



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Sistema di misurazione e valutazione della performance della struttura e dei dipendenti del Consorzio Parco Groane

(D.Lgs.150/2009 e deliberazioni CiVIT 89 e 104/2010)



CONSORZIO PARCO DELLE GROANE

PROVINCIA DI MILANO

PREMESSA

FINALITA'

Per Performance si intende il contributo che la struttura consortile o una sua unità (Performance organizzativa) o un proprio dipendente (Performance individuale) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività. Essa, pertanto, è strettamente legata all'esecuzione di un'azione che deve tradursi in un risultato passibile di misurazione rispetto alle attese, con modalità predeterminate (Sistema di misurazione).

Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance, che si articola in diverse fasi espressamente regolate dalla normativa elencata in seguito, è uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi erogati dal Consorzio a favore della collettività con il fine di tendere al raggiungimento della massima efficacia, efficienza ed economicità.

Esso deve svolgere un ruolo fondamentale nella declinazione degli obiettivi e dei risultati attesi, nonché nella misurazione e valutazione di questi, stimolando, anche con gratificazioni economiche e di carriera, il personale in servizio presso l'Ente alle migliori pratiche in tema di comportamenti individuali e di impegno professionale anche nel lavoro di gruppo.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le norme che disciplinano la materia sono contenute nel D. Lgs. 30/3/2001, n.165, nella Legge 4/3/2009, n.15 e, principalmente, nel D. Lgs. 29/10/2009, n.150, di seguito indicato anche più semplicemente come "Decreto".

La materia è definita, in modo più dettagliato, dalle Direttive contenute nelle deliberazioni della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) n.89 e n. 104/2010, nel seguito indicate anche come Delibere CIVIT 89 e 104.

Per alcune parti espressamente attribuite all'autonomia contrattuale (Vedasi, ad es., art.19 del Decreto), occorre fare riferimento alle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva di lavoro Nazionale o integrativa.

Per facilitare la comprensione del presente documento, vengono riportate qui di seguito alcune delle più importanti disposizioni del Decreto:

Art.3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance (organizzativa ed individuale) sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

1.

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



CONSORZIO PARCO DELLE GROANE

PROVINCIA DI MILANO

- 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.

Art. 5. Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i (dirigenti) o i responsabili delle Aree Consortili. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance..., cui compete la misurazione e valutazione

- della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché

- la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ..

b) dalla Commissione ...per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT);

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione.....

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance.... individua, secondo le direttive adottate dalla ...CiVIT...:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.....;

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 e di bilancio.

Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della "performance organizzativa"

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

- 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. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della “performance individuale”

1. 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:

- 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 dei giudizi.*

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale “del personale” sono effettuate ... 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.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche... redigono annualmente:

- a) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato “Piano della performance”*

.....

- b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che....*

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione ...CIVIT e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni Amministrazione.....si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.



2-11.....

Art..18.Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1.Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito ed il miglioramento della performance...

2.E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche....e valutazione...

Art..19.Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1.In ogni amministrazione,l'Organismo indipendente....compila una graduatoria delle valutazioni individuali del

-personale dirigenziale... e del

-personale non dirigenziale.

2.In ogni graduatoria..il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a)il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta,alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b)il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia,alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c)il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa,alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

3.....

4) La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) in misura non superiore al cinque per cento in aumento o in diminuzione,con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) e c).La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

.....

6) Le disposizioni di cui ai commi 1.....non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio.....non è superiore ad 8 e ai dirigenti se il numero....non è superiore a 5.In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva.....a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

Art..20.Strumenti

1.Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a)il bonus annuale delle eccellenze.....;

b)il premio annuale per l'innovazione.....;

c)le progressioni economiche.....;

d)le progressioni di carriera.....;

e)l'attribuzione di incarichi e responsabilità.....;

f)l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.....;

Il D .Lgs. 30/3/2001,n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dal Decreto 150, contiene alcune disposizioni rilevanti nelle materia in trattazione .Qui di seguito se ne riportano alcune.

Art..7. Gestione delle risorse umane

1.-4.....

5.Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6.-6ter.....

Art..40. Contratti collettivi nazionali ed integrativi

1.-3.....

3 bis .Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3.

3ter-3 sexies.....

Art..45. Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-tere 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

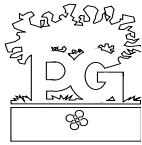
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti.... parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3 I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

TITOLO 1

Premessa

Caratteristiche del Consorzio erogatore di funzioni e servizi:

Mentre per gli elementi di dettaglio, si rinvia ai documenti specifici esistenti presso il Consorzio, quali il PTC, la Relazione previsionale e programmatica, il Bilancio, ecc., in questa sede si darà conto, anche a beneficio degli enti esterni cui la presente dovrà essere inviata (CIVIT, Ministero dell'Economia e delle Finanze) di alcune delle caratteristiche ritenute più rilevanti in relazione alla materia trattata.

ART. 1 - Elementi influenti sulla domanda di funzioni e servizi: in particolare, territorio e popolazione.

Il parco Groane è un'area protetta regionale che si estende per oltre 3.400 ettari all'interno della grande metropoli nord milanese. Tra case, palazzi e industrie sopravvivono, protetti, gli ultimi boschi di grandi querce e svettanti pini silvestri; vaste lande di brughiera si colorano dell'intensa fioritura della calluna a fine estate; vecchie rovine di fornaci segnano il paesaggio con i loro muri di mattoni; antiche ville patrizie segnano con i loro giardini il paesaggio di un tempo che fu. Il Parco Regionale è stato istituito nel 1976, per forte volontà dei Comuni e della Regione Lombardia, e dal 1984 dispone di un piano territoriale che disciplina l'uso delle aree, in armonia fra conservazione della natura, agricoltura e turismo. Le riserve naturali che vi sono incluse rappresentano siti di interesse comunitario. Tutto questo dentro la città, fra il brulicare del traffico e delle attività in continuo fermento. Il Parco delle Groane è gestito da un Consorzio fra i Comuni e la Provincia di Milano e la provincia di Monza e Brianza. Il Consorzio acquista i terreni del Parco, rimboschisce le aree nude, migliora i boschi, tutela la natura. In questo ambiente scampato alla urbanizzazione, il Consorzio Parco Groane ha realizzato una rete di piste ciclabili, che consentono di immergersi nel verde, senza allontanarsi dalla città.

ART. 2 - Atti, Servizi e risorse finanziarie impiegate

Gli atti redatti dai vari uffici (Deliberazioni, Determinazioni, Pareri, Verbali e disposizioni di varia natura e contenuto),

L'emanazione delle autorizzazioni, dei nulla osta e dei pareri di competenza consortile, *ai sensi delle vigenti leggi o per delega del Presidente;*

- gli adempimenti tecnici connessi alla predisposizione dei bilanci annuali e pluriennali nonché dei conti consuntivi;
- la definizione dei progetti di competenza del Consorzio;



- la sottoscrizione dei contratti;
- la presidenza delle gare di appalto e delle commissioni di concorso.

ART. 3 - Organizzazione Aziendale

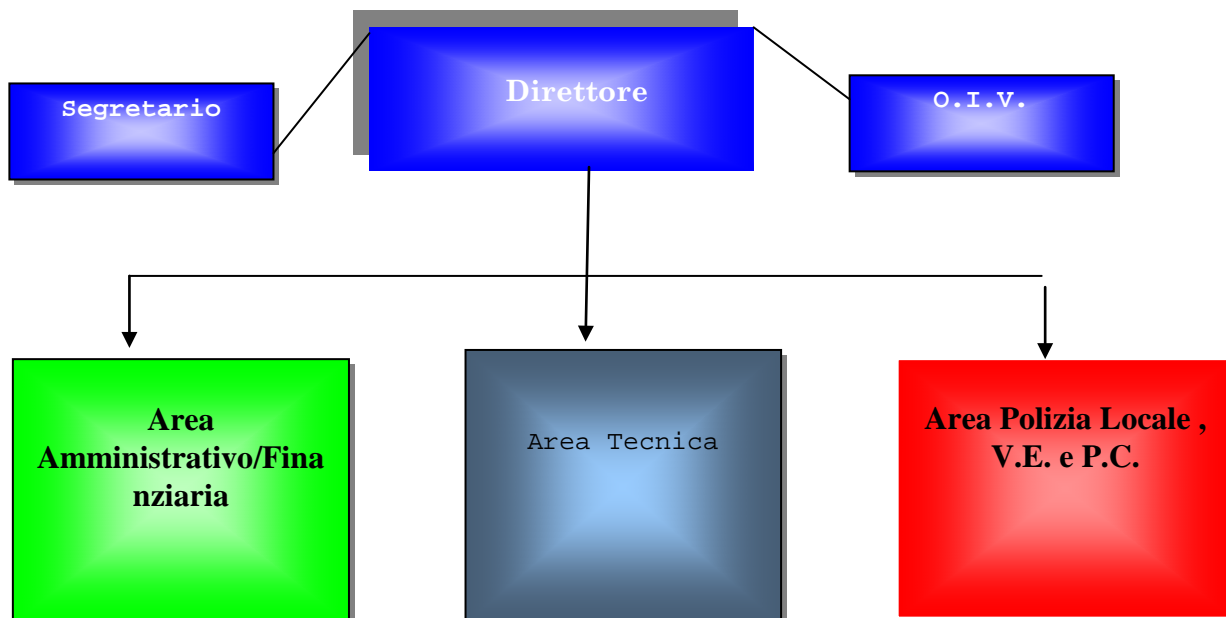
Per adempiere alla propria missione, Il Consorzio è dotato di una struttura organizzativa articolata, in tre Aree:

- 1) Area Amministrativo/Finanziaria
- 2) Area Tecnica
- 3) Area Polizia Locale, Vigilanza Ecologica e protezione Civile

Le risorse umane impiegate sono:

-Dotazione organica	Dirigenti	0	Altri:	20	Totale	20
- N. dipendenti in servizio	Dirigenti	0	Altri:	19	Totale	19
- N. dipendenti a tempo Determinato	Totale:	0				

L'organigramma dell'Ente risulta,allo stato, definito come segue:





TITOLO 2

Sistema di Valutazione

ART. 1 - Piano e Relazione della Performance

Il piano della performance di cui all'art.10 del Decreto è strutturato sulla base del Bilancio di previsione di cui all'art.162 del TUEL, approvato con D. Lgs. 18/8/2000,n.267, indicato in seguito,anche più semplicemente, come "TUEL", e sugli allegati di cui alla stessa Parte seconda,Tit. II,Capo I del TUEL. e,in sintesi :

1)Relazione Previsionale e Programmatica;

2)Bilancio Pluriennale;

3)Programma dei Lavori Pubblici,

4) P.E.G.

5) Su ogni altro atto di indirizzo dell'Ente ritualmente approvato,anche se formalmente non annoverato tra gli atti di programmazione di cui sopra.

Detti atti dovranno soddisfare i requisiti di pubblicità e partecipazione previsti dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente.

Il piano è sviluppato su base annuale/o triennale attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) di cui all'art.169 del TUEL , nonché a mezzo di ogni altro atto equivalente per natura e contenuto,anche se formalmente non inserito in esso.

Il PEG e qualsiasi atto definito equivalente dovranno contenere obiettivi ed indicatori che soddisfino le caratteristiche minime di specificità e misurabilità di cui all'art. 5 del Decreto.

La relazione sulla performance è costituita dal Rendiconto di esercizio, con particolare riferimento alla relazione del Consiglio di Amministrazione di cui all'art.227 del TUEL, la quale dovrà soffermarsi particolarmente sulla performance organizzativa rispetto agli obiettivi assegnati.

Il Piano dovrà essere approvato annualmente entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

La relazione dovrà essere approvata entro il 30 giugno successivo all'anno di riferimento.

Il Piano e la relazione saranno,in conformità a quanto previsto dall'art 10 del Decreto, trasmessi alla CIVIT,al Ministero dell'Economia e delle Finanze e pubblicati sul sito internet del Comune,sezione : "Trasparenza Valutazione e Merito".

ART. 2- Definizione ed assegnazione degli obiettivi Calcolo del Budget per Progetto/Obiettivo



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Il PEG e qualsiasi atto equivalente, come meglio definiti all'articolo precedente, dovranno essere articolati per progetti / obiettivi, con singole schede.

Gli obiettivi saranno classificati, già in sede di approvazione, ad iniziativa del Responsabile, in:

Strategici: quegli obiettivi che hanno una rilevanza elevata rispetto ai bisogni della Comunità e che, di norma, si attuano in più esercizi.

Operativi di Miglioramento: quegli obiettivi che tendono a migliorare l'organizzazione dell'Ente e/o l'erogazione di funzioni o servizi;

Operativi di mantenimento: quegli obiettivi che tendono a mantenere i livelli organizzativi e di erogazione dei servizi pur in presenza di notevole mutamento peggiorativo delle condizioni di partenza (Meno risorse o personale, più elementi di criticità, ecc).

Il mantenimento puro e semplice dell'attività ordinaria non va considerato come obiettivo rilevante agli effetti del sistema di valutazione.

Ad essi corrisponderà, agli effetti dell'attribuzione delle risorse premianti, un peso, su base 100.

La classificazione degli obiettivi effettuata in sede di approvazione sarà oggetto di valutazione da parte del OIV al quale compete anche la pesatura dello/i obiettivi.

Lo stesso, in presenza di più progetti riguardanti una unità organizzativa, potrà decidere di limitare l'attività di valutazione solo a quelli ritenuti più significativi.

All'interno dello stesso settore possono essere individuati più obiettivi e i singoli lavoratori possono partecipare a più obiettivi.

La somma del peso totale degli obiettivi non può comunque superare il 100.

Art. 3 - Assegnazione del P.E.G.

L'incentivazione della produttività è collegata:

- a) agli **obiettivi** previsti nel Piano esecutivo di gestione (PEG), od in analoghi strumenti di programmazione dall'Ente, ed ai risultati effettivamente conseguiti;
- b) alla **prestazione individuale** del lavoratore.

Nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'Ente nella sua globalità, nonché quelli settoriali ed intersettoriali.

Da tali obiettivi i responsabili di Area potranno fare discendere obiettivi o piani di attività annuali, individuali o di gruppo, raggiungibili.

Al personale viene data la preventiva comunicazione dell'obiettivo assegnato, nonché la definizione degli indicatori di risultato.

L'O.I.V. provvede, di norma con cadenza semestrale, alla verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi di PEG, attraverso l'acquisizione di reports predisposti dagli Apicali di settore, nonché alla verifica definitiva, con le medesime modalità.



Art. 4 Sistema di valutazione e assegnazione del budget

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Apicali di Area, nel rispetto dei criteri definiti, ed il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dallo O.I.V.

Coefficiente di categoria. L'ammontare delle risorse destinate annualmente alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni Area, in relazione al numero ed alla composizione per categoria dei dipendenti previsti nella dotazione organica, con i seguenti coefficienti distinti per categoria:

B3 126
C 133
D1 144
D3 170

Il budget assegnato ad ogni Area verrà calcolato con la seguente formula

Risorse complessive disponibili per premiazione del merito / (Peso obiettivo(progetto)x totale del parametro del personale relativo) x (peso parametro personale)

Le risorse assegnate all'Area potranno essere ulteriormente suddivise, previa pesatura, per ogni singolo obiettivo o piano di attività ai fini del calcolo della performance di gruppo o individuale.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dovrà essere:

Intermedia: sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività;

Finale: sul grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi scelti;

La valutazione delle prestazioni individuali dovrà riguardare:

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; (SCHEDA OBIETTIVI)

Il comportamento del lavoratore nell'attività ordinaria quotidiana(SCHEDA COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI).

Il premio di risultato, sarà erogato in conformità a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n° 150. A tal fine il Consorzio ha deciso di avvalersi della facoltà, prevista dalla norma, di derogare alla composizione percentuale delle fasce b, c stabilendo che il premio sarà graduato in relazione alla graduatoria di Area determinata dalla schede di valutazione e così ordinato :

Percentuale di premio erogabile	Fascia di merito	personale coinvolto
28	Alta	25%
27	Intermedia di primo livello	25%
26	Intermedia di secondo	25%



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

	livello	
19	Intermedia di terzo livello	20%
Nessuna %	Bassa	5 %

La distribuzione del premio individuale sarà determinata attraverso i seguenti passaggi:

- suddivisione budget di settore nelle fasce di merito come da tabella precedente;
- suddivisione della graduatoria di settore nelle fasce di merito (cioè raggruppamento dei dipendenti all'interno secondo l'ordine della graduatoria);
- quantificazione del premio individuale tramite il coefficiente di categoria all'interno del budget;

Tale sistema consente il bilanciamento fra le diverse esigenze di premiare il raggiungimento di obiettivi assegnati al Servizio e, contestualmente, di premiare la qualità della prestazione individuale (o prestazione organizzativa); il tutto parametrato al numero ed alla categoria di inquadramento dei lavoratori partecipanti.

Eventuali avanzi determinati sul budget dell'obiettivo saranno erogati tra gli altri lavoratori aventi titolo. L'Area delle Posizioni organizzative sarà oggetto di graduatoria separata. Il coefficiente di categoria sarà corretto con il raddoppio del medesimo coefficiente a beneficio delle Posizioni Organizzative Direzionali.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente ed avrà diritto a copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione della scheda, E' ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati secondo quanto indicato dal successivo art. 5

ART. 5 - Soggetti coinvolti nella valutazione e misurazione della performance

I soggetti responsabili della valutazione e misurazione dei risultati sono quelli di cui all'art.7 del Decreto.

L'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art.14 del Decreto è costituito con le modalità previste dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Nucleo di Valutazione (d'ora in poi indicato anche come : " OIV").

Esso ha competenza in ordine alle materie ivi elencate, fatte salve le attribuzioni affidate, secondo l'ordinamento del Consorzio, al collegio dei Revisori dei Conti.

L'OIV provvede, conseguentemente, alla valutazione e misurazione della Performance Organizzativa.

Esso provvede, altresì , alla misurazione e valutazione della Performance Individuale esclusivamente delle Posizioni Organizzative e del rimanente personale di vertice dell'Ente.



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Le Posizioni Organizzative ed il personale di vertice dell'Ente provvedono, a loro volta, alla valutazione e misurazione della performance di tutti i dipendenti addetti alle proprie unità organizzative.

L'attività di valutazione sarà svolta dagli organi responsabili in almeno tre fasi:

1)Assegnazione degli obiettivi specifici a ciascun addetto, mediante colloquio individuale e/ o di gruppo;

2)Monitoraggio circa l'avanzamento nel perseguimento degli obiettivi assegnati nel corso dell'anno, con la formulazione della proposta di deliberazione consiliare da adottarsi entro il mese di settembre, a norma dell'art. 193 del TUEL.

3)Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo da ciascun addetto, mediante colloquio individuale e/ o di gruppo.

I Revisori dei Conti presiederanno alle attività di **conciliazione** promosse dai dipendenti avverso la valutazione della propria performance (performance individuale).

Le attività saranno condotte nei modi previsti dal presente documento, dalla Legge e da qualsiasi atto vincolante in materia.

ART. 6 - Performance di obiettivo

Ogni obiettivo dovrà indicare altresì, sin dalla sua approvazione, sempre ad iniziativa del Responsabile, gli indicatori di risultato, le attese e i pesi in conformità a quanto previsto nell'ultima parte della già citata scheda.

Detti elementi, da esprimere preferibilmente in termini numerici, saranno valutati, entro 30 giorni dalla approvazione, dal OIV, il quale potrà richiedere o apportare d'ufficio le modifiche necessarie per ottimizzare le successive attività di monitoraggio e valutazione finale.

Nel corso dell'esercizio, le schede potranno essere naturalmente modificate per sopraggiunte nuove valutazioni degli Organi di Governo dell'Ente o per l'insorgenza di difficoltà impreviste incidenti sui valori dei risultati attesi.

La Performance di obiettivo sarà costituita dalla media aritmetica della percentuale pesata dei risultati raggiunti sugli indicatori utilizzati.

I risultati raggiunti saranno accertati dal OIV su relazione dei Responsabili.

Salvo che non sia specificato altrimenti nel progetto, una Performance di obiettivo inferiore a 50 comporterà, salve altre conseguenze più gravi, l'esclusione del progetto/ obiettivo da qualsiasi azione premiante.

ART.7 - Performance Individuale

La performance individuale del **Segretario Generale e del personale Apicale** (Posizioni organizzative), sarà misurata e valutata dall'Organo Apicale, in conformità alle schede allegato al presente documento.

La performance individuale del rimanente personale (cat. C, D1 - istruttori, istruttori direttivi; cat. A, B -B3 -Esecutori, collaboratori amministrativi) sarà misurata e valutata dalle Posizioni Organizzative in cui sono inseriti, in conformità alle schede allegato al presente documento.



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Gli indicatori e gli elementi collegati agli stessi potranno subire, prima dell'approvazione, modifiche dipendenti dalla natura e dalle finalità dei progetti a cura dei Responsabili, sentito l' OIV.

In caso di personale addetto a più unità, i Responsabili delle stesse provvederanno di comune accordo.

In presenza di valutazioni contrastanti, deciderà, dopo aver sentito i Responsabili, l' OIV.

La formula per il calcolo della performance è riportata sulle singole schede: essa è espressa in una percentuale tra il grado di obiettivi raggiunto ed il grado di obiettivi atteso, entrambi mediati con i pesi predefiniti.

La scheda, completata in ogni sua parte a seguito di colloquio personale o di gruppo con l'interessato, dovrà essere sottoposta a firma di questi dal Responsabile della valutazione.

Con la presa d'atto, l'interessato può dichiarare il proprio disaccordo sulla valutazione, con riserva o meno di impugnativa presso l'Organo di Conciliazione di cui al successivo articolo, palesandone i motivi specifici.

Dette operazioni dovranno essere compiute dai Responsabili della valutazione entro il mese di **febbraio** dell'anno successivo.

ART.8 - Organo di Conciliazione

E' Organo di Conciliazione del Consorzio i **Revisori dei dei Conti** in carica.

L'impugnativa avverso le valutazioni effettuate deve essere presentata, con ricorso scritto, con indicazione specifica delle doglianze lamentate e i parametri interessati, all'Organo di Conciliazione, a pena di decadenza, entro i 10 giorni successivi alla presa d'atto .

L'Organo adito, verificata la sussistenza dei requisiti di ricevibilità della domanda, convoca, anche separatamente, il Responsabile della Valutazione ed il valutato e si pronuncia definitivamente con conferma o rettifica della valutazione.

La decisione deve essere comunicata agli interessati e all' OIV entro 20 giorni dalla presentazione del ricorso.

ART.9 - Graduatoria delle Performance Individuali. Condizioni per l'ammissione ai premi

Terminata la fase di valutazione, l'OIV formerà una graduatoria di tutte le Performance individuali dei dipendenti, con esclusione, ai sensi dell'art.19, comma 6, del Decreto, del Segretario Generale.

*Per assicurare la selettività prevista dalla legge, si stabilisce che i suddetti dipendenti, pur esclusi dalla graduatoria, **non potranno percepire alcun premio-economico e di carriera- qualora la performance individuale risulti inferiore a 100.***

La graduatoria di tutti gli altri dipendenti sarà articolata nelle seguenti fasce:

A) FASCIA ALTA: *comprendente il 25% del personale incluso nella relativa graduatoria;*



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

B)FASCIA INTERMEDIA: *comprendente il 70% del personale incluso nella relativa graduatoria;*

C)FASCIA BASSA:*comprendente il 5% del personale incluso nella relativa graduatoria.*

Art. 10 - Ciclo performance

Le disposizioni contenute nel presente titolo costituiscono il ciclo della performance individuale ed organizzativa formato dai seguenti atti e provvedimenti:

- Relazione previsionale e programmatica
- Delibera di approvazione del Piano esecutivo di gestione con relative schede (Allegato 1)
- Schema di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (Allegato 2)

- Scheda di misurazione dei comportamenti organizzativi (Allegato 3)
- Delibera di assegnazione del budget settoriale
- Verbali dell' OIV.

TITOLO 3

Il sistema premiante

CAPO I

Premi di natura economica

ART.1 - Premio di produttività-Perequazione per disponibilità di fascia-Economie di altre posizioni.

Gli interventi premianti del Consorzio sono di natura economica, premi di risultato, e di carriera.

Il premio di risultato è costituito:

- 1) Per il Segretario Generale, dal budget accantonato allo scopo(retribuzione di risultato);
- 2) Per gli Apicali (Posizioni Organizzative), dal budget accantonato per la produttività degli stessi;
- 3)Per i rimanenti dipendenti,dal budget dei progetti o degli obiettivi ai quali hanno partecipato,come definito dopo la misurazione della Performance organizzativa,mediato secondo i pesi della propria posizione economica indicati al precedente titolo 2 e poi ridotto secondo la formula che segue:

Premio effettivo =Premio teorico individuale x giorni di presenza in servizio nell'anno/Giorni Lavorativi dell'anno (circa 261)

Saranno considerate presenze in servizio solo le assenze per congedi obbligatori per maternità o paternità e parentali.



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Quando, dopo l'attribuzione dei premi nei modi indicati sopra, risulti un'economia o una minore disponibilità sulle dotazioni delle Fasce quantificate come dal precedente art. 4, si procederà ad un aumento o ad una riduzione percentuale di tutti i premi inerenti la Fascia interessata.

Le economie realizzate sui premi corrisposti al suddetto personale escluso dalle fasce sono acquisite al Bilancio del Consorzio, con possibilità di destinazione alle altre tipologie di premi previsti nel presente documento.

ART.2 - Premio Annuale per l'innovazione

In fase di individuazione delle risorse destinate alla produttività, può prevedersi, nell'ambito delle relative disponibilità, un premio da accordarsi al miglior progetto presentato, con le modalità di cui agli articoli precedenti, nell'anno.

Il progetto deve possedere la potenzialità di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti alla Comunità e dei processi interni di lavoro, con elevato impatto sulla performance organizzativa.

L'atto di istituzione disciplinerà ogni altro aspetto per la presentazione della candidatura, la valutazione del Nucleo e l'assegnazione del premio, nel rispetto dei principi contenuti nell'art.22 del Decreto e nel presente documento.

Il progetto premiato è l'unico candidabile al premio nazionale per l'innovazione, promosso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e per l'innovazione.

ART. 3 - Premio di efficienza

Ai sensi dell'art. 27 del Decreto, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione del Comune è destinato, in misura fino ai 2/3, a premiare, secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto.

La parte residua sarà destinata alla produttività collettiva.

ART.4 - Pagamento dei premi

Le operazioni relative alla quantificazione dei premi di natura economica dovranno essere completate dall'OIV e trasmesse al responsabile di Area competente ordinariamente entro il mese di Aprile dell'anno successivo.

Essi, salvo impedimenti imprevedibili, saranno pagati con la successiva mensilità di maggio.

**CAPO 2
PREMI DI CARRIERA**

ART.1 - Progressioni Economiche Orizzontali

Le progressioni economiche orizzontali sono determinate, nell'ambito delle risorse disponibili, a seguito di contrattazione integrativa.



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Le progressioni sono attribuite, secondo quanto previsto dall'art. 23 del Decreto, in modo selettivo, su di una quota limitata di personale.

Non può conseguire progressioni economiche il personale che, nell'ultima annualità, risulti collocato nella fascia di merito bassa e, quanto agli Apicali e Posizione di Staff, risulti aver conseguito una performance individuale inferiore al 100.

Le stesse sono attribuite in base ai seguenti criteri di priorità:

1) A coloro che, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità, anche non consecutive, risultino collocati nella fascia Alta e, tra essi, coloro che hanno conseguito, nell'ultima annualità, la performance individuale più elevata.

2) in caso di ulteriori disponibilità di posti, fermo restando la condizione di ammissibilità di cui al precedente capoverso 3), ulteriori criteri saranno stabiliti in ambito di contrattazione integrativa che privilegi il possesso di titoli formativi (diplomi) aggiuntivi rispetto a quelli richiesti per il profilo professionale rivestito.-

In quella sede, è consentito prevedere limiti temporali alle attribuzioni di progressioni economiche ai dipendenti beneficiari.

ART.2 - Progressioni di carriera

Il Consorzio, ai sensi dell'art. 24 del Decreto, copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici ai quali è ammesso personale interno per una quota non superiore al **50%, arrotondata all'unità intera inferiore.**

La quota e le condizioni di ammissione saranno determinate in sede di indizione del concorso, alle condizioni previste per le assunzioni presso il Consorzio.

I dipendenti del Consorzio che, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità, anche non consecutive, risultino collocati nella fascia Alta e, a parità, coloro che hanno conseguito, nell'ultima annualità, la performance individuale più elevata, avranno diritto di preferenza nell'assunzione rispetto a coloro che hanno conseguito lo stesso punteggio complessivo.

In caso di ulteriore parità, si farà riferimento, nei modi di legge, all'età dei candidati.

ART.3 - Attribuzione di incarichi e responsabilità-Accesso a percorsi di formazione

Per l'attribuzione di incarichi e per l'accesso a percorsi formativi, si rinvia a quanto previsto dagli articoli 25 e 26 del Decreto.

ART.4 - Rinvio

Per quanto non previsto dal presente documento, si rinvia alla normativa richiamata in esso, nonché alle deliberazioni della CIVIT, alla contrattazione collettiva generale, a quella integrativa e a qualsiasi altra disposizione vincolante.



INDICE

PREMESSA.....	2
FINALITA'	2
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
TITOLO 1.....	7
Caratteristiche del Comune / Azienda erogatrice di funzioni e servizi	7
ART. 1 - Elementi influenti sulla domanda di funzioni e servizi: in particolare, territorio e popolazione.	7
ART. 2 - Atti, Servizi e risorse finanziarie impiegate.....	7
Organizzazione Aziendale	8
TITOLO 2.....	9
Sistema di Valutazione	9
Piano e Relazione della Performance	9
Definizione ed assegnazione degli obiettivi	9
Calcolo del Budget per Progetto/Obiettivo.....	9
Assegnazione del P.E.G.....	10
Sistema di valutazione e assegnazione del budget.....	11
Soggetti coinvolti nella valutazione e misurazione della performance	12
Performance Organizzativa	13
Performance Individuale.....	13
Organo di Conciliazione.....	14
Graduatoria delle Performance Individuali.....	14
Ciclo performance	15
TITOLO 3.....	15
Il sistema premiante.....	15
Premio di produttività-Perequazione per disponibilità di fascia-Economie di altre posizioni.....	15
Bonus delle eccellenze	Errore. Il segnalibro non è definito.
Premio Annuale per l'innovazione	16
Premio di efficienza	16
Pagamento dei premi	16
Progressioni Economiche	16



**CONSORZIO
PARCO DELLE GROANE**

PROVINCIA DI MILANO

Progressioni di carriera.....17

Attribuzione di incarichi e responsabilità-Accesso a percorsi di formazione.....17

Rinvio 17