



CITTÀ DI VIMERCATE
 MEDAGLIA D'ARGENTO
 AL MERITO CIVILE
 SEGRETERIA GENERALE



VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. 37 DEL 30 Settembre 2011

OGGETTO: CICLO DELLE PERFORMANCES - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il giorno 30 Settembre 2011, alle ore 20:30, presso questa sede comunale, convocati – in seduta straordinaria ed in prima convocazione – con avviso scritto del Presidente del Consiglio Comunale, notificato a norma di legge, i Signori Consiglieri si sono riuniti per deliberare sulle proposte iscritte all'ordine del giorno, la cui documentazione è stata depositata il giorno lavorativo antecedente l'adunanza.

Presiede l'adunanza il Presidente Del Consiglio Comunale UMBERTO CAMBIAGHI.
 Partecipa il Segretario Generale, dott. CIRO MADDALUNO. Presenziano gli Assessori comunali RAMPI ROBERTO, FUMAGALLI GUIDO.

Dei componenti del Consiglio comunale:

1.	BRAMBILLA PAOLO	12.	BRAMBATI ELIO GIUSEPPE
2.	NICOLUSSI DAVIDE	13.	ASSI ANDREA
3.	BOSISIO SAVINO	14.	CAGLIANI ALESSANDRO
4.	BRAMBILLA GIORGIO	15.	ANDREONI CLAUDIO
5.	MASCIA MARIASOLE	16.	NEBEL CINZIA
6.	VIMERCATI DANIELA	17.	SARTINI FRANCESCO
7.	FRANZOSI GIUSEPPE		
8.	ALESSANDRI MAURO		
9.	CAMBIAGHI UMBERTO		
10.	BERETTA RUGGERO MICHELE		
11.	FOA' MARIA TERESA		

sono ASSENTI o ASSENTI GIUSTIFICATI (ag) i Signori:
 FRANZOSI GIUSEPPE (ag), ANDREONI CLAUDIO (ag).

Componenti ASSEGNATI n. 16 più il Sindaco, PRESENTI n. 15.

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita il Consiglio Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto. Sono nominati scrutatori della seduta i Sigg. BOSISIO SAVINO, BRAMBILLA GIORGIO, SARTINI FRANCESCO.

Responsabile: MADDALUNO CIRO

AA.GG-SG-P01-MD01	Rev. 02
Gennaio 2009	

Consiglio comunale del 30 settembre 2011: deliberazione n. 37

Oggetto: Ciclo delle performance - sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sindaco illustra al Consiglio comunale la seguente proposta di deliberazione:

1. Premesso che il D. Lgs. 150/2009 prevede che:

- ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi alle direttive impartite da CiVIT (art.3, c. 2);
- le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance (art. 3, c. 3);
- a tali fini le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance (definizione obiettivi e collegamento con le risorse, monitoraggio, misurazione e valutazione, utilizzo dei sistemi premianti, rendicontazione) (art. 4, c. 1 e 2);
- le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, a tal fine adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7, c1).

2. Considerato che lo stesso decreto identifica in linea generale gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ed in particolare:

- ai sensi dell'art. 8, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* concerne:

1. l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. 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;
3. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
4. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
5. 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;
6. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
7. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
8. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- ai sensi dell'art. 9 la misurazione e la valutazione della *performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

- ai sensi dell'art 9. la misurazione e la valutazione della *performance individuale del personale non dirigente* è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Tenuto conto che:

per gli enti locali, il D. Lgs. 150/2009 non è direttamente applicabile nella sua interezza ma limitatamente ad alcuni aspetti indicati negli art. 16 e 31 dello stesso decreto, così come riassunti nella tavola seguente

	Disposizioni di diretta applicazione	Principi da recepire nei propri ordinamenti
Art. 16: Norme del titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) che si applicano agli enti locali	Art. 11 c. 1 e 3	3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1
Art. 31: Norme del titolo III (Merito e Premi) che si applicano agli enti locali	Art. 31 c. 2-5	17 comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1.

- il Comune di Vimercate provvederà a recepire i principi contenuti nel d. lgs. 150_2009 nel proprio Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi

4. Ritenuto quindi opportuno , al fine di dare piena applicazione alle disposizioni normative riferite agli enti locali e di cogliere le opportunità sopra evidenziate
 - di procedere alla definizione delle linee guida per l'impostazione generale del Sistema di misurazione e valutazione della performance per esplicitare le caratteristiche del sistema di valutazione della performance individuale e del collegamento tra questa, la performance organizzativa e il sistema premiante,
 - di porsi l'obiettivo, nel 2012, di messa a regime del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del Ciclo di Gestione della Performance nel suo insieme
 - di muoversi in una logica di continuo affinamento e miglioramento del Sistema negli anni seguenti
5. Informate le Organizzazioni Sindacali in occasione delle delegazioni ristrette in data 12.3.2011 e 5.4.2011 e della delegazione trattante in data 19.4.2011-

IL CONSIGLIO COMUNALE

- **UDITA** la relazione del Sindaco e la discussione seguitane, riportata nel verbale della seduta odierna;
- **ACQUISITO** agli atti il parere espresso dalla Commissione consiliare III° - Servizi Esterni e di Polizia, Finanze e Personale nella seduta del 26/9/2011;
- **ACCERTATO** che la competenza a deliberare sulla proposta in oggetto appartiene al Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, e che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato al presente atto quale parte integrante, da parte del Responsabile del servizio; parere ex articolo 49
- **SVILUPPATOSI** il dibattito, così come riportato nel verbale della seduta;
- **CON VOTI** palesi, espressi per alzata di mano:
 - Presenti n. 15 su n. 16 Consiglieri assegnati più il Sindaco;
 - Voti favorevoli alla proposta n. 13;
 - Voti contrari n. 2 (Brambati, Nebel – LN);
 - Astenuti nessuno;

DELIBERA

1. di approvare il ciclo delle *performance* e il sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Vimercate allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto. Tali linee guida comprendono indicazioni:
 - performance organizzativa e ciclo delle performance
 - performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità
 - performance individuale del personale non dirigente
2. di dare atto che questo Comune è dotato di bilancio di previsione regolarmente approvato per l'esercizio in corso e che lo stesso si trova in situazione di pareggio economico-finanziario;

ALLEGATI:

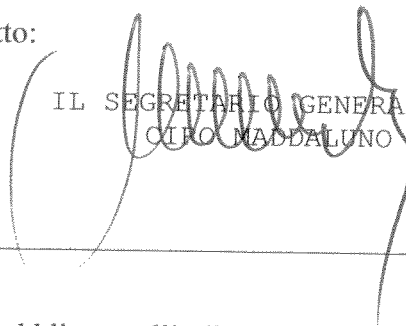
- Ciclo delle *performance*
- *Performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità
- Performance individuale del personale non dirigente

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
CAMBIAGHI UMBERTO



IL SEGRETARIO GENERALE
CIPO MADDALUNO



PUBBLICAZIONE/COMUNICAZIONE:

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line (reg. n. _____), per quindici giorni consecutivi, e cioè dal 06 OTT. 2011 al 21 OTT. 2011

Conseguentemente essa è diventata esecutiva ai sensi di legge (art. 134, comma 3, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267) in data

Vimercate,

Allegato alla delibera del CC
N. 37 del 30 SET. 2011

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

OGGETTO: Ciclo delle performance – Sistema di misurazione e valutazione della performance

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. L.^{vo} n. 267 del 18 agosto 2000

si esprime il seguente parere:

la proposta in oggetto è conforme alle norme giuridiche ed alle norme di regolarità tecnica in materia.

Vimercate, 20 settembre 2011

IL DIRIGENTE
Dott. Ciro Maddaluno





Allegato alla delibera del CC
N. 37 del 30 SET 2011



Il Ciclo della Performance del Comune di Vimercate

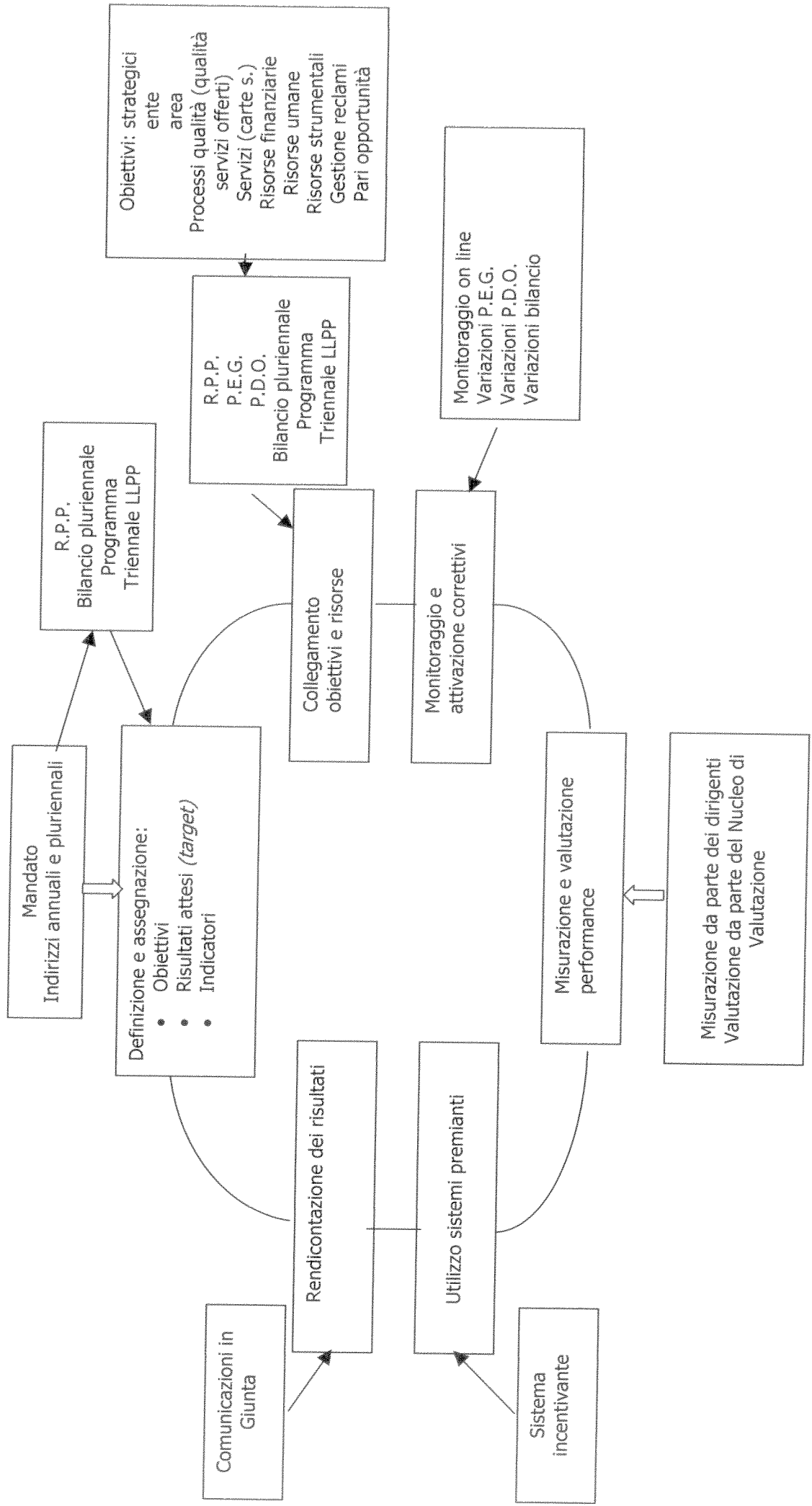
Il titolo II del D. Lgs. 150/2009 è relativo alla Misurazione, valutazione e trasparenza della Performance. In particolare in capo II art. 4 definisce il ciclo di gestione della *performance*.

Capo II

Il ciclo di gestione della performance

Art. 4. *Ciclo di gestione della performance*

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'*articolo 3*, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola 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.



Nel rispetto dei criteri indicati dal D. Lgs. 150/2009, il ciclo di gestione della performance del Comune di Vimercate è impostato nel modo seguente:

1. Linee programmatiche di mandato
Entro 30 giorni dalla prima adunanza del Consiglio Comunale, il Sindaco, sentita la Giunta, porta all'ordine del giorno del Consiglio le linee programmatiche di mandato. (Art. 8 comma 7 dello Statuto: "*7. Le linee programmatiche di mandato, da portare all'ordine del giorno del Consiglio da parte del Sindaco, sentita la Giunta comunale, entro 30 (trenta) giorni dalla prima adunanza del Consiglio comunale, sono discusse e approvate, con voto palese a maggioranza assoluta dei consiglieri assegnati. Il programma di governo, approvato dal Consiglio comunale, è inviato in copia ai Consiglieri, agli Assessori, agli organi di gestione comunali, alle Istituzioni, alle Aziende ed ai Consorzi del Comune; lo stesso resta depositato presso l'Ufficio di Presidenza del C.C. a disposizione dei cittadini.*")
2. Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.)
Sulla base delle linee programmatiche di mandato del Sindaco si definiscono i programmi ed i progetti della Relazione Previsionale e Programmatica (documento di programmazione triennale). Nella Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.) vengono dettagliati i programmi dell'Amministrazione e le risorse necessarie per realizzarli. La R.P.P. costituisce il documento fondamentale a supporto della redazione degli altri documenti di programmazione pluriennale, di programmazione annuale e di pianificazione esecutiva della gestione. R.P.P., bilancio pluriennale e Programma Triennale dei Lavori Pubblici sono dettagliati nell'art. 4 comma 4 del regolamento di contabilità. Nella R.P.P. ai programmi vengono assegnate le risorse e vengono definiti i progetti e gli obiettivi generali, di durata triennale, cui l'ente intende mirare.
3. Programmazione annuale
Nella programmazione annuale vengono poi tradotte le linee programmatiche dell'Ente con orizzonte temporale annuale.

I documenti della programmazione annuale sono:

- a) Il bilancio annuale di previsione;
- b) l'elenco annuale dei lavori pubblici;
- c) Il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) con il quale vengono assegnate alla struttura organizzativa dell'ente gli obiettivi e le dotazioni finanziarie, umane e strutturali necessarie al loro raggiungimento;
- d) il piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) che dettaglia ulteriormente le attività e gli obiettivi gestionali al fine di orientare e coordinare l'attività operativa dell'ente.

Per la redazione e la gestione del piano esecutivo di gestione e del piano dettagliato degli obiettivi si rimanda alla deliberazione di Giunta n. 245 del 06.10.2008 dove sono anche elencate le caratteristiche che devono avere gli obiettivi e all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 mentre per la redazione del P.E.G. si rimanda al processo "Governare l'iter del PEG", del sistema qualità certificato.

All'interno del piano dettagliato degli obiettivi sono indicati tutti gli obiettivi dell'ente e le attività.

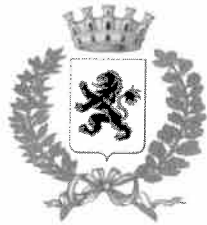
Sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione e con un confronto nell'ambito della conferenza dei dirigenti vengono individuati quelli che sono gli obiettivi strategici e di gestione (performance organizzativa) che ciascun dirigente condivide con la propria area e inserisce negli strumenti di programmazione annuale (P.E.G. e P.D.O.).

4. Piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi sono poi oggetto di aggiornamento in tempo reale e di una continua attività di monitoraggio (vedi procedure Monitoraggio P.D.O. e Variazioni al Piano Esecutivo di Gestione Dir del sistema qualità certificato).
5. L'esito del monitoraggio del P.D.O. viene analizzato dal Nucleo di Valutazione (il cui funzionamento è disciplinato da apposito regolamento e attualmente composto da 3 membri) il quale esprime una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e delle attività in ciascuna area.

L'esito della valutazione del Nucleo consente di calcolare la media di raggiungimento di area e di ente.

Dall'esito della valutazione del Nucleo inizia l'attività di valutazione dei dirigenti, dei responsabili in posizione organizzativa, delle alte professionalità e dei dipendenti.

6. Essendo il Comune di Vimercate certificato ISO 9001:2008 tutte le procedure sono descritte nel manuale della qualità e nei processi disponibili per tutti sulla intranet. Alcuni servizi, illustrati nelle 6 carte dei servizi oggi disponibili, sono oggetto di valutazione da parte della cittadinanza mediante indagini di *customer satisfaction* che vengono effettuate a rotazione con cadenza biennale.
7. Con determinazione dirigenziale n. 256/5 del 31/3/2011, l'ente si è dotato del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
In data 7/3/2011 il Ministro per la PA e innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno pubblicato le Linee Guida (vedi allegato) sulle modalità di funzionamento, la composizione, e il regolamento del Comitato .
Il Comune di Vimercate ha adottato il piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 2010-2012



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE

UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE



Allegato alla delibera del CC
N. 37 del 30 SET. 2011

PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI, DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ E DEI RESPONSABILI IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per la valutazione dei dirigenti, delle alte professionalità e dei responsabili in posizione organizzativa il Nucleo di Valutazione, assume ogni disposizione e direttiva formalmente data dal Sindaco, dalla Giunta e dal Segretario Generale, in contraddittorio con i dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa e redige la Scheda di Valutazione in contraddittorio con i singoli interessati (vedi artt. 5, 6, 7₁ del Regolamento del Nucleo di Valutazione adottato con delibera di Giunta Comunale n. 271 del 16.12.2002).

Durante la valutazione delle Alte Professionalità e dei Responsabili in Posizione Organizzativa è presente anche il dirigente di riferimento.

In coerenza alle disposizioni di cui agli artt. 32 e 33 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione G.C. n. 60 del 12 marzo 2001 e modificato con deliberazioni G.C. n. 191 del 22 luglio 2008 e n. 202 del 6 settembre 2010, nella valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti, il Nucleo di Valutazione tiene conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- della capacità di gestire efficacemente il proprio tempo, e del grado di adattamento alle diverse esigenze, programmate ed impreviste, armonizzando gli impegni complessivamente connessi alla funzione esercitata;
- delle capacità di gestire i fattori organizzativi, introducendo le opportune innovazioni tecnologiche necessarie, attivando i vitali impulsi motivazionali delle persone delle quali si è riferimento e guida, anche con preciso riguardo alle necessità di formazione, adeguamento e ricollocazione professionale delle stesse;
- della attitudine alla individuazione ed alla attivazione di innovative fonti di finanziamento delle iniziative e delle opere pubbliche comunali;
- delle capacità e della assiduità nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione alla conformità delle azioni svolte ai processi ottimizzati ed introdotti nella organizzazione;
- del grado di attenzione e di coinvolgimento dei collaboratori nei processi innovativi della organizzazione comunale;



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE

UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE



- del grado di esercizio delle altre attitudini manageriali, con particolare riferimento alla comunicazione interna.

La scheda di valutazione dei dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa si compone dunque di 2 parti: una relativa alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e delle attività (il cui punteggio massimo può essere pari a 50 punti) ed una relativa alla valutazione delle prestazioni (il cui punteggio massimo può essere pari a 50 punti).

Il valore del raggiungimento degli obiettivi e delle attività viene definito dal Nucleo sulla base del monitoraggio presentato dall'ufficio controllo di gestione

Per definire la media di raggiungimento degli obiettivi e delle attività di ogni dirigente si procede calcolando la media del raggiungimento:

- di tutti gli obiettivi e di tutte le attività a proprio carico
- degli obiettivi e delle attività trasversali (compresi anche obiettivi ed attività assegnati ai propri responsabili in posizione organizzativa od alta professionalità)
- degli obiettivi e delle attività valutati 0 (zero) dal Nucleo di Valutazione.

La percentuale di raggiungimento di obiettivi e attività corrisponde poi ad un parametro di punteggio indicato nella scheda di valutazione, e che si sommerà al punteggio conseguito nella valutazione delle prestazioni.

Il contraddittorio tra dirigenti, alta professionalità e responsabili in posizione organizzativa avviene infatti sulla seconda parte della scheda relativa alla valutazione delle prestazioni.

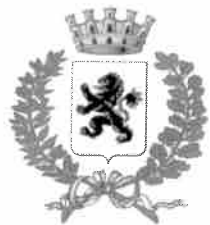
Il totale complessivo del punteggio raggiunto dalla scheda di valutazione (uguale punteggio raggiungimento obiettivi più punteggio raggiungimento prestazioni) viene poi rapportato ad una griglia di collegamento tra scheda di valutazione e fondo indennità di risultato, approvata in sede di contrattazione decentrata. Dal risultato di questo raffronto viene definita la percentuale di assegnazione dell'indennità di risultato.

L'ufficio personale procede al calcolo dell'ammontare complessivo del premio di risultato spettante ad ogni dirigente, alta professionalità e responsabile in posizione organizzativa.

Sulla base poi del punteggio raggiunto l'ufficio controllo di gestione calcola il premio effettivo spettante a ciascuno.

Il Segretario Generale comunica alla Giunta l'esito della valutazione effettuata, ed il relativo premio spettante, per un confronto con la parte politica.

A seguito del confronto con la Giunta il Sindaco, mediante proprio decreto, assegna a dirigenti, alte professionalità e responsabili in posizione organizzativa il premio di risultato.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE

UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE



Al termine di tutta la procedura di valutazione viene consegnata copia cartacea della propria scheda di valutazione ad ogni dirigente, alta professionalità e responsabile in posizione organizzativa mentre l'originale viene archiviata presso l'ufficio personale.

COMUNE DI VIMERCATE
PALAZZO TROTTI
PIAZZA UNITA' D'ITALIA 1
20871 VIMERCATE - MB
TEL. 03966591 - FAX 0396084044
WWW.COMUNE.VIMERCATE.MB.IT
CODICE FISCALE 02026560157
PARTITA IVA 00728730961

UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE
PIAZZA UNITA' D'ITALIA 1
20871 VIMERCATE - MB
TEL. 0396659202
FAX 0396659335
E-MAIL: CONTROLLOGESTIONE@COMUNE.VIMERCATE.MB.IT



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE

Allegato alla delibera del CC
N. 37 del 30 SET. 2011



LA PERFORMANCE INDIVIDUALE *NON DIRIGENTE* NEL COMUNE DI VIMERCATE

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 9. D.LGS. 150/2009)

1.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 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, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEL PERSONALE *NON DIRIGENTE* NEL COMUNE DI VIMERCATE

La valutazione è il processo fondamentale di gestione delle risorse umane che si rivolge contemporaneamente al miglioramento della prestazione individuale ed organizzativa e nello stesso tempo alla crescita e allo sviluppo delle persone. Si valuta per:

CONOSCENZA

Avere un quadro sul livello di raggiungimento di obiettivi e sul contributo qualitativo e quantitativo del dipendente. Si valuta per sapere se il singolo ha raggiunto dei risultati prefissati

FEED BACK E MOTIVAZIONE

Restituire al dipendente informazioni sulla sua performance. Si parte dal presupposto che per essere adeguatamente motivato il singolo debba conoscere le esigenze dell'organizzazione per poter adattare i propri comportamenti. Si valuta per comunicare al dipendente se i suoi comportamenti e i suoi risultati sono in linea con le attese dell'organizzazione.

CAMBIAMENTO

Sostenere processi di innovazione organizzativa. Si valuta per orientare e modificare i comportamenti del dipendente lungo una precisa direzione

FORMAZIONE

Individuare gap di competenza. Si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, cercando di individuare eventuali aree critiche o semplici spazi di miglioramento. Si valuta per costruire percorsi formativi adeguati a reali esigenze formative.

SVILUPPO

Contribuire alla crescita delle persone meritevoli, lungo un arco



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AI MERITO CIVILE



INCENTIVAZIONE

temporale coerente. Si valuta per stabilire se il dipendente meriti un incarico differente o un passaggio formale di carriera. Riconoscere il contributo fornito dal singolo o da un gruppo di persone. Si valuta per stabilire se il dipendente meriti l'assegnazione di un premio o di un incentivo.

Il D.LGS. 150/2009 all'Art. 18 fissa i Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance e prevede che *"le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto."*

Il sistema di valutazione dei dipendenti del Comune di Vimercate, condiviso da tutta la struttura, è strutturato in modo da fornire un criterio omogeneo di valutazione pur all'interno di necessarie differenziazioni e personalizzazioni. Nel 2005 sono state introdotte nuove schede di valutazione del personale, distinte per categoria di appartenenza.

E' da anni che l'amministrazione comunale e gli stessi dipendenti hanno recepito l'importanza del processo di valutazione, tant'è che il fondo per il premio incentivante destinato alla performance individuale viene erogato per il 50% sulla base degli esiti del colloquio di valutazione fatto a cura dei dirigenti e il restante 50% sulla base del raggiungimento degli obiettivi PDO assegnati ai dipendenti da parte dei dirigenti. Il colloquio di valutazione rafforza in questo modo la relazione tra capo e collaboratore attraverso il confronto diretto e la collaborazione. E' con il colloquio che emergono periodicamente e sistematicamente sia le qualità, i punti di forza sia le carenze professionali e i punti di debolezza e le relative aree di miglioramento di ogni collaboratore.

Il colloquio di valutazione è il momento centrale e qualificante di tutto il processo valutativo e si svolge due volte all'anno.

Durante il colloquio di inizio anno il collaboratore viene valutato sull'anno precedente e contemporaneamente viene "aperta" la sua nuova scheda riferita all'anno corrente, per la quale verranno concordati gli obiettivi con il Dirigente. Il colloquio e la compilazione della scheda si devono svolgere entro il 28 febbraio di ogni anno.

Il colloquio di valutazione intermedio a metà anno, che verrà fatta per tutti entro il mese di luglio, non esclude la possibilità di fissare individualmente obiettivi a più breve scadenza.

La scheda di valutazione utilizzata è strutturata in tre pagine:

- una **prima pagina** contenente i dati anagrafici del valutato e in formato identico per tutte le categorie
- una **pagina centrale** specifica per ogni categoria



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



caso la scheda di valutazione si conclude con un giudizio motivato del valutatore riguardo al punteggio complessivo attribuito .

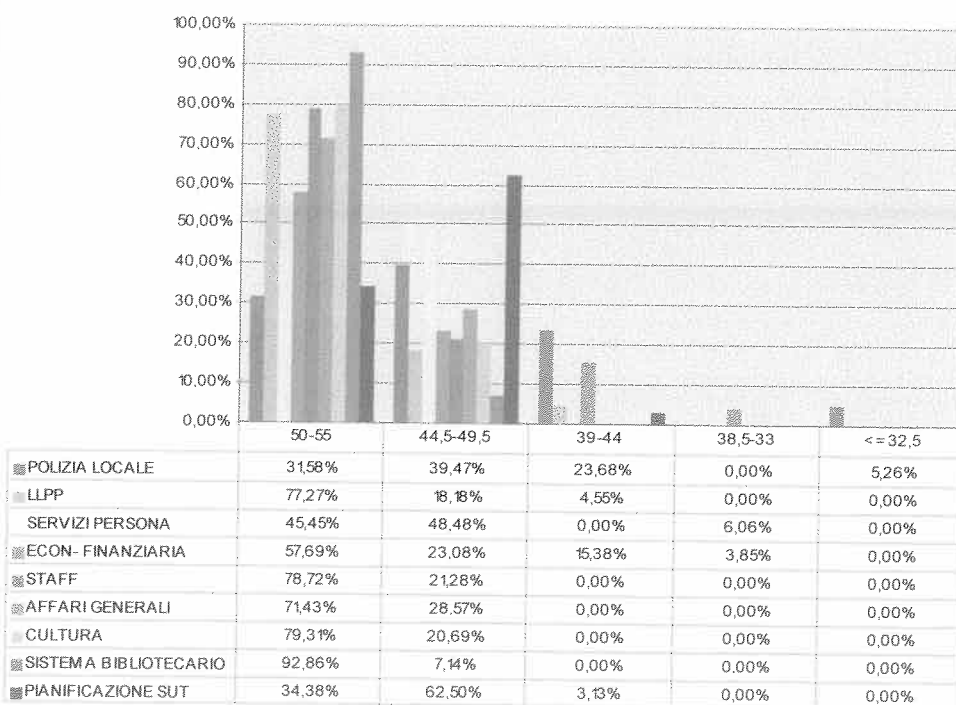
C'è infine **una Nota personale** nella quale il dirigente esprime un obiettivo individuale caratterizzante la professionalità del dipendente, riferito all'anno precedente (per esempio un punto debole da recuperare) oppure all'anno in corso (inteso come la indicazione di una prospettiva di affinamento, di un risultato da raggiungere). La nota non ha punteggio.

La scheda di valutazione è dunque uno strumento che permette ai dirigenti di differenziare le valutazioni in base al merito e alle capacità, alle attitudini e alle conoscenze delle persone.

La scheda di valutazione individuale, serve per:

- erogare la quota di incentivazione legata alla valutazione personale fatta dal dirigente in contraddittorio con il dipendente;
- partecipare alla graduatoria per la progressione orizzontale;
- accedere ad eventuali selezioni per progressione verticale (Le progressioni verticali possono essere utilizzate sotto forma di riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso: devono svolgersi come concorso pubblico ed il dipendente può partecipare solo se in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno).

differenziazione nelle valutazioni dei dipendenti nelle diverse aree dirigenziali medie 2009-2010





CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Con la definizione del PDO, che avviene successivamente all'approvazione del bilancio di previsione e del PEG, a ogni dipendente vengono assegnati **obiettivi di gruppo o individuali**. I dirigenti definiscono per ogni obiettivo e attività le persone che vi parteciperanno e che contribuiranno alla loro realizzazione. Attraverso lo strumento della conferenza di area i dirigenti coinvolgono i propri collaboratori nel processo di pesatura degli obiettivi e delle attività. Il totale dei pesi attribuiti agli obiettivi e alle attività rilevanti di area deve dare 100%. L'ufficio di staff e la conferenza dei dirigenti avranno un ruolo di coordinamento e di verifica del processo di pesatura. La pesatura degli obiettivi/attività del PDO viene presentata come comunicazione in Giunta Comunale.

I dirigenti traducono in termini percentuali, confrontandosi con i propri collaboratori nelle conferenze di area, i contributi che le persone hanno fornito per raggiungere i singoli obiettivi e le attività (**% di partecipazione del dipendente alla realizzazione dell'obiettivo/attività = performance**).

Sulla base del monitoraggio del PDO effettuato a fine anno dal controllo di gestione, il Nucleo di Valutazione valuterà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi/attività. La valutazione fornita dal Nucleo servirà per collegare il sistema di valutazione con quello di incentivazione.

COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA INCENTIVANTE

Il Comune di Vimercate promuove il merito e il miglioramento della performance individuale dei propri dipendenti anche attraverso il sistema premiante selettivo che è stato condiviso e concordato con le Organizzazioni Sindacali ormai da diversi anni.

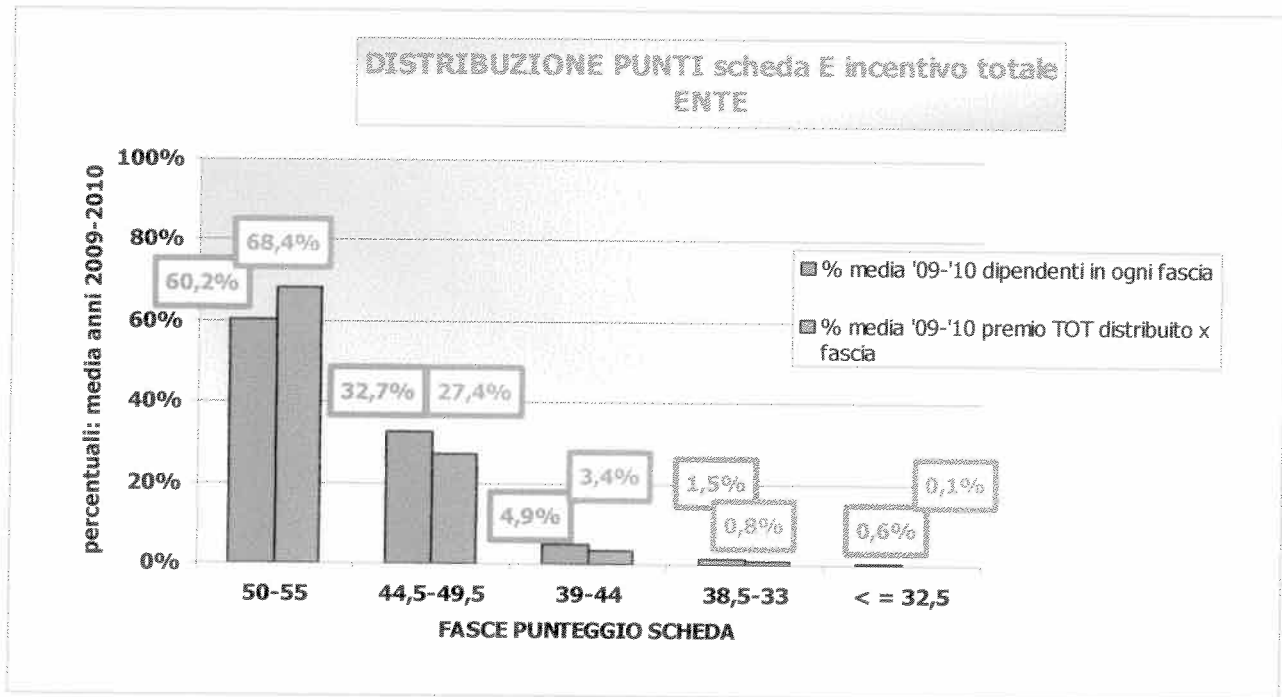
La distribuzione del fondo relativo alla performance non avviene sulla base di automatismi ma al contrario si basa sull'apporto del dipendente alla realizzazione di programmi e progetti riguardanti l'intero Ente (Certificazione ISO, Sistema Qualità, contenimento della spesa corrente, sistema di gestione dei reclami, ecc...) e sull'effettivo raggiungimento di obiettivi e di risultati attribuiti dai dirigenti individualmente alle persone.

Il sistema di incentivazione legato alla performance individuale è strutturato in modo tale da permettere, in modo selettivo, la valorizzazione del merito in base alla produttività e alla qualità della prestazione lavorativa. L'attuazione dei principi di selettività, premialità e meritocrazia è infatti garantita dal sistema di valutazione e premiante in essere. E' stata effettuata una analisi sulla distribuzione del premio della performance individuale, anni 2009 e 2010, in base ai punteggi ottenuti nella scheda di valutazione ed al raggiungimento degli specifici obiettivi di PDO.

I risultati ottenuti dimostrano:



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Il sistema premiante è strutturato nel seguente modo:

A) Definizione dei budget di area:

Il fondo incentivante la performance a disposizione deriva dagli accordi decentrati annuali relativi alla distribuzione del fondo delle risorse decentrate e viene ripartito tra le diverse aree in base al numero di dipendenti e alla relativa categoria professionale.

La differenza fra le categorie verrà data dall'utilizzo di parametri specifici e cioè: A = 1,65 ; B1 = 1,75 ; B3 = 1,85 ; C = 2,10 ; D1 = 2,20 ; D3 = 2,35.

Per i dipendenti assunti o dimessi in corso d'anno il parametro di categoria verrà riproporzionato in base agli effettivi mesi lavorati (si considerano le date di assunzione o cessazione in corso d'anno).

B) Distribuzione del 50% budget di area in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi/attività del PDO:

Si fissa una media di raggiungimento degli obiettivi del PEG per ogni area: **l'80%** da diritto all'erogazione dell'intero budget. Per calcolare tale media si tiene conto di tutti gli obiettivi e le attività inserite nel PDO.

Premesso che la soglia minima che da diritto all'erogazione del budget di area è il raggiungimento di almeno il 65% (come media di area), nel caso la media sia inferiore all'80% verrà applicata la seguente percentuale di correzione:

- media di raggiungimento obiettivi/attività dell'area tra il 65% e il 70% decurtazione del 25% del budget di area



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



- media di raggiungimento obiettivi/attività dell'area tra il 70,01% e il 75% decurtazione del 20% del budget di area
- media di raggiungimento obiettivi/attività dell'area tra il 75,01% e l'80% decurtazione del 15% del budget di area

Qualora la percentuale di realizzazione di un obiettivo/attività sia inferiore al 50%, l'obiettivo/attività specifico verrà "estrapolato" dal calcolo della media di raggiungimento degli obiettivi/attività dell'area interessata, per evitare che lo stesso influisca eccessivamente in maniera negativa sulla media.

Tale obiettivo/attività verrà pesato singolarmente con quota zero (0) e quindi contribuirà, insieme agli obiettivi non raggiunti al 100%, alla creazione di una economia di area che verrà poi distribuita in modo proporzionale su tutto l'ente. Infatti, tutto il budget di Ente disponibile verrà distribuito senza economie. Le eventuali economie di Area derivanti dal mancato pieno raggiungimento degli obiettivi/attività del PDO, verranno ridistribuite fra tutte le Aree, in base al loro grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per il calcolo della quota di incentivo legata agli obiettivi/attività del PDO spettante ad ogni dipendente si applica la seguente formula:

(Budget di area) X (peso % dell'obiettivo/attività all'interno dell'area) X (% di raggiungimento dell'obiettivo/attività attribuita dal Nucleo di Valutazione) X (% di partecipazione del dipendente alla realizzazione dell'obiettivo/attività)

C) Distribuzione del 50% del budget di area sulla base del punteggio ottenuto con la scheda di valutazione individuale:

Per procedere alla distribuzione di questa quota di incentivo occorre prima riparametrare il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione secondo la seguente formula:

Punteggio riparametrato = Punteggio ottenuto nella scheda di valutazione X parametro specifico di categoria (A = 1,65 ; B1 = 1,75 ; B3 = 1,85 ; C = 2,10 ; D1 = 2,20; D3 = 2,35) X periodo lavorato*

(* Periodo lavorato: corrisponde ai 360 giorni annui meno i seguenti giorni di assenza se maggiori ai 3 mesi anche non continuativi: malattie, aspettative facoltative, permessi e aspettative non retribuite, Legge 53/2000 art. 4 comma 2" Congedi per eventi e cause particolari", D.Lgs. n. 151/2001 art. 42 comma 5 "Riposi e permessi per i figli con handicap grave". Non vengono dedotte le assenze inferiori ai tre mesi in quanto il sistema di valutazione utilizzato tende a premiare i risultati e gli obiettivi assegnati e raggiunti indipendentemente dalle assenze. Per i dipendenti assunti o dimessi in corso d'anno il parametro di categoria verrà riproporzionato in base agli effettivi mesi lavorati. Il criterio si basa sull'efficienza delle prestazioni e non in base alla presenza in servizio.)

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Per il calcolo del premio collegato alla scheda di valutazione da erogare ad ogni dipendente si utilizzerà quindi la seguente formula:

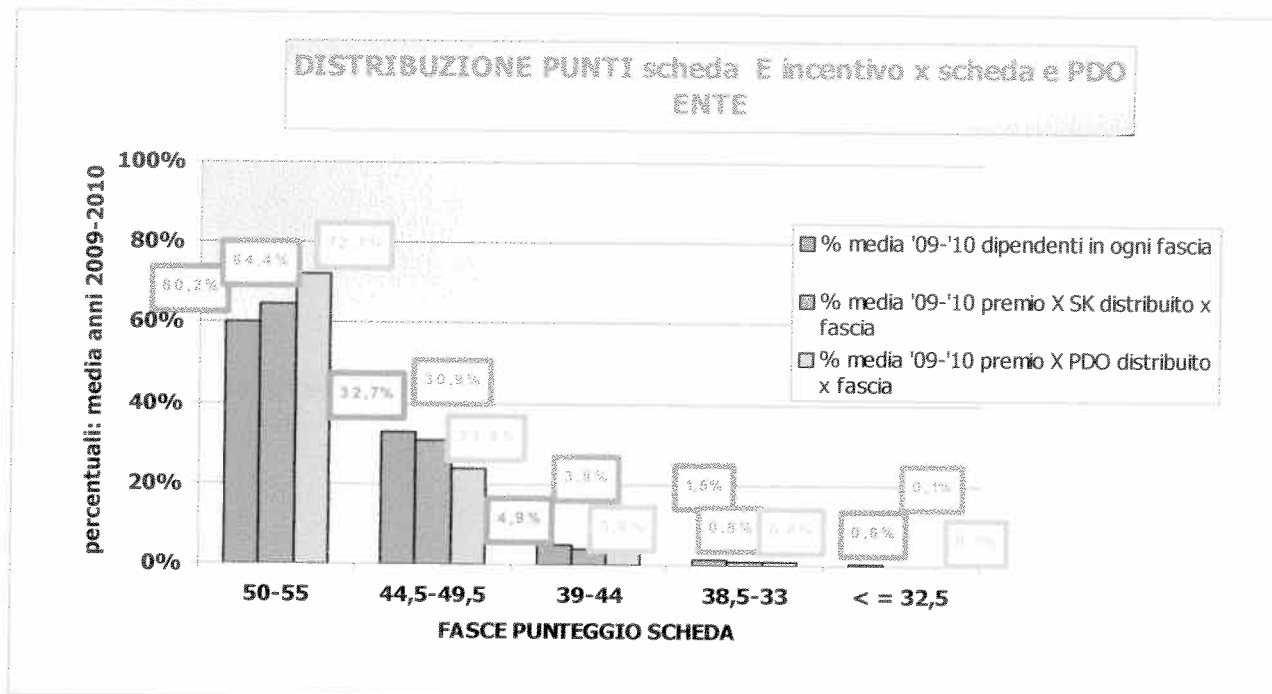
$$\text{Premio per il dipendente} = (\text{Budget d'area} : \text{totale dei punteggi riparametrati di area}) \times \text{punteggio riparametrato del dipendente}$$

Sono esclusi dalla incentivazione i dipendenti con provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, relativamente all'anno di riferimento dell'incentivazione.

D) Erogazione del premio:

L'incentivo spettante ad ogni dipendente sarà determinato quindi dalla quota relativa al punteggio ottenuto con la scheda di valutazione, ai sensi del **punto C** sopra descritto, e dalla quota relativa alla partecipazione agli obiettivi e attività assegnati, ai sensi del **punto B** sopra descritto.

Nel mese di gennaio viene corrisposto a tutti i dipendenti un acconto di 250€ (riproporzionato in base alle assenze come sopra descritte) sul premio incentivante relativo all'anno precedente e nel mese di marzo viene erogato il saldo.





CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



IL SISTEMA DEI PREMI

All' **art. 20** il **D. LGS 150/2009** prevede che gli strumenti a disposizione degli enti locali per premiare il merito e le professionalità siano:

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
- b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
- c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
- d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

All'art. 31 - Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2.

3. Per premiare il merito e la professionalità, gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Gli strumenti utilizzati dal Comune di Vimercate per premiare il merito e le professionalità sono i seguenti:

A) LE PROGRESSIONI ECONOMICHE o ORIZZONTALI (CCNL 31 MARZO 1999 – ART 5)

D. Lgs. 150/2009 - Art. 23. Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Il comune di Vimercate riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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.

In sede di contrattazione decentrata sono stati fissati, ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti degli Enti Locali, i criteri selettivi e le modalità di attribuzione della progressione orizzontale.

Le graduatorie si formano in base ai seguenti requisiti:

- anzianità di 2 anni consecutivi nella categoria immediatamente inferiore
- valutazione minima nella scheda di valutazione ottenuta per 2 anni consecutivi secondo la tabella sotto riportata.

I dipendenti non di ruolo assunti a tempo determinato o con contratti di Formazione Lavoro che vengono assunti a tempo indeterminato senza interruzione del rapporto di lavoro, se posseggono i requisiti sopra descritti, possono partecipare alla selezione per progressione orizzontale.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 9, comma 1 e 2 del CCNL del 9.6.2006:

"in caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica" e "l'importo dell'assegno personale di cui al comma 1, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione.....".

Entro fine marzo di ogni anno viene predisposta la graduatoria del personale che ha i requisiti, con decorrenza al 1 gennaio, di ottenere la progressione economica secondo i seguenti criteri:

cat. App.	cat. In seguito a progressione orizzontale	requisito anzianità	requisito valutazione scheda individuale (% minima di punti) per 2 anni consecutivi	punteggio max scheda	punteggio minimo utile per progressione ORIZZONTALE
A1	A2	2	60%	45	27,0
A2	A3	2	60%	45	27,0
A3	A4	2	60%	45	27,0
A4	A5	2	60%	45	27,0
B1	B2	2	70%	55	38,5



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



cat. App.	cat. In seguito a progressione orizzontale	requisito anzianità	requisito valutazione scheda individuale (% minima di punti) per 2 anni consecutivi	punteggio max scheda	punteggio minimo utile per progressione ORIZZONTALE
B2	B3	2	70%	55	38,5
B3	B4	2	70%	55	38,5
B4	B5	2	70%	55	38,5
B5	B6	2	70%	55	38,5
B6	B7	2	70%	55	38,5
C1	C2	2	80%	55	44,0
C2	C3	2	80%	55	44,0
C3	C4	2	80%	55	44,0
C4	C5	2	80%	55	44,0
D1	D2	2	85%	55	46,5
D2	D3	2	85%	55	46,5
D3	D4	2	85%	55	46,5
D4	D5	2	85%	55	46,5
D5	D6	2	85%	55	46,5

B) LE PROGRESSIONI DI CARRIERA o VERTICALI (la disciplina cessa di essere di origine contrattuale CCNL 31 MARZO 1999 – ART 4 . Le regole vengono dettate direttamente dal legislatore all'art. 52 D. LGS. 165/2011 modificato dall'art. 62 del D. LGS. 150/2009)

D. Lgs. 150/2009 - Art. 24. Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono 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.

2. 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 delle amministrazioni.

Il Comune di Vimercate copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Per poter partecipare il personale interno deve quindi possedere i titoli di studio per l'accesso dall'esterno e rispettare i criteri previsti nel contratto decentrato in vigore, cioè:



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AI MERITO CIVILE



cat. App.	PROGR VERT	ANZIANITA'	% SK VALUTAZION E	PUNTI NECESSAR I	ANNI VALUTAZION E
A1	A3	1 ANNO	80%	36	1 ANNO
A3	B1	1 ANNO	80%	36	1 ANNO
B1	B3	1 ANNO E 6 MESI	80%	44	1 ANNO E 6 MESI
B3	C1	1 ANNO E 6 MESI	80%	44	1 ANNO E 6 MESI
C1	D1	2 ANNI	80%	44	2 ANNI
D1	D3	3 ANNI	80%	44	2 ANNI

C) ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ' (art. 7 CCNL del 9/5/2006)

D. Lgs. 150/2009 - Art. 25 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

- 1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.*
- 2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.*

Ai sensi dell'art. 7 CCNL del 9/5/2006 e degli accordi decentrati in vigore l'attribuzione di incarichi per particolari responsabilità avviene secondo i seguenti criteri:

- Definizione di specifica responsabilità

Sono definiti come specifica responsabilità i compiti che richiedono particolari responsabilità gestionali o professionali.

Il rilievo di tali professionalità viene misurato in base al seguente criterio: il loro inefficace, errato o parziale esercizio può incidere direttamente e significativamente sulla qualità e l'efficacia dei servizi comunali.

In particolare per le categorie B e C viene riconosciuta anche la responsabilità a capo di gruppi e squadre di dipendenti.

L'attribuzione dell'indennità cessa se la figura interessata viene ricollocata, a seguito di progressione verticale in una categoria che ricomprende nel proprio profilo la responsabilità in questione oppure in caso di attribuzione di Posizione organizzativa o alta professionalità.

- "Peso" della specifica responsabilità



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Le specifiche responsabilità in questione normalmente si maturano e si consolidano all'interno dell'ente e tale professionalità non è quindi rinvenibile sul mercato del lavoro tipico degli Enti Locali; per contro, il ricorso a contratti con fornitori privati esterni per garantire tali compiti sarebbe causa di sensibili maggiorazioni di costi per l'Ente.

Risulta perciò necessario e conveniente per l'Ente valorizzare tali ruoli, anche con un riconoscimento economico.

L'indennità è corrisposta con valori differenti a seconda del grado di responsabilità e prevede 4 fasce economiche: €1.200,00, € 1.600,00, € 2.000,00, € 2.500,00.

- Modalità di attribuzione

L'affidamento di queste specifiche responsabilità e dei compiti, dei servizi e delle funzioni ad esse richieste, deve risultare formalmente con atto del Segretario Generale su proposta dei dirigenti da adottarsi entro fine febbraio.

L'atto di investitura deve debitamente motivare la sussistenza delle condizioni e dei requisiti dati in definizione e deve quindi indicare i compiti e le attività che vengono richieste alle specifiche professionalità individuate. L'atto deve altresì individuare l'entità dell'indennità tra le 4 fasce previste. L'indennità verrà liquidata mensilmente a partire dal mese di marzo con decorrenza 1 gennaio.

- Valutazione

E' previsto a fine anno e comunque prima della eventuale conferma della specifica responsabilità per l'anno successivo un momento di verifica a cura di ciascun dirigente. L'esito di tale verifica dovrà essere formalizzato inviando per iscritto, anche via mail, una sintetica relazione (max 10 righe) al Segretario Generale.

D) ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

D.LGS 150/2009 - art. 26 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Il piano di formazione comunale viene gestito all'interno del Comune di Vimercate dall'ufficio risorse umane. Il piano di formazione viene redatto ogni anno in conformità a quanto previsto dall'art. 7-bis del D.LGs. 165/2001 - Formazione del personale – (1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1..... nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari).

Il piano di formazione comunale rispetta quanto previsto dalla Direttiva SULLA FORMAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI del Ministro per la Funzione Pubblica e per il coordinamento dei servizi di informazione e sicurezza emanata nel dicembre 2001:

"la formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Per gestire il cambiamento e l'innovazione e per garantire un'elevata qualità dei servizi, il Comune di Vimercate assicura il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La fase della progettazione della formazione richiede il possesso e l'utilizzo di tutte le informazioni necessarie sul personale, sui mutamenti organizzativi e normativi e sull'offerta presente sul mercato della formazione. La raccolta dei dati rende necessaria la consultazione e il coinvolgimento del personale e, quindi, la valutazione delle esperienze formative precedenti e dei bisogni individuati. La progettazione dovrà considerare diversi elementi, tra i quali:

- gli obiettivi dell'azione formativa;
- le caratteristiche dell'organizzazione;
- le risorse finanziarie;
- il numero e le aree professionali del personale coinvolto;
- i programmi didattici;
- le metodologie da adottare;
- il piano di qualità;
- i sistemi di verifica e valutazione individuale;
- i sistemi di valutazione del programma

Il progetto didattico dovrà essere concentrato sui fabbisogni specifici delle amministrazioni e dovrà corrispondere alle esigenze sia dell'organizzazione sia del personale."

Il processo della formazione rientra tra i processi certificati ISO 9001:2008. La documentazione relativa al processo è disponibile nella intranet comunale (H:\Bacheca_Progetto_Qualità\Processi Qualità\Processi suddivisi per Aree\DIREZIONE\RISORSE UMANE\Corsi di Formazione).



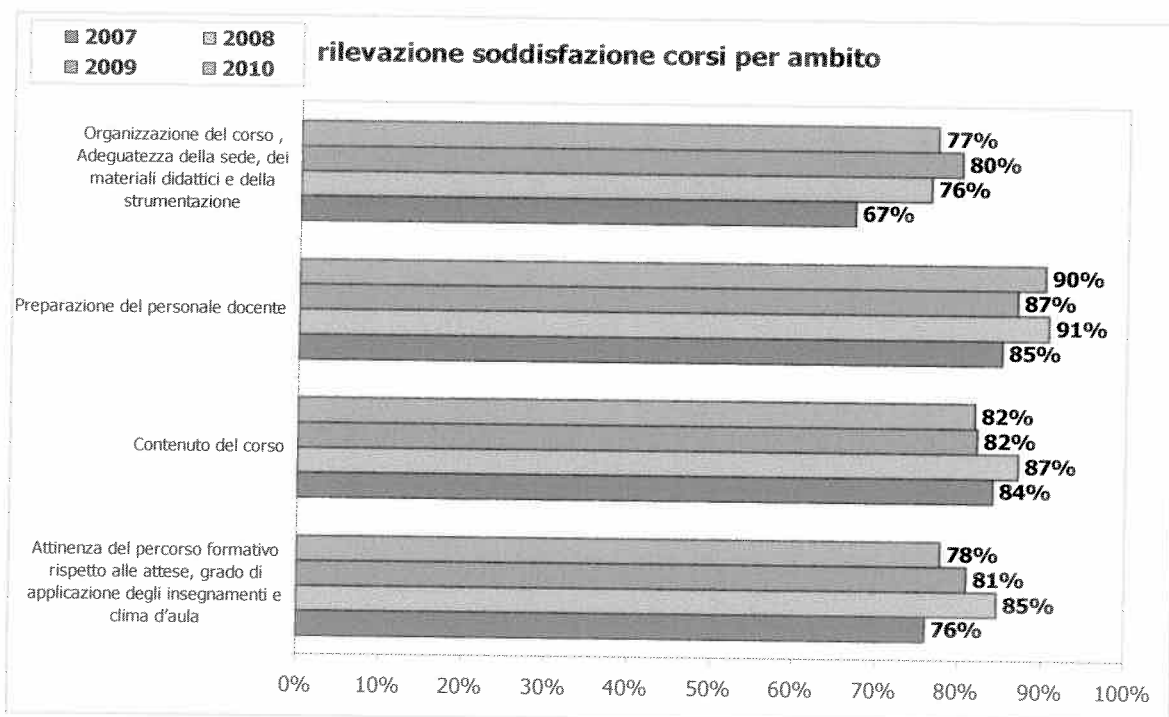
CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Dall'anno 2007 il Comune di Vimercate gestisce come capo fila anche il progetto di gestione associata della formazione a cui partecipano una quindicina di Comuni appartenenti all'Associazione dei Comuni della Brianza est per il Circondario. Ecco i risultati ottenuti:

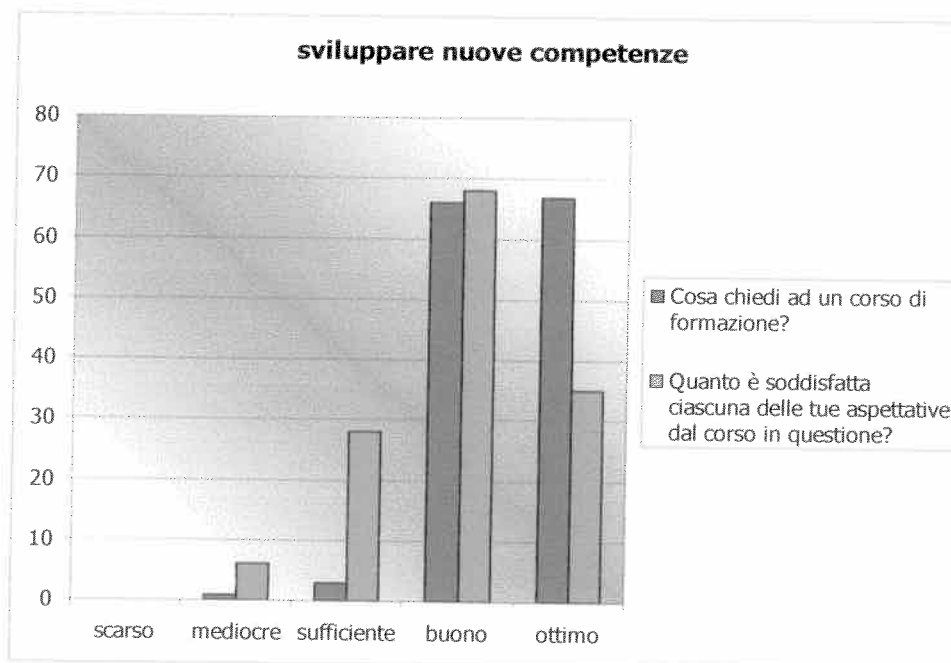
DATI AGGREGATI FORMAZIONE ASSOCIATA ANNI 2007-2008-2009-2010	
Comuni del Circondario e non aderenti al Progetto	17
Totale corsi attivati	105
Totale giornate di formazione	238,0
N. totale iscritti	1.309
N. medio iscritti per corso	12
Costo medio per ogni giornata di formazione	€ 590
Costo medio/giornata presso società di formazione	€ 2.000
Economie realizzate per ogni giornata di formazione	€ 1.410
Costo medio/iscritto	€ 116
Costo medio/ iscritto presso società di formazione	€ 350
Economie realizzate per ogni per iscritto	€ 234

Inoltre è stato rilevato anche il grado di soddisfazione dei partecipanti ai corsi organizzati con il progetto di gestione associata della formazione mediante un questionario appositamente predisposto:





CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



Alla formazione dei propri dipendenti il Comune di Vimercate destina annualmente un ammontare di risorse pari all'1% della spesa di personale come previsto dal CCNL anche se, in alcuni casi, deve attenersi alle limitazioni previste dalla normativa in vigore.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
formazione int. 3 (spesa dipendenti e dirigenti)	48.172,69	53.100,00	53.100,00	60.000,00	41.310,87	52.675,00	31.980,00
n. dipendenti e dirigenti partecipanti almeno ad un corso		138	121	177	156	140	
spesa formazione pro dipendente	€ 229	€ 282	€ 282	€ 317	€ 226	€ 298	€ 182
% dipendenti formati	n.d.	73,33%	64,45%	93,82%	85,47%	79,00%	
ore formazione per dipendente	n.d.	14,00	17,00	26,00	23,00	27,42	

Il Comune di Vimercate inoltre riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini promuove l'accesso dei propri dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali.

corsi SDA BOCCONI E EMMAP	2006-2012
n. iscritti TOTALI	86
n. iscritti AD ALMENO 1 CORSO	26
N. CORSI	28
N. ORE FORMAZIONE	4839
spesa	€ 159.000



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



E) BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE (art. 21 D.LGS. 150/2009) E PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE (art. 22 D.LGS. 150/2009)

All'art. 31 - Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

3. Per premiare il merito e la professionalità, gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle **lettere a) e b)**. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 21. Bonus annuale delle eccellenze

1. E' istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.

3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.

4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Art. 22. Premio annuale per l'innovazione

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato.

2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



3. *L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.*

4. *Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.*

F) PREMIO DI EFFICIENZA (art. 27 D.Lgs 150/2009)

Art. 31 gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti all'art. 27 comma 1

D.LGS 150/2009 - Art. 27- Premio di efficienza

1. *Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.*

2. *Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, validati dall'Organismo di valutazione di cui all'articolo 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.*

3. *Le risorse di cui al comma 1 per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.*