



COMUNE DI TURI

(Città Metropolitana di Bari)

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE

(D.Lgs. 150/2009 aggiornato al D.Lgs. 74/2017)

[Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 14.06.2023]

[Modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 31.05.2024]

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

TITOLO II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Art. 3 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 4 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 5 – CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 6 – SOGGETTI COINVOLTI

6.1 - LA GIUNTA COMUNALE

6.2 – L'OIV

6.3 - I RESPONSABILI DI SETTORE

Art. 7 – PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 8 - GLI OBIETTIVI E IL SISTEMA PREMIANTE

Art. 9 - GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

Art. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Art. 11 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

TITOLO III - PREMI E MERITO

Art. 12 - PRINCIPI GENERALI

Art. 13 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

Art. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE (O DIFFERENZIALI STIPENDIALI)

Art. 15 - PROGRESSIONI DI CARRIERA (O PROGRESSIONI TRA LE AREE)

Art. 16 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

1. Il presente regolamento disciplina le attività finalizzate alla misurazione e alla valutazione della Performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, in base ai principi e alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017. La misurazione e la valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. L'Ente adotta adeguate modalità e strumenti di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
3. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto anche dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente, della valutazione dal basso nella quale sono i collaboratori a esprimere un giudizio sul proprio Responsabile di Settore, ai fini dell'ampliamento delle modalità di valutazione, per affiancare alla classica di tipo gerarchico verticale, quella "fra pari" e "dal basso" per giungere gradualmente a quella cd. "a 360°".

TITOLO II
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. Il Comune di Turi è tenuto ad adottare un Sistema di misurazione e valutazione della *Performance* organizzativa e individuale diretto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito dei Settori nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale.
2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rappresenta lo strumento tramite il quale il Comune disciplina il funzionamento del proprio *Ciclo della Performance* e lo integra nel più ampio quadro delle attività di pianificazione, programmazione e rendicontazione.
3. Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *Performance*, ossia del *Ciclo della Performance*.
4. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è adottato in conformità alla normativa vigente in materia e in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nello stesso sono previste, inoltre, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
5. Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubbliche pubblicano e aggiornano annualmente il SMVP che descrive il funzionamento del *Ciclo della performance*. In tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *Performance*.
6. L'art. 7, comma 1, del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

La previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento. Occorre, quindi, dare conto dell'esito di tale valutazione annuale.

7. La misurazione e valutazione della performance del personale dipendente del Comune di Turi titolare di incarico di EQ è collegata:

- alla *performance organizzativa della Struttura/Unità Organizzativa di diretta responsabilità*;
- alla *performance organizzativa dell'Ente*;
- al raggiungimento di obiettivi individuali gestionali/operativi;
- alle *competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi dimostrati*, con riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

8. La misurazione e valutazione della performance del personale non titolare di incarico di EQ, è collegata:

- alla performance individuale intesa quale contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze tecnico professionali e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

9. La performance individuale, la performance organizzativa e le competenze professionali unitamente ai comportamenti organizzativi sono valutati annualmente. A tal fine è adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato periodicamente il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante dell'OIV, che individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

10. La performance è misurata e valutata con riferimento:

- a) all'amministrazione nel suo complesso;
- b) alle unità organizzative o aree di responsabilità;
- c) ai singoli dipendenti.

11. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

12. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. f-*quinquies*), del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii..

13. L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari definitivi incide negativamente sulla valutazione determinando una decurtazione dell'importo del relativo premio incentivante.

14. Nel Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Turi adottato dal Comune di Turi devono essere previste tre differenti metodologie di valutazione:

- a) una metodologia per i Responsabili di Settore Titolari di incarico di EQ, la cui valutazione è effettuata dall'OIV;
- b) una metodologia per il personale dipendente non titolare di incarico di EQ, la cui valutazione è affidata al Responsabile del Settore cui lo stesso è assegnato;
- c) una metodologia per il Segretario Generale dell'Ente, la cui valutazione è affidata all'OIV

Art. 3 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La Performance Organizzativa è il contributo che ciascuna unità di massima dimensione, comunque denominata, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.
3. La misurazione della performance organizzativa, di norma, fa riferimento ai seguenti ambiti:
 - a) l'impatto dell'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) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti 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 ed 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

Art. 4 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La Performance Individuale è il contributo che un dipendente (titolare o non titolare di incarico di EQ) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
 - b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
 - c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
 - d) *al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance;*
3. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di incarico di EQ 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 di gruppo o individuali;*
 - b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;*
 - c) *alle competenze tecnico professionali dimostrate e ai comportamenti organizzativi.*
4. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 5 – CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Il “*Ciclo di gestione della performance*” è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.
2. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: FASE INIZIALE, FASE INTERMEDIA E FASE FINALE, ciascuna delle quali è collegata alle altre in maniera coerente.
3. Nella FASE INIZIALE sono definiti e assegnati gli obiettivi

La Giunta Comunale definisce di concerto con i Responsabili di Settore gli obiettivi da realizzare e i programmi da attuare; annualmente definisce ed assegna a ciascun Centro di Costo/Responsabilità gli obiettivi operativi/gestionali da realizzare, derivati dagli strumenti di programmazione dell'Amministrazione (Linee Programmatiche di mandato,

DUP e Bilancio), che sono inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), inerente i singoli e diversi servizi organizzativi dell'ente.

I Titolari di incarico di EQ hanno la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati ai Centri di Responsabilità e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

Nella fase di assegnazione degli obiettivi è opportuno mettere in evidenza il collegamento tra obiettivi e risorse e le modalità di realizzazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Gli obiettivi assegnati ai singoli Titolari di incarico di EQ e le attività che questi (all'interno di tali obiettivi assegnati all'articolazione organizzativa di competenza) assegneranno ai singoli dipendenti o gruppo di dipendenti, saranno riportati nelle singole schede individuali di valutazione.

In questa fase l'OIV valida gli indicatori di performance e attribuisce *ex ante* il peso agli obiettivi previa proposta formulata dal Segretario Generale dell'Ente.

La pesatura degli obiettivi avviene nel modo descritto nel SMVP dell'Ente.

4. Nella FASE INTERMEDIA si attua il Monitoraggio sulla Performance

L'OIV, con il supporto dell'Organo addetto al Controllo di gestione, del Responsabile del Settore Economico Finanziario e del Segretario Generale dell'Ente:

- a) monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi di performance;
- b) propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;

L'OIV, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, vigila sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

I Titolari di incarico di EQ:

- a. monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività relative agli obiettivi previsti all'interno dei servizi di loro competenza nei quali si articola il PEG;
- b. verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

5. La FASE FINALE coincide con la fase di rendicontazione (conclusione) del Ciclo di Performance

Conclusosi il Ciclo segue la rendicontazione dei risultati attraverso la redazione di una Relazione 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. Essa può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato d.lgs. n. 267/2000 ed è preventivamente validata dall'OIV a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Di norma entro il mese di febbraio di ciascun anno ciascun Responsabile di Settore compila la Scheda/Report e predispone la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.

Ciascun Responsabile di Settore di norma è tenuto a valutare i dipendenti assegnati alla propria Unità organizzativa entro il mese di marzo, termine entro il quale le Schede di valutazione devono essere comunicate ai dipendenti, i quali hanno 7 (sette) giorni di tempo per chiedere il contraddittorio per eventuale riesame evidenziandone le motivazioni. Decorso il termine di 7 gg. previsto per le richieste di riesame da parte del singolo dipendente, Il Responsabile di Settore trasmette le Schede di valutazione dei dipendenti assegnati alla propria unità organizzativa all'OIV per la relativa validazione e quale ulteriore utile supporto nel completamento della propria valutazione.

L'OIV completata la valutazione del Responsabile di Settore presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di incarico di EQ.

Il Sindaco, sulla base della proposta predisposta dall'OIV, propone alla Giunta Comunale la presa d'atto della valutazione dei titolari di incarico di EQ.

L'Organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

L'OIV procede alla validazione della Relazione sulla *Performance*, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel presente SMVP.

Il processo di valutazione si conclude con la corresponsione della retribuzione di risultato per i titolari di incarico di EQ e dei premi di produttività annuali per il restante personale dell'Ente. Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario – Gestione Economica del Personale – provvede con apposito provvedimento gestionale alla liquidazione delle indennità di risultato. Il Responsabile del Settore AA.II. - Gestione Giuridica del Personale - provvederà con proprio provvedimento gestionale alla liquidazione del premio di produttività spettante a ciascun dipendente (non titolare di incarico di EQ) in relazione alla valutazione conseguita.

Art. 6 – SOGGETTI COINVOLTI

1. All'interno dell'Ente, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale intervengono i seguenti soggetti:

1. Il Dipartimento della Funzione Pubblica che svolge funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento.
2. La Giunta Comunale:
 - approva e aggiorna annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*;
 - approva il Piano della *Performance*;
 - prende atto della valutazione dei Titolari di incarico di EQ proposta dall'OIV ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato;
 - approva la Relazione annuale sulla *Performance*
3. Il Sindaco, al quale compete l'assegnazione degli obiettivi al Segretario Generale e la validazione della valutazione della performance proposta dall'OIV in base ai criteri stabiliti nel vigente SMVP dell'Ente.
4. L'OIV cui compete la valutazione annuale:
 - della *Performance* della struttura amministrativa nel suo complesso (dell'Ente);
 - della *Performance* organizzativa delle singole Unità organizzative (dei Settori) e individuale dei Titolari di incarico di EQ;
 - della *Performance* del Segretario Generale (in questo ultimo caso con validazione del Sindaco);
 - delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi dei Titolari di incarico di EQ, sentito il Segretario Generale in carica dell'Ente;

L'OIV nell'ambito del Ciclo della Performance dell'Ente, inoltre:

- si occupa della validazione degli indicatori degli obiettivi operativi/gestionali assegnati alle singole Unità organizzative dell'Ente nonché dell'attribuzione *ex ante* della pesatura degli stessi, proposta dal Segretario Generale sentiti i Responsabili di Settore;
- esprime il proprio parere sul SMVP valutando la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (policy e stakeholders) dell'amministrazione di appartenenza;

- valida la Relazione annuale sulla *Performance* e può proporre modifiche al Regolamento della Performance e al SMVP in collaborazione con il Segretario Generale.
- 5. I Titolari di incarichi di EQ, ai quali compete la valutazione del personale assegnato alla propria Unità organizzativa/Servizio, il cui esito è validato dall'OIV in termini di rispetto del vigente SMVP.
- 6. I dipendenti di ciascuna Unità organizzativa ai quali è attribuita la cd. valutazione dal basso, ossia una valutazione nella quale sono i collaboratori a esprimere un giudizio sul proprio Responsabile di Settore, ai fini dell'ampliamento delle modalità di valutazione.
- 7. I cittadini o gli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa secondo le modalità stabilite nel SMVP.

6.1 - LA GIUNTA COMUNALE

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance all'organo di indirizzo politico-amministrativo, che nel Comune è la Giunta Comunale, sono affidati i compiti di seguito elencati:
 - promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - approva e aggiorna (se necessario) annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante dell'OIV;
 - approva il Piano della performance e degli obiettivi;
 - approva il Piano Esecutivo di Gestione, le relative variazioni e le verifiche ove necessario e il Piano degli Obiettivi;
 - prende atto della valutazione dei Titolari di incarichi di EQ proposta dall'OIV ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato;
 - approva la Relazione sulla Performance

6.2 – L'OIV

1. L'OIV presiede al processo di valutazione dell'intero Ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi eventualmente espressi dagli utenti e/o dai cittadini.
2. L'OIV monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla Giunta Comunale le eventuali modifiche al Piano delle performance ed agli obiettivi assegnati.
3. Nello svolgimento delle sue attività l'OIV ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni con obbligo al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare a carico dei dipendenti che ne abbiano dato causa.
4. L'OIV valida, al termine del processo di valutazione, la Relazione sulla Performance e la trasmette all'Ufficio del Personale - Gestione Giuridica –, al Segretario Generale dell'Ente e alla Giunta Comunale per la presa d'atto. In tale documento l'OIV formula anche i giudizi sul processo di valutazione dell'intera Organizzazione dell'Ente. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.
5. Le principali funzioni attribuite all'OIV sono di seguito elencate:
 - a) Esprime annualmente parere vincolante in merito all'adozione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - b) valida gli indicatori degli obiettivi operativi/gestionali assegnati alle singole Unità organizzative dell'Ente;
 - c) attribuisce *ex ante* la pesatura agli obiettivi operativi/gestionali, proposta dal Segretario Generale sentiti i Responsabili di Settore;

- d) Valuta annualmente la Performance delle singole Unità organizzative, dei Responsabili di Settore Titolari di E.Q. e del Segretario Generale;
- e) Monitora il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della Trasparenza e Integrità e dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- f) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate nel processo di valutazione al Sindaco e alla Giunta Comunale;
- g) Valida la Relazione sulla *Performance* di cui all'articolo 10 dello stesso decreto 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul Sito istituzionale dell'Ente;
- h) 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, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- i) Propone alla Giunta Comunale la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative delle EQ e per la valutazione annuale dei Titolari di EQ;
- j) Attribuisce il peso ai singoli obiettivi assegnati dall'A.C. ai Titolari di incarichi di E.Q., previa proposta del Segretario Generale, propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi degli stessi e valida gli indicatori degli obiettivi operativi/gestionali assegnati alle singole Unità organizzative dell'Ente;
- k) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza e all'Integrità;
- l) E' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- m) Collabora con l'amministrazione e con i Responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- n) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

8. L'OIV opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico esclusivamente al Sindaco.

6.3 - I RESPONSABILI DI SETTORE

1. Collaborano con l'A.C. nella formulazione e definizione degli obiettivi operativi/gestionali da realizzare nell'anno di riferimento;
2. Collaborano nella stesura e alle fasi di verifica della mappa strategica per le parti di loro competenza;
3. Attuano le azioni per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;
4. Valutano la *Performance* dei dipendenti assegnati alla propria Unità organizzativa attraverso le schede allegate al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance annualmente approvato, aggiornato e/o confermato dalla Giunta Comunale.

Art. 7 – PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La Programmazione della *Performance* (1), quale documento programmatico triennale, rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione (DUP, Bilancio di Previsione, PEG, PDO...), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *Performance* attesa dell'Ente. In tale documento sono specificati gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente e, in riferimento agli obiettivi assegnati ai Titolari di incarichi di E.Q., gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.
2. In particolare, la Programmazione della *Performance* deve reinterpretare in chiave di *Performance* gli obiettivi strategici, operativi ed esecutivi, i primi contenuti nella sezione strategica del DUP, i secondi nella sezione operativa del DUP e i terzi nel Piano esecutivo di gestione. Questa reinterpretazione è necessaria per sviluppare correttamente i misuratori e i target appropriati anche in relazione alla dimensione temporale propria di ciascuno degli elementi di articolazione. Questa correlazione consente anche di riutilizzare il

legame con l'articolazione di bilancio laddove come è noto, le “missioni” sono correlate agli obiettivi strategici e i “programmi” agli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione.

3. La Programmazione della *Performance* ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'Ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito l'OIV propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi in stretta collaborazione con il Segretario Generale dell'Ente e contestualmente valida *ex ante* gli indicatori assegnati agli stessi obiettivi oltre a proporre la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei Titolari di incarichi di E.Q.

4. Nel corso dell'esercizio l'OIV con il supporto dell'Organo addetto al Controllo di gestione (se istituito), del Responsabile del Settore Economico Finanziario e del Segretario Generale dell'Ente, dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta comunale, se del caso, la modifica degli stessi. Nel corso del monitoraggio, dunque, qualora sia necessario, gli obiettivi possono essere modificati e integrati o revocati, qualora se ne riveli l'impossibilità di attuazione.

5. L'OIV valuta, sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle schede/relazioni presentate dai Titolari di incarichi di E.Q. (compresa la valutazione dei propri collaboratori), la performance individuale e organizzativa, nonché le competenze professionali e i comportamenti organizzativi degli stessi. I Titolari di incarichi di E.Q. valutano la *Performance* individuale e quella organizzativa, nonché le competenze professionali e i comportamenti organizzativi dei collaboratori assegnati al proprio Settore, il cui esito è trasmesso all'OIV ai fini della valutazione della *Performance* Organizzativa di Settore e dell'Ente.

6. I Titolari di incarico di EQ dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, preferibilmente sulla base di specifici modelli, di norma all'inizio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. L'OIV dovrà poi formulare la proposta di valutazione.

7. Il Valutatore (Responsabile di Settore o OIV) comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta. Il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato (*cd. contraddittorio*) entro un certo termine dal ricevimento della proposta di valutazione, decorso il quale la valutazione diventa definitiva e, nel caso della valutazione dei titolari di incarico di EQ, è trasmessa al Sindaco per la presa d'atto con Deliberazione di Giunta Comunale. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione. Delle osservazioni formulate dal valutato il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento in cui la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

8. I dipendenti, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, possono presentare motivato ricorso avverso le valutazioni all'OIV dell'Ente. I Titolari di incarico di EQ possono nella stessa ipotesi presentare un motivato ricorso al Segretario Generale richiedendo che sia sottoposta la questione all'Amministrazione Comunale ai fini della nomina di apposito organismo esterno di conciliazione onde evitare un eventuale contenzioso.

- (1) L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa tra i quali il Piano della Performance con inserimento nella sottosezione di programmazione "PERFORMANCE" (2.2).

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti (come il Comune di Turi), tenuti all'adozione del PIAO in forma semplificata, così come previsto nella Guida alla compilazione del Piano, di cui all'Allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, non è obbligatorio inserire la sottosezione di programmazione "PERFORMANCE" (2.2) nel PIAO.

Art. 8 - GLI OBIETTIVI E IL SISTEMA PREMIANTE

1. L'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente i propri obiettivi, aggiornando il Piano triennale degli obiettivi e della *Performance*. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole Unità organizzative e dell'Ente nel suo complesso.
 2. Gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano i "*progetti*" nei quali si articolano le "*politiche*" dell'Ente.
 3. Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili delle singole Unità organizzative che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale, all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.
 4. Anche l'attività "*ordinaria*" può essere articolata in obiettivi, allo scopo di rilevarne l'effettiva e corretta realizzazione, consentirne la rendicontazione e correlarne il conseguimento con il sistema di valutazione.
 5. Gli obiettivi possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione.
 6. Gli obiettivi sono adottati, sentiti i Responsabili Titolari di incarichi di EQ e previo parere dell'OIV.
 7. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla *Performance*.
 8. Per le funzioni gestite in forma associata da parte dell'Ente, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.
- Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si intendono prorogati gli obiettivi già assegnati con il Piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse, anche dando corso, ove necessario, alla adozione di un Peg/ Piano provvisorio.
9. Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e devono in ogni caso 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, ancorati a indicatori;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- d) riferibili ad un arco temporale predeterminato (annuale/pluriennale);
- e) commisurabili, ove possibile, a standard anche di altre amministrazioni analoghe;
- 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.

10. In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi si articolano come segue:

a) obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità.

b) obiettivi operativi/gestionali specifici, individuati d'intesa con i Responsabili delle singole Unità organizzative e con l'OIV, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, articolati come segue:

- obiettivi operativi/gestionali strategici riferiti alla *Performance* di norma di lungo termine (ossia triennale) richiesta alle singole Unità organizzative;
- obiettivi operativi/gestionali ordinari riferiti alla *Performance* di norma di breve termine (ossia annuale) relativa alle specifiche competenze attribuite alle singole Unità organizzative.

11. Il Comune di Turi promuove l'utilizzo di sistemi premianti finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

12. L'attivazione dei sistemi premianti è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "*utili*", "*migliorativi*" o comunque espressione dei principi di correttezza e "*buon andamento*" dell'Amministrazione, nel rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

13. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.

14. I criteri di valutazione della premialità, a livello di Unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

15. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premianti diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

16. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'OIV. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla Relazione sulle Performance. Tale Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.

Art. 9 - GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

1. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento alla retribuzione di risultato da erogare in favore dei Titolari di incarico di E.Q. e ai premi di produttività da erogare in favore del personale coinvolto nel processo di realizzazione degli obiettivi di Settore, nonché agli altri istituti premianti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

2. Degli esiti delle valutazioni, dunque, si tiene conto nelle progressioni economiche (o differenziali stipendiali), nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi di E.Q. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto, invece, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

4. Non si dà corso alla erogazione della retribuzione accessoria sopra indicata, per i Titolari di EQ e per i dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Art. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Il processo di misurazione e di valutazione della performance individuale è teso a limitare il più possibile l'insorgere di contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 2-bis, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le procedure di conciliazione sono dirette a risolvere gli eventuali conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

3. Nel caso insorgano divergenze tra valutatore e valutato nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, e che tali divergenze risultino non componibili in sede di colloquio/contraddittorio di valutazione, di cui all'articolo precedente, si

prevede l'avvio della procedura di conciliazione, al fine di cercare di ricomporre le divergenze per giungere ad un giudizio definitivo che valorizzi gli elementi oggettivi di valutazione.

Art. 11 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione 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 assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. La Relazione sulla Performance può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000. Essa, approvata dalla Giunta Comunale è validata dall'OIV, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.
3. Ai fini della trasparenza il rapporto consuntivo sulla performance è pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione di "*Amministrazione Trasparente*" dedicata alla *Performance*.

TITOLO III PREMI E MERITO

Art. 12 - PRINCIPI GENERALI

1. La distribuzione di incentivi al personale e le progressioni economiche (o differenziali stipendiali) e di carriera non possono essere effettuate in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività e concorsualità.
2. Il Comune di Turi promuove il merito e il miglioramento della *Performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
3. Tutti gli incentivi e i premi possono essere attribuiti solo se sono state effettuate le verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione previste dal presente regolamento.

Art. 13 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

1. Per premiare il merito vengono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - premi annuali di produttività individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della *Performance* annuale;
 - progressioni economiche (o differenziali stipendiali);
 - progressioni di carriera.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per le premialità è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE (O DIFFERENZIALI STIPENDIALI)

1. Al fine di premiare il merito e la crescita professionale possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali (attualmente cd. differenziali stipendiali).
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota annuale nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata e compendati in apposito Regolamento interno sulle Progressioni economiche orizzontali.

Art. 15 - PROGRESSIONI DI CARRIERA (O PROGRESSIONI TRA LE AREE)

1. La Giunta, in sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso, per ogni singolo profilo, al personale interno inquadrato nell'Area professionale inferiore. Le progressioni di carriera sono attribuite secondo i criteri fissati in apposito Regolamento comunale.

Art. 16 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

1. Il presente regolamento sostituisce il precedente approvato nell'anno 2023 ed abroga ogni altra disposizione regolamentare in materia contenuta in altri Regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione in contrasto con lo stesso. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato in applicazione del presente Regolamento potrà essere applicato a partire dall'anno di gestione al quale è riferito l'aggiornamento.