



COMUNE DI CILAVEGNA

**REGOLAMENTO
SUL SISTEMA DI
VALUTAZIONE PERMANENTE
DELLE PRESTAZIONI DEI
DIPENDENTI E SULLA
PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 187 del 2.12.1999 -
Esecutiva, per decorrenza dei termini, L. 142/90 il 24.12.1999 -
Modificata con delibera di Giunta Comunale n. 22 del 22.02.2001 (art. 5) -
Esecutiva, per decorrenza dei termini, D.Lgs. 267/00, il 9.03.2001.

Art. 1 – Valutazione permanente delle prestazioni dei dipendenti

1. Ai sensi delle norme di legge e delle previsioni contrattuali ¹, il Comune di Cilavegna adotta un sistema permanente di valutazione delle prestazioni dei dipendenti le cui finalità e modalità di applicazione sono definite dal presente regolamento.

Art. 2 – Finalità di applicazione

1. Il sistema permanente di valutazione è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell'Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connessi.
2. In particolare esso rappresenta:
 - a) lo strumento di analisi degli apporti professionali dei singoli dipendenti alla fase di attuazione delle direttive operative definite dal competente Responsabile di Servizio / Direttore Generale (o Segretario Comunale);
 - b) il supporto di ricognizione dei fabbisogni formativi e informativi dei dipendenti, necessari per la predisposizione di adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali sviluppati dall'Ente;
 - c) uno degli strumenti fondamentali di analisi organizzativa e di definizione delle politiche di sviluppo organizzativo;
 - d) la base di analisi per l'applicazione dell'istituto contrattuale della progressione economica interna alle categorie²;
 - e) la base di analisi per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale³;
 - f) uno degli elementi fondanti il sistema complessivo di gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art. 3 – Soggetti valutatori

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata, con metodologie previste dal presente regolamento e quelle risultanti dal “*Sistema di valutazione*” approvato dall'Ente:
 - a) dal Responsabile di Servizio, per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa;
 - b) dal Direttore Generale (o dal Segretario Comunale) per tutti gli altri dipendenti non rientranti nel punto a) e, nell'ambito delle procedure di progressione economica orizzontale, per i Responsabili di Servizio.

Art. 4 – Programmazione operativa dell'attività

1. Sulla base degli obiettivi e dei progetti assegnati alle strutture organizzative attraverso il Piano Esecutivo di Gestione o altro provvedimento d'indirizzo gestionale, la programmazione operativa dell'attività si sviluppa attraverso le seguenti fasi procedurali:
 - entro il 31 gennaio di ogni anno i Responsabili di Servizio convocano i propri collaboratori per definire le attività di competenza dei singoli operatori o dei gruppo di lavoro (se esistenti) e concordare i contenuti operativi di loro competenza; nella stessa sede verranno definiti gli obiettivi specifici da assegnare ai singoli dipendenti/gruppi e le eventuali ipotesi di ripartizione di compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
 - da quel momento il Responsabile di servizio verifica periodicamente, attraverso confronti individuali o di gruppo, il grado di attuazione degli obiettivi operativi concordati; analogamente gli operatori possono coinvolgere il Responsabile rispetto ad eventuali problematiche operative ed organizzative emerse;
 - in ogni caso, periodicamente, il Responsabile di Servizio insieme ai proprio collaboratori compie una valutazione, in progress, dell'attività della struttura e concorda gli eventuali correttivi individuali o di gruppo utili all'aggiornamento della programmazione operativa come sopra definita;
 - entro la fine dell'anno, il Responsabile convoca tutti i dipendenti per un riesame complessivo dell'attività svolta e acquisisce le schede di autovalutazione preliminare prodotte dai propri collaboratori come specificato nel successivo art. 5.

Art. 5 – Procedura di valutazione

1. La procedura si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
 - in sede di riesame complessivo dell'attività di cui all'articolo precedente, il Responsabile compila la scheda di valutazione per ogni dipendente facente parte del suo Servizio, utilizzando quella appositamente prevista dal "*Sistema di valutazione*" approvato dal Comune. Tutte le schede vengono visionate in Conferenza dei Responsabili di Servizio;
 - per i Responsabili di Servizio provvede il Direttore Generale / Segretario Comunale.
2. Qualora la valutazione del dipendente inerisca ad attività svolte tra più servizi, la scheda di valutazione sarà predisposta, in collaborazione, dai Responsabili interessati.
3. Il dipendente ha diritto di presentare al Direttore Generale / Segretario Comunale, entro 15 giorni dalla comunicazione formale, rilievi rispetto alla valutazione sul proprio operato, anche assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. I rilievi saranno discussi, in contraddittorio, col dipendente interessato. Esauriti tali adempimenti il Direttore Generale adotta il provvedimento definitivo da comunicare formalmente al dipendente interessato.
I Responsabili di Servizio presenteranno le loro osservazioni al Sindaco.

4. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Art. 6 – Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica orizzontale dei dipendenti si realizza nel rispetto della disciplina prevista dal nuovo Ordinamento professionale e secondo criteri applicativi preventivamente concordati con le Organizzazioni Sindacali.
2. Sulla scorta delle schede presentate dai soggetti valutatori, il Servizio competente ovvero il Direttore Generale (Segretario Comunale) determina, nel rispetto dei criteri di cui al comma precedente ed in rapporto alle posizioni economiche da ricoprire, altrettante graduatorie di valutazione / selezione utili per la progressione economica orizzontale;
3. La graduatoria è valida un anno.

Art. 7 – Norme di rinvio

1. La definizione della metodologia permanente di valutazione, il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui agli articoli 5 e 6 del Nuovo ordinamento professionale come pure le norme generali (particolari per l'attuazione della stessa progressione all'interno della categoria saranno disciplinati in appositi atti e nel rispetto delle relazioni sindacali dal nuovo contratto collettivo di lavoro.

NOTE

¹ **C.C.N.L. 31.3.1999 – ARTICOLO 6 – Sistema di valutazione**

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

² **C.C.N.L. 31.3.1999 – ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
- c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

-
- d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

³ **C.C.N.L. 1.04.1997 – ART. 17 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

- a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
- b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
- c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
- d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
- e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.
- g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).
- h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava

che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.