

COMUNE DI MESSINA

(PROVINCIA DI MESSINA)

REGOLAMENTO*

D. lgs 27.10.2009 n.150

- MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
- PREMI E MERITO

Allegato alla deliberazione Giunta Comunale n. 1385 del 14 NOV. 2011

***Adeguamento del Regolamento di organizzazione alle disposizioni del Titolo II e del Titolo III del D.lgs. n.150/2009**

SOMMARIO

Titolo I – Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance

Capo I - Principi e definizioni

- Art. 1. Oggetto e finalità
- Art. 2. Definizione di performance organizzativa
- Art. 3. Definizione di performance individuale

CAPO II - Ciclo di gestione della performance

- Art. 4. Fasi del ciclo di gestione della performance e piano della performance
- Art. 5. Qualità dei servizi pubblici
- Art. 6. Trasparenza

CAPO III - Sistema di misurazione e di valutazione della performance

- Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione delle performance
- Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione delle performance
- Art. 9. Valutazione dei dirigenti
- Art. 10. Valutazione dei dipendenti
- Art. 11. Valutazione di risultato del Segretario generale
- Art. 12. Procedure di conciliazione
- Art. 13. Istituzione e composizione Organismo indipendente di Valutazione (OIV)
- Art. 14. Autonomia dell'OIV
- Art. 15. Funzioni dell'OIV
- Art. 16. Presidenza e riunioni dell'OIV
- Art. 17. Durata, decadenza e revoca dell'OIV
- Art. 18. Accesso agli atti
- Art. 19. Sistema premiante



Titolo II – Premi e merito

Capo I – Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 20. Principi generali
- Art. 21. Oneri

Capo II – Il sistema di incentivazione

- Art. 22. Definizione
- Art. 23. Strumenti di incentivazione monetaria
- Art. 24. Premi annuali sui risultati della performance

- Art. 25. Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 26. Premio annuale per l'innovazione
- Art. 27. Progressioni economiche
- Art. 28. Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 29. Progressioni di carriera
- Art. 30. Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 31. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Capo III – Le Risorse per premiare

- Art. 32. Definizione annuale delle risorse
- Art. 33. Premio di efficienza

Capo IV – Disposizioni finali

- Art. 34. Disposizioni finali
- Art. 35. Abrogazione di norme ed entrata in vigore.



Titolo I

Misurazione, Valutazione e trasparenza della performance

Capo I - Principi e definizioni

Art. 1.

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano la misurazione, la valutazione e la trasparenza della performance, l'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito indicato OIV, ed il sistema premiante in attuazione dei principi contenuti nel D.lgs 27.10.2009 n.150 e ss.mm.ii.

2. Il Comune di Messina misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, l'integrità e la trasparenza dell'azione amministrativa, 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.

Art. 2.

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa tiene conto dei seguenti fattori:

- 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 la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e 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. 3.
Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di 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;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e 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 dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II - Ciclo di gestione della performance

Art. 4
Fasi del ciclo di gestione della performance e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009 prevede:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- 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. Nello specifico, il Comune di Messina sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- **definizione e assegnazione degli obiettivi** (conformi alle caratteristiche definite dal 2 comma dell'art.5 del D.lgs. n.150/2009), che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) e/o il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) redatti sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali : Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;
- **collegamento tra i singoli obiettivi e identificazione delle risorse** mediante due specifiche modalità:
 - a) Relazione previsionale e programmatica annuale e triennale: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - b) Piano esecutivo di gestione (Peg) e/o Piano degli Obiettivi (PdO): assegnazione delle risorse ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;
 - **monitoraggio in corso di esercizio** e attivazione di eventuali interventi correttivi attraverso i seguenti momenti specifici:
 - I. **entro il 30 settembre di ciascun anno**: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Dirigenti e dei competenti Assessori;
 - II. **entro il 30 novembre di ciascun anno**: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;
 - **misurazione della performance**:
 - i. **organizzativa**: attraverso il controllo di gestione ed il controllo strategico di cui agli articoli 196/198-bis del D.lgs.n. 267/2000 ;
 - ii. **individuale**: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato dalla Giunta comunale;
 - **utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui all'articolo 7 del presente regolamento;
 - **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. La rendicontazione avviene attraverso i seguenti strumenti:
 - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000 ;
 - il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;

- **la relazione sulla performance** con cui la Giunta comunale, ai sensi dell'articolo 151 comma 6 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.

La relazione, predisposta dal Direttore Generale o, ove non nominato, dal Segretario Generale, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui al successivo art.13, ed è approvata dalla Giunta entro il 30 giugno. La validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione inderogabile per l'erogazione di risorse e/o benefici finalizzati a premiare il merito ovvero il trattamento economico accessorio di performance. La relazione deve essere trasmessa al Consiglio entro 15 giorni dalla sua approvazione;

- il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce agli amministratori, ai sensi dell'articolo 198 del decreto legislativo n. 267/2000, le conclusioni del controllo ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance è inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

4. Alla luce dei commi precedenti il piano della performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Relazione previsionale e programmatica
- Bilancio pluriennale
- Bilancio annuale di previsione
- Programma triennale dei lavori pubblici
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale
- Piano esecutivo di gestione

La Relazione previsionale e programmatica (RPP) allegata al bilancio di previsione, contiene per un arco temporale di tre anni, l'individuazione dei programmi e dei progetti, con le finalità da conseguire e l'attribuzione delle risorse umane e strumentali.

Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della performance e determina:

- gli obiettivi di gestione coerentemente agli obiettivi strategici della RPP, affidandone la loro attuazione ai dirigenti
- le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.

Il Piano esecutivo di gestione è approvato entro 30 giorni dall'esecutività della deliberazione di approvazione del Bilancio, dalla Giunta su proposta del Direttore Generale o , ove non nominato, dal Segretario Generale sentiti i Dirigenti preposti alle diverse strutture organizzative.

Il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), sulla base degli obiettivi di gestione fissati dal PEG, individua:

- obiettivi e modalità operative di ciascuna struttura (Area – Dipartimento – Staff) con l'indicazione dei risultati attesi da ciascuno di essi;
- indicatori per la misurazione e la valutazione della performance delle strutture e dei Dirigenti (in connessione con gli obiettivi del PEG)

Il Piano dettagliato degli obiettivi è adottato, entro 30 giorni dall'esecutività della deliberazione di approvazione del PEG, dal Direttore Generale se nominato che si avvale del supporto dei Dirigenti.

L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio comunale e del PEG da parte della Giunta comunale costituiscono attuazione del piano della performance dell'Ente.

5. Tutti i documenti indicati al comma 4 sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".



Art. 5. Qualità dei servizi pubblici

1. Al fine di dare attuazione a quanto prescritto dall'art. 28 del D.lgs. n. 150/2009, l'Ente adotta un sistema diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi, attraverso la predisposizione e adozione di apposite Carte dei Servizi e Customer Satisfaction.

Articolo 6 La trasparenza

1. L'organo di indirizzo politico e amministrativo assicura che l'intera attività dell'ente sia ispirata al principio generale della trasparenza che costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.

2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Trasparenza, valutazione e merito", delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli

organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

3. Al fine di dare attuazione a quanto disposto dal comma 2 , entro 60 giorni dall'approvazione del presente Regolamento, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) redige un Piano di dettaglio dei documenti, distinti per struttura organizzativa, da pubblicare nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" o nelle altre sezioni tematiche del sito istituzionale, . Il Piano è approvato dalla Giunta Comunale.

Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative, quali ad esempio quelli relativi agli incarichi esterni e quelli relativi alla contrattazione integrativa decentrata.

La pubblicazione dei documenti deve essere condotta nel rispetto di quanto stabilito dal Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.lgs. n.196 del 30.06.2003 e successive modificazioni.

4.L'Organismo Indipendente di Valutazione monitora e attesta il funzionamento complessivo del sistema della trasparenza e ne riferisce direttamente al Sindaco.

CAPO III - Sistema di misurazione e valutazione della performance



Art.7.

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

1. Il Comune di Messina, al fine di valutare annualmente la propria performance organizzativa e individuale, con deliberazione di Giunta comunale, adotta il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel quale sono espressamente indicati:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance, in conformità alle disposizioni contenute nel D.lgs. n.150 del 2009;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria di bilancio
- e) le modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del Sistema nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

- f) ai sensi dell'art.31 del D.lgs. n.150/2009, come integrato e modificato dall'art.6 del D.lgs. n.141 del 2011, il numero delle fasce di merito, in misura non inferiore a tre e non superiore a cinque e i criteri per la graduazione delle medesime.

Art.8

Ambiti di misurazione e valutazione delle performance

1. Il Comune di Messina adotta la seguente misurazione e valutazione delle performance:

- a) performance organizzativa dell'ente nel suo complesso
- b) performance delle singole unità organizzative
- c) performance individuale dei dirigenti

- d) performance del Segretario Generale e/o del Direttore Generale
- e) performance individuale del personale dipendente comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa

2. Le misurazioni e valutazioni di cui alla lettera a) sono effettuate dall'Amministrazione e validate dall'Organismo Indipendente di Valutazione; quelle di cui alle lettere b) sono effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione; quelle di cui alle lettere c) d) dal Sindaco su proposta dell'OIV; quelle di cui alla lettera e) dai dirigenti.

Art. 9.

Valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti è collegata al livello di realizzazione degli 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 dei giudizi.

2. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è di competenza del Sindaco su proposta dell'OIV, sentito il Direttore Generale o, ove non nominato, il Segretario Generale, tenendo conto dei risultati del controllo di gestione nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel Sistema di Valutazione previsto dal precedente articolo 7.

3. Il Sindaco, in base alla relazione dell'OIV., definisce con proprio atto motivato la valutazione del Dirigente. Nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o gravi inosservanze delle direttive generali e degli indirizzi, l'Amministrazione comunale attiva le procedure di contestazione e di addebito previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



Art.10.
Valutazione dei dipendenti

1..La valutazione dei dipendenti è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

2.La valutazione dei dipendenti spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel Sistema di Valutazione previsto dal precedente art.7 .

3. Gli esiti della valutazione sono inviati tempestivamente al Direttore Generale o, ove non nominato, al Segretario Generale per la predisposizione della Relazione di performance e all'Organismo Indipendente di valutazione per i provvedimenti di competenza.

4.Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.

5. ^{*} Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art.11.
Valutazione di risultato del Segretario Generale

1. Le funzioni di valutazione delle prestazioni del Segretario Generale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato sono svolte dal Sindaco su proposta dell'OIV.

Art.12.
Procedure di conciliazione

1.In caso di formale e motivata manifestazione di dissenso sulla valutazione e fatta salva l'applicazione dell'istituto del tentativo di conciliazione previsto dall'art.410 cpc, come novellato dalla Legge n.183/2010, l'interessato può proporre istanza di riesame della valutazione come segue:

- a) valutazione dei dirigenti : al Sindaco il quale, previo esame in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte , sentito l'OIV, si pronuncia sull'istanza;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale: all'OIV il quale, previa accertamento della fondatezza delle motivazioni addotte e delle ragioni che hanno determinato la valutazione da parte del dirigente, esprime la nuova valutazione;

2. La procedura conciliativa di cui ai precedenti punti a) e b) deve essere attivata, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notifica della valutazione ed il procedimento deve concludersi entro trenta giorni dal rice-

vimento al protocollo generale dell'Ente dell'istanza di riesame della valutazione. Qualora le valutazioni siano ulteriormente e motivatamente confermate dal valutatore, non sono esperibili altri rimedi o ricorsi interni all'ente. In nessun caso altri soggetti possono sostituirsi nelle valutazioni di competenza dei soggetti come individuati dal presente regolamento.



Art.13.
Istituzione e composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

1. Nel Comune di Messina è istituito, per le finalità previste dal presente regolamento, l'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito denominato (OIV), il quale è costituito ed opera secondo i principi stabiliti dall'art.14 del D.lgs.27.10.2009 n.150 e ss.mm.ii

2. L'OIV è un organo collegiale composto da tre membri estranei all'Amministrazione, di cui uno con le funzioni di Presidente. I compensi per lo svolgimento dell'incarico, che non possono, comunque, essere in misura superiore a quello base previsto per i componenti del previgente Nucleo di Valutazione, sono fissati dalla Giunta Comunale. Agli oneri derivanti dalla costituzione e funzionamento dell'OIV si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

3. Non possono far parte dell'OIV i soggetti che ricoprono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

4. Non possono, altresì, essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela sino al quarto grado con i componenti gli Organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, siano oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi o che, comunque, siano per le loro attività in conflitto di interessi con l'Ente. Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

5. La scelta dei componenti dell'OIV deve essere fatta previa procedura ad evidenza pubblica mediante apposito avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, all'Albo Pretorio e nelle sedi Circo-scrizionali. Dell'avviso deve essere data adeguata comunicazione agli organi di informazione locali.

La selezione dei candidati deve essere svolta mediante esame dei curricula presentati e colloquio volto ad accertare non solo la formazione e le esperienze pregresse, ma anche le capacità e le competenze spe-

cifiche intese come caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, idonee a rilevare l'attitudine dell'interessato ad inserirsi nella struttura comunale.

La procedura ad evidenza pubblica è svolta dal Dirigente Staff Gabinetto del Sindaco.


Il Dirigente predetto, esamina le candidature presentate e verificata la corrispondenza ai requisiti richiesti dall'avviso, sottopone l'elenco degli aspiranti selezionati al Sindaco, il quale disporrà a propria discrezione, l'effettuazione dei colloqui con i medesimi.

Il Sindaco, con proprio atto, nomina i componenti dell'OIV ed il Presidente.

Sul sito istituzionale del Comune, sezione "Trasparenza Valutazione e Merito", sono pubblicati i provvedimenti di nomina ed i curricula.

Art.14.

Autonomia dell'OIV



L'OIV., nel rispetto della normativa vigente e del presente regolamento, ha piena autonomia organizzativa ed operativa e riferisce direttamente al Sindaco. E' in posizione di indipendenza dai Dirigenti e dalle strutture organizzative del Comune ed è allocato nello Staff Gabinetto del Sindaco.

2. Presso l'OIV, senza nuovi o maggiori oneri per l'Ente, è istituita una struttura tecnica permanente per la misurazione delle performance, dotata delle risorse necessarie e del personale occorrente, di adeguata e comprovata professionalità e competenza.

3. L'OIV, nell'esercizio delle sue funzioni e per il raccordo con le strutture organizzative interne e con la Dirigenza comunale, si avvale del Direttore Generale o, ove non nominato, del Segretario Generale quale titolare della funzione di sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti.

Art. 15.

Funzioni dell' OIV

1.L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi della normativa vigente e delle previsioni del presente Regolamento verifica, valuta e attesta il ciclo delle performance delle strutture comunali e dei singoli dirigenti e relaziona al Sindaco sull'andamento dell'Amministrazione e sul grado di raggiungimento degli obiettivi. L'OIV in particolare:

- propone alla Giunta il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, elaborato con il contributo dei dirigenti, e le sue eventuali modifiche;
- monitora e attesta il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale su tali temi;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;

- definisce la metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali e quella delle performance organizzative delle strutture e quelle individuali;
- sollecita e raccoglie la documentazione necessaria, utilizzando tutte le strutture dell'Ente a qualsiasi titolo coinvolte nei procedimenti di propria competenza;
- promuove incontri con l'Amministrazione e coi dirigenti al fine di raccogliere i dati sul ciclo delle performance e in particolare sugli obiettivi e sul loro livello di raggiungimento, segnalando eventualmente all'Amministrazione i fattori di criticità rilevati;
- procede alla pesatura delle posizioni dirigenziali, alla relativa graduazione e a indicare i correlati valori economici della retribuzione di posizione;
- formula al Sindaco le proposte di valutazione annuale del Direttore Generale e/o del Segretario Generale e dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi previsti dal D.lgs.n.150/2009;
- valida la Relazione sulle performance dell'Amministrazione e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune , sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi previsti dal D.lgs. n.150 del 2009, dai Contratti collettivi nazionali e integrativi, dai regolamenti interni dell'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale e ne riferisce le risultanze all'Amministrazione;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D.lgs. n.150/2009.

2.L'Amministrazione può assegnare all'OIV, senza oneri aggiuntivi, ulteriori compiti afferenti o connessi alle attività sopra elencate.

Art.16. Presidenza e riunioni dell'OIV

1. Il Presidente ha la rappresentanza esterna dell'OIV, organizza, convoca e presiede le riunioni, fissa l'ordine dei lavori delle sedute formali e dell'attività istruttoria, promuove le convocazioni dei dirigenti ove necessarie, sollecita ogni attività utile per il migliore andamento dei lavori, relaziona anche riservatamente al Sindaco sullo stato dei lavori e sulle eventuali criticità rilevate.

2. Le riunioni sono convocate, con preavviso minimo di tre giorni, con qualsiasi mezzo utile di comunicazione . In caso di urgenza il preavviso può ridursi a 24 ore.

3. Le riunioni istruttorie sono valide con la presenza di due componenti. Per la validità delle riunioni di valutazione è necessaria la presenza di tutti i componenti.

4. I provvedimenti dell'OIV. sono adottati a maggioranza semplice dei presenti. Ciascun componente ha diritto di far rilevare il proprio eventuale dissenso dalle decisioni prese a maggioranza, motivando la propria diversa opinione. Le sedute dell'OIV. sono verbalizzate a cura del Responsabile della struttura tecnica prevista nel precedente art.14.

Art.17.

Durata, decadenza e revoca dell'OIV

1. L'OIV dura in carica tre anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta .

Quando l'incarico sia venuto a scadenza, l'OIV è prorogato fino alla nomina del nuovo organismo e comunque per non oltre 45 giorni.

2. I componenti dell'OIV. cessano dal proprio ufficio per le cause previste dalla legge e dal presente regolamento. Essi sono revocabili per inadempimenti gravi ai doveri istituzionali e segnatamente per la violazione degli obblighi di riservatezza o per l'assenza ingiustificata per oltre tre volte dalle sedute di valutazione. La decadenza o la revoca dei componenti dell'OIV è disposta con provvedimento motivato del Sindaco.

Art.18.

Accesso agli atti

1. Per l'esercizio delle sue funzioni l'OIV. ha accesso a tutti gli atti e documenti del Comune ed ha diritto ad ottenere direttamente dagli uffici le notizie e le informazioni utili all'assolvimento dei propri compiti. Della rilevazione di notizie e dati potranno essere incaricati, con apposita delega dell'Organismo, dirigenti e funzionari facenti parte della struttura di supporto. I componenti dell'OIV. sono responsabili del trattamento dei dati sensibili dei dipendenti di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 19.

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 di carriera e incentivi economici.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dal contratto integrativo e dalle norme del presente Regolamento.

Titolo II – Premi e merito

Capo I – Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 20.

Principi generali

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

Art.21.

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 umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II – Il sistema di incentivazione

Art. 22.

Definizione

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

Art. 23.

Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Messina può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi 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. 24.

Premi annuali sui risultati della performance

1. Ai sensi dell'art.6 del D.lgs. 1.08.2011 n.141 , la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111.

Fino all'entrata in vigore delle fasce di merito previste al precedente comma 1 , il sistema della valutazione deve comunque garantire criteri di selettività sulla base dei quali al personale che raggiunge il punteggio più elevato deve essere destinata la parte prevalente delle risorse destinate dalla contrattazione al finanziamento della produttività e del risultato.

Art. 25.

Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Messina può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta, istituita ai sensi dell'art.24 comma 1.

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 della 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. 26.
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, il Comune di Messina può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.

3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'OIV, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 27.
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 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. 28.
Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Messina 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. 29.
Progressioni di carriera

1. Il Comune di Messina copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente.

Art. 30.

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune di Messina assegna, secondo criteri oggettivi e pubblici, incarichi e responsabilità.

Art. 31.

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il comune di Messina, nei limiti delle risorse disponibili, promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Capo III - Le Risorse per premiare

Art. 32.

Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dai vincoli di bilancio e dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 33.

Premio di efficienza

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Capo IV – Disposizioni finali

Art. 34.

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso rinvio alle norme di legge vigenti in materia, ai Contratti collettivi nazionali di lavoro e, per le materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, ai contratti integrativi sottoscritti in sede decentrata.

Art. 35.

Abrogazione di norme ed entrata in vigore

1. Sono abrogate le disposizioni contenute nel Regolamento di organizzazione dell'Ente e/o in altri atti regolamentari del Comune di Messina in contrasto e/o incompatibili con il presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento composto di trentacinque articoli, entra in vigore il giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione.
3. L'entrata in vigore di norme di rango superiore capaci di esplicitare i loro effetti sui contenuti del presente Regolamento, rende le stesse direttamente applicabili, indipendentemente dalla loro formale ed espressa ricezione nell'articolato.