



Via Barbè, 39  
36034 MALO (VI)  
Codice Fiscale: 83001130240 P.Iva: 00599680246

---

## **REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

*(d. lgs. n. 150/2009, artt. 16 e 31,)*

<b>IL SEGRETARIO DIRETTORE</b> Annalisa Bergozza	<b>IL PRESIDENTE</b> Paola Carraro

## *INDICE*

### **TITOLO I**

#### **Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

##### **CAPO I - Principi e definizioni**

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Definizione di performance organizzativa
- Art. 3 Definizione di performance individuale

##### **CAPO II - Sistema di misurazione e valutazione della performance**

- Art. 4 Soggetti
- Art. 5 Organismo indipendente di valutazione

##### **CAPO III - Ciclo di gestione della performance**

- Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 7 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 8 Definizione degli obiettivi
- Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 10 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 11 Sistema premiante
- Art. 12 Rendicontazione dei risultati
- Art. 13 Contraddittorio di merito sulla valutazione

### **TITOLO II**

#### **Premi e merito**

##### **CAPO I - Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

- Art. 14 Principi generali
- Art. 15 Oneri

##### **CAPO II - Il sistema di incentivazione**

- Art. 16 Definizione
- Art. 17 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 18 Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 19 Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 20 Premio annuale per l'innovazione
- Art. 21 Progressioni economiche
- Art. 22 Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 23 Progressioni di carriera
- Art. 24 Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 25 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

##### **CAPO III - Le Risorse per premiare**

- Art. 26 Definizione annuale delle risorse
- Art. 27 Premio di efficienza
- Art. 28 Disposizioni finali

**TITOLO I**  
**Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

**CAPO I - Principi e definizioni**

**Art. 1 - Finalità**

1. La performance è misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

**Art. 2 - Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - b) il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
  - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
  - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
  - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**Art. 3 - Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa è attuata in riferimento:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori tramite una significativa differenziazione delle valutazioni, dimostrata attraverso l'applicazione obiettiva dei criteri di valutazione.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale assegnato sono effettuate, dai responsabili di ciascuna unità organizzativa, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
  - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **CAPO II**

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

#### **Art. 4 - Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) dal Direttore, che valuta la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle unità organizzative dei responsabili delle unità organizzative e del personale amministrativo.
  - b) dai responsabili delle unità organizzative, che valutano la performance individuale del personale assegnato.

#### **Art. 5 - Organismo indipendente di valutazione (Nucleo di valutazione)**

1. L'organismo indipendente di valutazione:
  - a) effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto collettivo integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - c) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle pubbliche amministrazioni;
  - d) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - f) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - g) valida la Relazione sulla performance dell'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni, l'organismo indipendente di valutazione si avvale di una struttura tecnica di supporto, costituita dal Segretario- Direttore.
3. L'organismo indipendente di valutazione è composto, in forma monocratica o collegiale, da un esperto esterno, ovvero da esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.
4. Al soggetto individuato spetta un compenso annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, nel rispetto del principio di invarianza della spesa.
5. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia.

## **CAPO III**

### **Ciclo di gestione della performance**

#### **Art. 6 - Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
  - 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.

### **Art. 7 - Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. 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 con il Piano della performance.
2. Il Piano della performance individua, anche con un orizzonte temporale pluriennale, i programmi e progetti assegnati.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### **Art. 8 - Definizione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi vengono attribuiti annualmente dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici, comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito, preferibilmente di un anno;
  - c) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

### **Art. 9 - Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance è attuata sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento.
2. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.

### **Art. 10 - Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dalle disposizioni del presente Regolamento.

### **Art. 11 - Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'organismo di valutazione.
2. La Relazione sulla performance è sottoposta alla validazione del Organismo indipendente di valutazione.
3. La relazione sulla performance è resa pubblica con le modalità indicate dall'art. 7 comma 3 del presente Regolamento.

### **Art. 12 - Contraddittorio di merito sulla valutazione**

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Segretario-Direttore.

3. Qualora il Segretario- Direttore ritenga adeguatamente motivata l'istanza, provvede alle necessarie modifiche, comunicando le nuove determinazioni. Nel caso in cui il Segretario- Direttore ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e invia l'istanza e il rigetto all'Organismo di Valutazione, al quale compete esprimere parere non vincolante ai sensi dell'art.5 lettera f).
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro sessanta giorni dalla presentazione dell'istanza.

## **TITOLO II**

### **Merito e premi**

#### **CAPO I - Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

##### **Art. 13 - Principi generali**

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici, non economici e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

##### **Art. 14 - Oneri**

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in esercizio del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

#### **CAPO II - Il sistema di incentivazione**

##### **Art. 15 - Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

##### **Art. 16 - Strumenti di incentivazione economica**

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione;
  - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

##### **Art. 17 - Bonus annuale delle eccellenze**

1. L'Amministrazione può istituire il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale, responsabile di unità organizzativa e non, che ha conseguito i migliori giudizi nella valutazione.

#### **Art. 18 - Premio annuale per l'innovazione**

1. 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, l'Amministrazione può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. L'importo individuale assegnato del premio annuale per l'innovazione non può essere superiore a quello del bonus annuale delle eccellenze.

#### **Art. 19 - Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

#### **Art. 20 - Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può attivare i seguenti ulteriori istituti, che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
  - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, ovvero risorse di bilancio.

#### **Art. 21 - Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

#### **Art. 22 - Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa e di responsabilità del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90.

#### **Art. 23 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione anche presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

### **CAPO III - Le Risorse per premiare**

#### **Art. 24 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. 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 all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

#### **Art. 25 - Disposizioni finali**

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dal 22/09/2011
2. Nelle more di una organica revisione del Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, cessano di avere applicazione, a partire da quanto indicato nel comma 1, le norme regolamentari in contrasto con tali disposizioni e trovano applicazione esclusiva in materia le norme del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.