



CITTA di LONATO del GARDA

Provincia di Brescia

REGOLAMENTO COMUNALE

SULL'ORDINAMENTO

DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Art. 33³⁴**Osservanza delle norme sugli incarichi alle società “in house”**

Le società “in house” partecipate o a cui parteciperà il comune di Lonato del Garda dovranno osservare i principi e gli obblighi stabiliti in materia di incarichi esterni dal presente regolamento.

Il comune esercita, tramite i rappresentanti nominati all'interno dei consigli di amministrazione, i controlli sull'osservanza degli obblighi in materia di incarichi esterni.

I provvedimenti di incarico di importo superiore a € 20.000,00 devono essere preventivamente trasmessi al comune

Capo VIII**MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE E
APPLICAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE³⁵****Art. 34
(Finalità)**

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

**Art. 35
(I soggetti)**

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

- 1) il Sindaco
- 2) L'organo di valutazione
- 3) I dirigenti comunali

Compete al Sindaco la valutazione del Segretario Generale del Comune sulla base della proposta formulata dal membro esterno dell'Organo di Valutazione: qualora il Sindaco intenda discostarsi da tale proposta, è tenuto a fornire idonea motivazione.

Compete all'Organo di valutazione la valutazione dei dirigenti del Comune, sulla base della metodologia adottata dal Comune.

³⁴ Articolo aggiunto a seguito della deliberazione della Giunta comunale n. 140 del 17/08/2010 recante la modifica degli artt. 30 e seguenti del “Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi” di adeguamento alla Legge 24.12.2007 n. 244 e ai rilievi contenuti nella deliberazione n. 94 del 14 gennaio 2010 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo.

³⁵ Il titolo VIII è stato introdotto a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. “decreto Brunetta”, con deliberazione della Giunta comunale n. 211 del 30 novembre 2010

Compete ai dirigenti del Comune la valutazione del personale dipendente assegnato alla propria struttura, sulla base della metodologia adottata dal Comune. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

Art. 36
(Organo di valutazione)

L'Organo di valutazione è nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni, rinnovabile una sola volta, previa pubblicazione di apposito avviso con le modalità previste dalla normativa vigente.

I candidati alla nomina a membro dell'Organo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea
- professionalità ed esperienza, maturata nel campo della gestione e valutazione del personale ovvero come componente dell'organo di revisione economico-finanziaria negli enti locali.

Art. 37
(Compiti dell'organo di valutazione)

L'Organo di valutazione assume quale base per la propria attività il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), acquisendo in merito le preliminari indicazioni fornite dal Sindaco e dagli assessori di riferimento sentiti i responsabili dei servizi in relazione ad eventuali difficoltà per il conseguimento degli obiettivi previsti.

Assunti e delineati gli obiettivi, l'Organo di valutazione procede ad una verifica dei programmi di gestione articolati in progetti di continuità e di innovazione, prodotti dai responsabili di area e finalizzati al conseguimento degli obiettivi, valutando la loro coerenza per il raggiungimento dello scopo. Svolge, inoltre, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, previsto dagli articoli 3, 4, 5, 7, 9 e 11 del D. Lgs. 150/2009 (misurazione e valutazione delle performance, trasparenza e accessibilità delle informazioni concernenti ogni aspetto 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 dal medesimo organo di valutazione).

L'Organo è investito di funzioni che non si limitano alla valutazione, ma svolge anche il controllo interno di gestione, per cui ha il compito di esercitare un esame preventivo dei progetti gestionali che amministratori, segretario e responsabili sono tenuti a produrre in tempi compatibili con la redazione del bilancio di previsione. Tali progetti dovranno comprendere l'intera attività del Comune e dividersi in progetti di continuità e progetti di innovazione per la resa di nuovi prodotti o l'introduzione di sensibili innovazioni strutturali e/o procedurali del processo di lavorazione. Sui progetti presentati l'Organo di valutazione esprime un giudizio preliminare di merito attraverso oggettivi parametri di valutazione circa i tempi, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità del

processo gestionale contemplato nel progetto. Tali indicatori vengono sottoposti all'esame della Giunta comunale, che li acquisisce con le modifiche che ritiene di apportare.

L'Organo di valutazione è chiamato a svolgere il "Controllo concomitante di gestione" che consiste nella verifica del buon andamento dell'attività di gestione. A tale scopo i responsabili di area dovranno fargli pervenire dettagliati rapporti circa il rispetto delle somme di "budget" e dei tempi di avanzamento dei progetti, aggiornando su eventuali scostamenti dal progetto iniziale.

L'Organo è inoltre chiamato a verificare il buon andamento dell'attività amministrativa, attraverso la verifica dei risultati, attestando eventuali risparmi di gestione realizzati, la finalizzazione delle risorse ad obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi e verificando i risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei prodotti.

La valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato, nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o revoca degli incentivi. Tale attività ha la finalità non solo di valutare le modalità di raggiungimento degli obiettivi, ma anche le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del settore.

Per i compiti afferenti il controllo di gestione, l'Organo di valutazione si avvale della collaborazione operativa dei capi-settore. Può inoltre chiedere la convocazione della Conferenza dei dirigenti, perché esprima il proprio parere e le proprie osservazioni propositive in merito a quanto disposto nei commi precedenti.

Art. 38

(La performance organizzativa)

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate per il soddisfacimento dei bisogni della collettività
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione del loro effettivo grado di realizzazione nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto livello 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 ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e di collaborazione
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi e 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

Art. 39
(La performance individuale)

La misurazione e le valutazioni dei dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo.
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Art. 40
(Il ciclo della performance)

Il Comune di Lonato del Garda, in coerenza con le Linee Programmatiche di mandato dell'amministrazione, con la Relazione revisionale e programmatica, con il Bilancio di previsione, con il Piano esecutivo di gestione e con il Piano delle risorse e degli obiettivi, attua il ciclo di gestione delle performance.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- b) collegamento fra 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, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Art. 41
(Gli obiettivi)

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

- a) **Linee programmatiche di Mandato:** approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del

Sindaco, con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti che fanno parte del sistema integrato di pianificazione

- b) **Relazione Previsionale e Programmatica e Bilancio di previsione**, che individuano, con un orizzonte temporale fino a tre anni, i programmi ed i progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili
- c) **Piano esecutivo di gestione**, approvato annualmente dalla Giunta comunale, contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo;
- d) **Piano dettagliato degli obiettivi**, predisposto annualmente dal direttore generale, individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai responsabili dei servizi comunali.

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenute negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente
- 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 dello stesso tipo.
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 42

(Il piano delle performance)

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

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario generale, da parte dei dirigenti, degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate e validate dal Segretario generale, il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con il dirigente interessato.

Il Segretario generale predispone lo schema di Piano delle performance sul quale chiede il parere dell'Organo di valutazione che, prima di esprimersi, potrà proporre al Segretario generale modifiche, integrazioni e specificazioni.

Lo schema di Piano delle performance viene successivamente analizzato dalla Giunta Comunale, la quale può proporre modifiche, integrazioni e specificazioni, sentiti i responsabili interessati ed il Segretario generale.

Il Piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai dirigenti comunali. Ciascun dirigente è tenuto quindi a comunicare ai propri dipendenti - che dovrà successivamente valutare - il contenuto del Piano delle performance, utile per il giudizio finale. A tale scopo è formalmente tenuto a consegnar loro la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del Piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del Direttore generale.

La predisposizione dello schema del Piano delle performance deve essere effettuata entro 30 (trenta) giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione e la Giunta Comunale è tenuta ad approvarlo nei successivi 30 (trenta) giorni.

Il Piano delle performance approvato può essere modificato con deliberazione dell'organo esecutivo. Le modifiche vanno comunicate ai dirigenti interessati i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti.

Art. 43 ***(Il monitoraggio)***

Il Segretario generale, con la collaborazione dei dirigenti, ha il compito di verificare costantemente, in corso d'anno, il grado di realizzazione del Piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 30 settembre, deve essere effettuato un monitoraggio intermedio, formalizzato attraverso l'analisi - anche con stati di avanzamento lavori - del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio viene effettuata dall'Organo di Valutazione, per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale dei dirigenti, e da questi ultimi per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato ai dirigenti ed ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede monitoraggio intermedio, sentito l'Organo di Valutazione, possono essere proposte all'organo esecutivo eventuali modifiche al Piano delle performance.

Art. 44 ***(La relazione sulla performance)***

Al termine dell'esercizio i dirigenti relazionano al segretario generale e all'Organo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti. Entro il 30 aprile, il Segretario generale predisponde lo schema di relazione sulle performance, che deve essere validato dall'Organo di Valutazione.

Lo schema di relazione sulle performance è analizzato dalla Giunta Comunale che può proporre eventuali modifiche ed integrazioni da

discutere con il responsabile interessato, con il Segretario generale e con l'Organo di valutazione.

La Giunta Comunale è tenuta ad approvare la relazione sulle performance entro il 31 maggio di ogni anno.

Art. 45

(Il premio annuale collegato alla performance)

Sulla base della performance individuale, determinata con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, nonché del ciclo delle performance, l'Organo di valutazione compila tre distinte graduatorie, una per il personale dirigente, una per il personale non dirigente titolare di posizione organizzativa, ed una per il rimanente personale non dirigente.

Il personale dirigente viene distribuito su differenti livelli di performance individuale, come segue:

- a) il **30%** (trenta per cento) è collocato nella prima fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **45%** (quarantacinque per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
- b) il **45%** (quarantacinque per cento) è collocato nella seconda fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **35%** (trentacinque per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il **25%** (venticinque per cento) è collocato nella terza fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del residuo **20%** (venti per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il personale non dirigente, titolare di posizione organizzativa, viene distribuito su differenti livelli di performance individuale, come segue:

- a) il **30%** (trenta per cento) è collocato nella prima fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **45%** (quarantacinque per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
- b) il **45%** (quarantacinque per cento) è collocato nella seconda fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **35%** (trentacinque per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il **25%** (venticinque per cento) è collocato nella terza fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del residuo **20%** (venti per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il rimanente personale viene distribuito su differenti livelli di performance individuale, come segue:

- a) il **30%** (trenta per cento) è collocato nella prima fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **50%** (cinquanta per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale
- b) il **45%** (quarantacinque per cento) è collocato nella seconda fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del **40%** (quaranta per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c) il **25%** (venticinque per cento) è collocato nella terza fascia di merito, alla quale corrisponde l'attribuzione del residuo **10%** (dieci per cento) delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il numero di dipendenti da collocare nelle diverse fasce di merito, esclusa la più bassa, è arrotondato per difetto. Nella fascia di merito più bassa confluiscono gli arrotondamenti non attribuiti alle altre fasce di merito.

Partecipano al bonus annuale collegato alla performance i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 180 (centoottanta) giorni nel corso dell'anno.

Art. 46

(Il bonus annuale delle eccellenze)

Nell'ambito delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale al primo **5%** (cinque) per cento dei dipendenti che si colloca nella fascia di merito più alta viene attribuito il bonus annuale delle eccellenze. Il numero di dipendenti viene arrotondato per difetto. Qualora il numero di dipendenti risulti inferiore all'unità l'arrotondamento avverrà per eccesso, rimanendo comunque nel limite delle risorse disponibili. Il personale destinatario del bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale delle innovazioni ed ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale a condizione che rinunci al bonus.

Art. 47

(Il premio annuale per l'innovazione)

L'ente può istituire il premio annuale per l'innovazione che potrà essere riconosciuto ai dipendenti che hanno realizzato nell'anno il miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

I progetti che partecipano al premio devono essere identificati annualmente nel Piano delle performance con il preventivo assenso da parte dell'Organo di Valutazione, il quale deve verificare che il progetto abbia i requisiti di cui al comma precedente.

L'Organo assegna il premio sulla base della valutazione comparativa dei diversi progetti verificato l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

Il premio potrà essere attribuito anche in presenza di un solo progetto: in tal caso l'Organo di Valutazione sarà tenuto a verificare l'effettivo apporto al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

Art. 48
(La progressione economica)

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

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

Possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva per almeno tre anni.

Art. 49
(La progressione di carriera)

L'ente può coprire i posti liberi della dotazione organica, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, attraverso concorsi pubblici, con riserva a favore del personale interno non superiore al **50%** (cinquanta per cento) al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti.

Art. 50
(L'attribuzione di incarichi di responsabilità)

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

Art. 51
(L'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale)

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

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

Art. 52***(La trasparenza)***

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

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

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