

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

- Il programma di mandato dell'Amministrazione;
- La Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione;
- Il Bilancio di previsione annuale, articolato per programmi e progetti;
- Il Piano dettagliato degli obiettivi, che contiene la pianificazione degli obiettivi settoriali ed intersettoriali dell'Ente;
- Il Piano della performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra 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.
- Sono utilizzabili se eventualmente predisposti anche altri strumenti di pianificazione.

ART. 28

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

La programmazione operativa di massima annua e per obiettivi per i dipendenti è definita dal titolare della posizione organizzativa, sulla base degli obiettivi, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati al proprio settore.

ART. 29

MONITORAGGIO ED INTERVENTI CORRETTIVI

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Segretario Generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione.

A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

ART. 30

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La misurazione della performance si basa anche sull'utilizzo dei risultati del controllo strategico e di gestione nelle modalità definite dall'ente.

La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dal nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

La proposta di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa spetta al nucleo di valutazione.

L'esito della valutazione determina la conferma o la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e/o di Alta Professionalità, sulla base di motivata relazione rispettivamente del nucleo di Valutazione.

La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai titolari di posizione organizzativa secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento.

ART. 31

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata per mezzo della compilazione di apposite schede.

Alla valutazione può essere allegata una relazione sintetica ed esplicativa sull'applicazione dei criteri.

La scheda di valutazione viene trasmessa al dipendente interessato, il quale ha la possibilità di contestare la valutazione stessa entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della stessa. Sulla contestazione decide il titolare di posizione organizzativa.

ART. 32

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

TITOLO IV

PREMI E MERITO

ART.33

PRINCIPI GENERALI

La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività.

ART. 34

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

Per premiare il merito vengono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- progressioni economiche.

L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

ART. 35

PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, il nucleo di valutazione compila una graduatoria delle valutazioni dei titolari di posizione organizzativa e non, collocandolo all'interno di fasce di merito.

Le fasce di merito sono:

- fascia di merito alta (A) ;
- fascia di merito intermedia (B) ;
- fascia di merito bassa (C) ;

Per le posizioni organizzative, la suddivisione in fasce rileva ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

Per i dipendenti, la suddivisione in fasce rileva prioritariamente ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

La ripartizione delle risorse tra le fasce sarà effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto del principio per cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta.

ART. 36

BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

Il comune di Belvedere Marittimo istituisce annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta.

Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso in applicazione del principio di rotazione del personale nella distribuzione di risorse aggiuntive.

La performance eccellente può essere raggiunta a livello organizzativo ed individuale. Qualora sia raggiunta a livello organizzativo, si dovrà tener conto dell'apporto dei singoli.

Ai fini della valutazione della performance eccellente, si deve tener conto dell'affidabilità (coerenza comportamentale ed operativa, coinvolgimento nel lavoro), della capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento a risultato, delle conoscenze tecnico-professionali e del grado di standardizzazione dei processi.

ART. 37

PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla



performance organizzativa e, conseguentemente, al fine di stimolare i dipendenti a contribuire al miglioramento in parola, il comune di Belvedere Marittimo istituisce il premio annuale per l'innovazione.

Per ciascun beneficiario il premio per l'innovazione ha la stessa consistenza economica del bonus delle eccellenze.

L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli titolari di posizione organizzativa e dipendenti o da gruppi di lavoro.

ART. 38

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, il comune di Belvedere Marittimo riconosce le progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni economiche, coerentemente con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle qualità culturali e professionali, all'attività svolta ed ai risultati individuali e collettivi, rilevati dal medesimo sistema.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è correlata allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati annualmente dal sistema di valutazione, nonché in funzione delle qualità culturali e professionali.

Costituisce titolo prioritario per l'attribuzione della progressione economica orizzontale la collocazione del dipendente nella fascia alta per tre annualità consecutive; costituisce titolo rilevante ma non prioritario la collocazione in fascia alta per cinque anni non consecutivi.

ART. 39

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

Per premiare il merito, il comune di Belvedere Marittimo utilizza i seguenti strumenti di incentivazione di carriera:

- progressioni di carriera;
- attribuzione di incarichi e responsabilità;
- accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

ART. 40

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di Belvedere Marittimo prevede che le progressioni fra le categorie debbano avvenire attraverso concorsi pubblici con eventuale riserva a favore del personale dipendente, nel rispetto dei principi di selettività.

La riserva non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale inquadrato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a concorso e, comunque, in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Costituisce titolo prioritario per l'attribuzione della progressione di carriera la collocazione del dipendente nella fascia alta per tre annualità consecutive; costituisce titolo rilevante ma non prioritario la collocazione in fascia alta per cinque anni non consecutivi.

ART. 41

ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ

Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il comune di Belvedere Marittimo assegna incarichi e responsabilità, sulla base della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione.

Gli incarichi sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi pubblici e predeterminati.

Devono essere valutati il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, la capacità di lavorare per programmi, di definire obiettivi di miglioramento, di semplificazione e di sviluppo. Costituiscono criteri prioritari di valutazione la motivazione, guida e sviluppo, le capacità manageriali, la gestione ottimale del tempo, la capacità di innovazione e la qualità dell'apporto individuale.

Tra gli incarichi in questione sono inclusi anche quelli di posizione organizzativa e alta professionalità, per i quali deve essere preliminarmente definito un sistema di pesatura delle posizioni.

ART. 42

ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il comune di Belvedere Marittimo promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi presso istituzioni universitarie o altre istituzioni formative nazionali ed internazionali.

Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private.

ART. 43

PROGETTI-OBIETTIVO

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi sia al potenziamento qualitativo di quelli esistenti che all'attivazione di nuovi servizi.

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi specifici incentivi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico, da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

ART. 44

PREMIO DI EFFICIENZA

Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'amministrazione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nella realizzazione di tali processi; e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Le risorse annuali destinate all'incentivazione del personale sono incrementate delle risorse di cui sopra con periodicità annuale.

I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Le risorse di che trattasi possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del nucleo di Valutazione.

I risparmi devono essere verificati dagli organi di revisione contabile, attestati nei documenti contabili dell'Ente e debitamente pubblicizzati.

www.AlboPretorionline.it 11/10/13