e di risposta</p>

<p>posta elettronica – posta elettronica certificata) capacità di assumere iniziative tempestive e di prospettiva;</p>				
<p>Capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate nell'ambito del ruolo di appartenenza.</p>	<p>Flessibilità</p>			
<p>Capacità di comprendere rapidamente le direttive di lavoro, e di migliorare efficacemente l'attività svolta, proponendo procedure e soluzioni individuali , anche attraverso l'impiego di confronto professionale</p>	<p>Capacità di apprendimento e di crescita professionale</p>			
<p>Capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, con una buona ed efficace comunicazione sia nell'espressione scritta che in quella orale, manifestando altresì una giusta attenzione ai diversi punti di vista.</p>	<p>Capacità relazionali</p>			
<p style="text-align: center;">TOTALE</p>				