TITOLO III - PERFORMANCE E PREMIALITA'

CAPO I - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 11 - FINALITA'

1. Il Comune di Pioltello misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dirigenti e dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché 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.
2. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
3. Per tali finalità, la Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione e dei dirigenti dell'ente, approva il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" nel quale sono analiticamente individuati gli strumenti, le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
4. Nel presente regolamento e in tutti gli altri documenti dell'ente il termine performance organizzativa fa riferimento alla performance dell'ente nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative, il termine performance individuale fa riferimento alla performance dei singoli dirigenti e dipendenti.

ART. 12 - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) il grado di attuazione dei programmi, ovvero il rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) l'efficiente impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - d) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - e) l'equilibrio economico finanziario dell'ente;
 - f) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali presenti;
 - g) lo sviluppo del sistema di relazioni con gli interlocutori esterni, cittadini, utenti, destinatari dei servizi altri enti, imprese, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - h) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi.

ART. 13 - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale si sviluppa su ambiti differenziati in relazione al ruolo ricoperto dai lavoratori all'interno dell'organizzazione.
2. Per i dirigenti e per il personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità la performance individuale è collegata: agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura; alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
3. Per i restanti dipendenti la performance individuale è collegata: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

ART. 14 - 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) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. L'ente, al fine rendere il processo di gestione della performance attendibile e comprensibile all'interno e all'esterno dell'organizzazione, procede con gli strumenti e le modalità descritti al successivo articolo.

ART. 15 - PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. L'Amministrazione di Pioltello si dota del Piano della performance documento che ha la finalità di rappresentare in modo integrato, immediato e di facile comprensione il livello della performance attesa dell'ente con particolare riferimento agli ambiti individuati nel precedente art. 13.
2. Il Piano della performance è un documento programmatico triennale nel quale, in coerenza con le risorse disponibili, vengono esplicitati gli indirizzi politici, gli obiettivi strategici ed operativi, i relativi valori attesi e gli indicatori necessari per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione.
3. Il Piano della performance è strettamente collegato con gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'ente. In particolare, il bilancio e l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, approvati dal Consiglio Comunale, contengono le informazioni necessarie per individuare le priorità politiche, i programmi strategici e le risorse ad essi destinati. Nell'individuazione degli obiettivi gestionali e degli standard attesi dai servizi, il Piano della Performance si raccorda con il Piano Esecutivo di Gestione.
4. Il Piano è approvato dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio dell'ente previo parere del Nucleo di Valutazione in ordine alla congruenza del Piano con gli indirizzi politici e alla congruenza e completezza dello stesso sul piano metodologico e del rispetto delle previsioni normative.
5. In caso di mancata adozione del Piano nell'anno di riferimento non si procederà, coerentemente con le vigenti disposizioni normative, alla erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dirigenti e i dipendenti.
6. Il Piano deve essere strutturato con modalità che lo rendano comprensibile e comunicabile all'esterno dell'organizzazione. Il Piano delle performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.
7. Il Segretario Generale assicura il costante monitoraggio del Piano della Performance e, a tal fine, individua le persone che lo coadiuvano, sotto il profilo tecnico, in questa attività. In ogni caso, entro il 30 settembre dell'anno di riferimento, il Segretario Generale presenta alla Giunta un report sull'andamento del Piano.
8. La Giunta Comunale approva un documento denominato Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla performance viene validata, prima di essere sottoposta alla Giunta, dal Nucleo di Valutazione.
9. La Relazione sulla performance è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

CAPO II - PREMI E MERITO

ART. 16 - PRINCIPI GENERALI

1. Il Comune di Pioltello 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 monetari, non monetari e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

ART. 17 - IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

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

ART. 18 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

1. Per premiare il merito, il Comune di Pioltello può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle 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. 19 - PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

1. I lavoratori dell'ente, sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, sono collocati in almeno tre e massimo cinque fasce di merito. Nella fascia di merito alta deve essere inserita una quota limitata del personale e alla stessa è destinata una quota prevalente delle risorse destinate ai premi annuali sui risultati della performance.
2. L'attribuzione del premio annuale sui risultati della performance è strettamente collegato al risultato della performance dell'ente e delle unità organizzative in cui sono inseriti i lavoratori. A tal fine la valutazione annuale deve prendere in considerazione, in modo significativo, l'apporto individuale dei lavoratori al raggiungimento dei risultati organizzativi.
3. Le fasce di merito sono definite distintamente per i dirigenti, le posizioni organizzative e il restante personale .
4. Per i dirigenti e le posizioni organizzative i premi annuali sui risultati delle performance coincidono con la "retribuzione di risultato".
5. Per i dirigenti e le posizioni organizzative le fasce vengono strutturate se, per ciascuna di queste tipologie professionali, il numero di unità in servizio nell'ente è superiore a cinque. Qualora non sia presente questa condizione minima si devono comunque prevedere forme di assegnazione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in modo da remunerare in maniera distintiva quella percentuale limitata di dirigenti e/o di posizioni organizzative che ha conseguito i risultati migliori.
6. Nelle more dell'approvazione della tornata contrattuale -a decorrere dalla quale troverà applicazione il "sistema per fasce"- la produttività del personale viene erogata: per una quota pari al 50% delle risorse disponibili in base al grado di raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ossia di obiettivi di produttività collettiva definiti normalmente a livello di settore e/o di unità organizzativa e per una quota pari al 50% in relazione alla valutazione delle prestazioni individuali. I dirigenti e il Comandante della PL rendicontano nella relazione sulla performance i risultati raggiunti e la stessa -dopo la validazione del Nucleo di Valutazione e l'approvazione della Giunta Comunale- costituisce il riferimento per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata dai

dirigenti di settore e dal comandante della Polizia Locale. Il ruolo di Responsabile di unità organizzativa può prevedere fra i compiti assegnati la valutazione del personale assegnato all'unità. In tal caso, la valutazione viene comunque validata dal dirigente di settore.

7. La retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa viene assegnata per il 60% in base al grado di raggiungimento di obiettivi di performance, assegnati dal dirigente ad inizio anno scegliendo fra gli obiettivi di performance approvati dalla Giunta Comunale, e per il 40% sulla base del grado di soddisfazione di comportamenti organizzativi attesi. A partire dall'anno 2016 la retribuzione è erogata per il 50% su obiettivi di performance e per il 50% sulla base del grado di soddisfazione di comportamenti organizzativi.

ART. 20 - BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

1. Il Comune di Pioltello, può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. 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.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento delle performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 165/2001.
4. 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.

ART. 21 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Il Comune di Pioltello può istituire un premio annuale per l'innovazione al fine di premiare il miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato a ciascun dipendente premiato non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa dei progetti presentati dai dirigenti.
4. Le risorse da destinare al premio annuale per l'innovazione sono individuate con le medesime modalità definite al comma 3 del precedente articolo.

ART. 22 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Il Comune di Pioltello riconosce al personale progressioni economiche orizzontali al fine di premiare il merito con aumenti retributivi definitivi. 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 valutazione delle performance dell'Ente.
2. La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

ART. 23 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Pioltello può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione 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 possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

ART. 24 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Pioltello può prevedere che la copertura dei posti programmati avvenga tramite concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva per il personale interno non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso, con arrotondamento per difetto, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Ai concorsi in oggetto possono partecipare i dipendenti in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria selezionata.
3. La collocazione nella fascia di merito alta nel triennio precedente è considerato titolo di preferenza, a parità di merito, fra i candidati interni risultati idonei al concorso che usufruiscono della riserva.

ART. 25 - ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITA'

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna al proprio personale incarichi e responsabilità. Tra gli incarichi in oggetto sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dall'articolo 36 del presente regolamento.
2. Gli incarichi di responsabilità vengono assegnati in funzione della professionalità dei dipendenti, desumibile anche dai risultati delle valutazioni annuali, secondo criteri oggettivi e pubblici.

ART. 26 - ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Pioltello promuove e finanzia, nell'ambito delle risorse destinate alla formazione, percorsi formativi di alta formazione per i dipendenti che nelle valutazioni annuali si collocano nelle fasce di merito più elevate. Nei percorsi di alta formazione sono compresi corsi di specializzazione e master presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative e formative.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro e/o stage presso istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

ART. 27 - PREMIO DI EFFICIENZA

1. Le risorse annuali destinate all'incentivazione del personale possono essere incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto legislativo 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.