



# COMUNE DI GUBBIO

(Provincia di Perugia)

## REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI PARTE RELATIVA ALLA VALUTAZIONE ED ALLA PREMIALITA' (Titoli I e II del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150)

### *Art. 1 - Oggetto ed ambito di applicazione del Regolamento*

1. Il presente Regolamento costituisce parte dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dell'Ente.
2. I criteri generali di riferimento in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi di cui all'articolo 48, comma 3, del TUEL sono determinati dal Consiglio Comunale, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lett. a), del TUEL medesimo.
3. Oggetto del presente Regolamento è l'adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi ed istituti contenuti nel Titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della Performance) e nel Titolo III (Merito e Premi) del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009.
4. Le materie disciplinate dal presente Regolamento sono soggette al sistema di relazioni sindacali previsto dal vigente ordinamento legale e contrattuale.

### *Titolo I - L'attuazione della premialità ai sensi delle norme recate dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 - Aspetti generali*

#### *Art. 2 - Principi generali*

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'Amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, ed è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

#### *Art. 3 - Sistema di misurazione e valutazione della performance*

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedimento (art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009).
2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'Amministrazione.

### *Titolo II - Il ciclo della performance*

#### *Art. 4 - Piano della performance*

1. Il Piano triennale della performance viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario Generale, sentiti i dirigenti.
2. Il Piano annuale della performance viene adottato con atto organizzativo e gestionale del Segretario Generale che lo determina in collaborazione con i dirigenti.

3. Il Piano attiene alla performance organizzativa ed individuale ed è triennale per la parte riguardante la performance strategica, mentre è annuale per la parte che attiene alla performance operativa. Contiene gli indicatori ed i target, intermedi e finali, che devono essere raggiunti in ciascun periodo con riferimento ai generali obiettivi strategici di medio periodo (Piano triennale) ed agli obiettivi operativi di breve periodo (Piano annuale) coerenti con quelli strategici.
4. Il Piano triennale della performance viene adottato ed aggiornato insieme al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità entro il 31 gennaio di ciascun anno.
5. Detto piano viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Amministrazione.

#### ***Art. 5 - Relazione sulla performance***

1. La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta che la predispone in collaborazione con il Segretario Generale, sentiti i dirigenti.
2. Tale provvedimento ha come presupposto la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'Ente predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance di cui al Piano annuale.
3. La Relazione, adottata entro il 30 giugno di ciascun anno, analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, in particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:
  - a) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel Piano annuale;
  - b) valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del Piano annuale delle performance;
  - c) valutazione di coerenza dei contenuti del Piano annuale delle performance con il Piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
  - d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti.
4. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale.
6. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

### ***Titolo III - La valutazione della performance e la gestione dei premi***

#### ***Art. 6 - Sistema premiale***

1. Il sistema premiale applicabile presso l'Amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'Amministrazione sono quelli espressamente prescritti e disciplinati nel presente Regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
  - a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa;
  - b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività;
  - c) la progressione economica orizzontale;
  - d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
  - e) il bonus annuale delle eccellenze;
  - f) il premio annuale per l'innovazione;
  - g) il premio di efficienza;
  - h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
  - i) la progressione di carriera.

4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, c. 3, e 31, c. 3, del D.Lgs. n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### ***Art. 7 - Graduatorie per la valutazione della performance individuale***

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente art. 6 la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun dipendente, anche dirigenziale, in una graduatoria di merito valutativa formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito all'esito della valutazione. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuato, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
2. La collocazione dei dipendenti, anche dirigenziali, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui al successivo art. 8 è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.
3. Ogni dirigente responsabile di settore procede alla valutazione dei dipendenti affidati alla sua gestione e l'O.I.V. organizza la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito all'esito della valutazione.
4. Ciascun dirigente, pertanto, è tenuto alla gestione del processo valutativo dei dipendenti di competenza e, sulla scorta del collocamento in fascia premiale conseguente alla graduatoria formata dall'O.I.V., ad applicare il regime di premialità di cui al presente Regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti il *budget* complessivo di premi a disposizione.
5. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione dei premi, consentendo la permanenza del nesso consequenziale tra azione e premio, e di permetterne la valutazione di coerenza nel contesto della Relazione sulle performance di cui al precedente art. 5.
6. La graduatoria del personale dirigenziale è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.
7. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, devono essere realizzate attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:
  - a) autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'Ente;
  - b) unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa;
  - c) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;
  - d) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.

#### ***Art. 8 - Criteri generali al fine della determinazione delle fasce di merito***

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione è tenuta all'osservanza dei seguenti criteri generali di riferimento, che costituiscono altrettanti limiti inderogabili in funzione di un corretto assetto attuativo del regime stesso, conformemente al modello normativo introdotto dal predetto decreto. Pertanto, per i dipendenti senza qualifica dirigenziale, viene definito un sistema di fasce, distinto per ciascun settore di appartenenza, come di seguito indicato:
  - A. la Fascia "Alta" di merito deve presentare caratteri di selettività, ovvero in detta fascia non possono essere inclusi dipendenti in percentuale complessiva superiore al 25% del personale interessato;
  - B. alla Fascia "Alta" deve essere destinata una quota prevalente delle risorse economiche complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi, per "quota prevalente", una quota

prevalente” in senso relativo e non assoluto delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo;

- C. le Fasce “Medio-Alta” e “Medio-Bassa” di merito devono, comunque, prevedere una quota di premialità calcolata in maniera proporzionale;
- D. la Fascia “Bassa” di merito ha una premialità pari a zero;
- E. la determinazione dell’assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l’ordine della fasce individuate dall’Amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi, con valori medi pro-capite, in modo decrescente dalla fascia indicata come “Alta” a quella individuata come “Bassa”;
- F. la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti, tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo calcolato sulla media pro-capite di valore di ciascuna fascia;
- G. il valore medio pro-capite di ciascuna fascia deve risultare effettivamente distintivo, ovvero l’entità del premio medio di ciascuna fascia deve rappresentare un effettivo valore premiale di natura incrementale, in grado di rendere concretamente incentivante e gratificante il collocamento in una determinata fascia di merito, con preferenza di percezione e prevalenza di appetibilità delle fasce superiori.

2. L’Amministrazione individua fasce di merito diversificate per il personale dirigenziale ed il restante personale, come previsto dal presente Regolamento.

3. Per quanto riguarda i dipendenti in servizio con qualifica dirigenziale, che attualmente sono pari a cinque unità, vengono costituite n. 2 fasce di merito, in maniera tale che nella 1^ Fascia (Fascia “Medio-Alta”) vengano collocati due dirigenti, e nella 2^ Fascia (Fascia “Medio-Bassa”) tre dirigenti. Alla Fascia “Medio-Alta” deve essere destinata una quota prevalente delle risorse economiche complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi, per “quota prevalente”, una percentuale non inferiore al 51% delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo.

#### ***Art. 9 - Fasce di merito a seguito della valutazione della performance***

1. In sede di prima applicazione del sistema valutativo e premiale, ciascuna graduatoria relativa al personale senza qualifica dirigenziale viene suddivisa e sviluppata su quattro fasce di merito, secondo l’ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate, così definite:

- A. Fascia **ALTA**
- B. Fascia **MEDIO-ALTA**
- C. Fascia **MEDIO-BASSA**
- D. Fascia **BASSA**

2. Il **25%** dei dipendenti presenti nella parte alta di ciascuna graduatoria è collocato, secondo l’ordine di graduatoria, nella Fascia **Alta**.

3. Il **35%** dei dipendenti presenti nella fascia immediatamente inferiore rispetto a quella di cui al comma precedente di ciascuna graduatoria è collocato, secondo l’ordine di graduatoria, nella Fascia **Medio-Alta**.

4. Il **35%** dei dipendenti presenti nella fascia immediatamente inferiore rispetto a quella di cui al comma precedente di ciascuna graduatoria è collocato, secondo l’ordine di graduatoria, nella Fascia **Medio-Bassa**.

5. Il **5%** dei dipendenti presenti nella fascia immediatamente inferiore rispetto a quella di cui al comma precedente di ciascuna graduatoria è collocato nella Fascia **Bassa**.

6. In prima applicazione del sistema valutativo e premiale, ciascuna graduatoria relativa al personale con qualifica dirigenziale viene suddivisa e sviluppata su due fasce di merito, secondo l’ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate, così definite:

- A. Fascia **MEDIO-ALTA**
- B. Fascia **MEDIO-BASSA**

7. I primi due dirigenti dell’ordine di graduatoria sono collocati nella Fascia **Medio-Alta**.

8. I tre dirigenti che seguono nell’ordine della graduatoria sono collocati nella Fascia **Medio-Bassa**.

9. A parità di valutazione espressa viene data la precedenza, ai fini della formazione della graduatoria di merito, ai dipendenti ed ai dirigenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza di uno o più parametri valutativi stabiliti, per ogni anno, dal Piano annuale della performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel Piano triennale delle performance.

10. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se pari o inferiori allo 0.5 e per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0.5.

#### ***Art. 10 - Attribuzione dei premi***

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'Amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel Piano annuale delle performance, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.
2. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi, suddivise in appositi stanziamenti (*budget*) di Settore e rese disponibili ai relativi dirigenti nell'ambito del Piano annuale delle performance, sono destinate al riconoscimento premiale dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dell'altro personale dipendente, secondo le metodologie di valutazione adottate dall'Ente e sulla base del sistema di premialità di cui al presente Regolamento.
3. In fase di prima applicazione del nuovo regime di premialità disciplinato dal presente Regolamento, alle fasce di merito di cui al precedente articolo, per il personale dipendente senza qualifica dirigenziale è attribuito il valore corrispondente di premialità, computato sulla destinazione complessiva delle risorse a tale titolo finalizzate, percentualmente calcolato e definito come segue:
  - A. alla Fascia Alta è destinato il 45% degli stanziamenti complessivi di premialità;
  - B. alla Fascia Medio-Alta è destinato il 35% degli stanziamenti complessivi di premialità;
  - C. alla Fascia Medio-Bassa è destinato il 20% degli stanziamenti complessivi di premialità;
  - D. alla Fascia Bassa è destinato lo 0% degli stanziamenti complessivi di premialità.
4. In fase di prima applicazione del nuovo regime di premialità disciplinato dal presente Regolamento, alle fasce di merito di cui al precedente articolo, per il personale dipendente con qualifica dirigenziale è attribuito il valore corrispondente di premialità, computato sulla destinazione complessiva delle risorse a tale titolo finalizzate, percentualmente calcolato e definito come segue:
  - A. alla Fascia Medio-Alta è destinato il 55% degli stanziamenti complessivi di premialità;
  - B. alla Fascia Medio-Bassa è destinato il 45% degli stanziamenti complessivi di premialità.
5. La destinazione delle risorse complessivamente finalizzate alla premialità di cui ai commi precedenti può essere rideterminata, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 8, nell'ambito del Piano annuale delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel Piano triennale delle performance.
6. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente e del dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato la cui durata sia complessivamente inferiore a sei mesi.
7. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente e del dirigente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore ai 120 giorni. Nei confronti delle dipendenti o dei dipendenti che abbiano fruito, nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per particolari motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità, nonché all'assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 180 giorni di assenza nell'anno.
8. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'Amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

#### ***Art. 11 - Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità***

1. A ciascun dirigente di settore è affidato uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:
  - a) **indicatore strategico di erogazione**, cui è destinata una quota non inferiore al **20%** del fondo complessivo di premialità. Tale destinazione viene ripartita, nell'ambito del Piano annuale

delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel Piano triennale delle performance, tra i vari settori secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'Amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;

b) **indicatore quali-quantitativo di risorse umane** assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la **quota residua** del fondo di alimentazione complessiva della premialità, secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati nell'ambito del Piano annuale delle performance, in base agli indirizzi strategici contenuti nel Piano triennale delle performance.

3. Il Sistema di valutazione deve essere costruito in modo da collegare i risultati della performance dei dirigenti a quelli dei dipendenti non aventi funzioni dirigenziali, con la conseguenza che il budget calcolato come ai commi precedenti dovrà essere decurtato di una quota percentuale stabilita dal Piano Annuale delle Performance per quei settori il cui dirigente viene collocato nella fascia medio-bassa. Le relative somme andranno ripartite in misura uguale tra i due settori diretti dai dirigenti collocati in fascia medio-alta. Per quanto concerne i settori privi per qualsiasi motivo di dirigente o affidati alla responsabilità del Segretario comunale, la decurtazione di cui al presente comma si applicherà nella medesima misura pari a quella certificata dall'O.I.V. in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta per quel settore.

#### ***Art. 12 - Valutazione e crescita professionale***

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

#### ***Art. 13 – Ricorso interno***

1. Il presente articolo disciplina le modalità attraverso le quali deve essere esperito il preventivo tentativo di conciliazione nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita.
2. Al termine del processo valutativo il dipendente che non condivida la valutazione ha 10 giorni decorrenti dalla pubblicazione della graduatoria per formulare una richiesta di riesame della valutazione ricevuta, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale; copia di tale ricorso deve essere trasmessa, per conoscenza, al Servizio Personale.
3. Entro i 10 giorni successivi, il Dirigente esamina il ricorso e decide in merito in via definitiva, dandone comunicazione all'interessato e al Servizio Personale.