



COMUNE DI DIAMANTE

(Provincia di Cosenza)

ORIGINALE

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Numero Registro

153

Data

19/11/2020

APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **DICIANNOVE** del mese di **NOVEMBRE**, alle ore 12,40 nella sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sig.ri:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
MAGORNO ERNESTO	<i>SINDACO</i>		X
PASCALE GIUSEPPE	<i>ASSESSORE</i>	X	
AMOROSO FRANCESCA	<i>ASSESSORE</i>		X
STICOZZI COSTANTINA	<i>ASSESSORE</i>	X	
SURIANO FRANCESCO	<i>ASSESSORE</i>	X	
Totale		3	2

Assiste alla seduta, con funzioni di verbalizzante, il Segretario Comunale, Avv. Rosa SANTORO;

Assume la presidenza il Vice Sindaco;

Il Presidente, riconosciuto il numero legale, dichiara aperta la seduta.

Esaminata la proposta di seguito riportata;

IL PROPONENTE

RICHIAMATO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, N.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ed in particolare il Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

RICHIAMATO il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 di modifica al citato D.Lgs. n. 150/2009;

RILEVATO che in base all’art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dall’art. 12 del D.Lgs. n. 74/2017, *“le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1; per l’attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell’articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata”*;

ACCERTATO – in base all’art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 74/2017 - che *“Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, entro sei mesi dall’entrata in vigore del decreto, Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto; decorso il termine fissato per l’adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all’emanazione della disciplina regionale e locale”*;

RITENUTO di procedere all’adeguamento del sistema di valutazione delle performance;

SOTTOLINEATO che:

- la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all’amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati;

- la valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell’apporto fornito da ciascuna figura dell’Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l’eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e decentrato;

VISTO che in data 11.11.2020 il Nucleo di Valutazione dell’Ente (giusto verbale n. 1) , in base a quanto prevede il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi – stralcio regolamentare relativo alla disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance ed il controllo strategico (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2011) ha approvato l’allegata proposta di metodologia, rimessa all’approvazione da parte della Giunta Comunale;

VISTE:

- le Linee Guida sulla valutazione partecipativa (Linee Guida n. 4/2019) adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi metodologici per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa in attuazione di quanto previsto dagli artt. 7 e 19 bis del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;

- le Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (Linee Guida n. 5/2019) adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche ulteriori indirizzi metodologici in ordine alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale come strumento di gestione strategica delle risorse umane; GIUNTA COMUNALE Atto N.ro 28 del 29/01/2020 VISTA la nota circolare del DFP n. 0079054-P del 18.12.2019 “Aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance” che sottolinea come l’aggiornamento del sistema debba essere effettuato in tempo utile per la corretta attuazione del nuovo ciclo della performance 2020- 2022;

DATO ATTO che sulla proposta non necessario acquisire il parere di regolarità contabile;

VISTI:

- l’art. 49 del T.U.E.L.;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D. Lgs. n. 74/2017;
- Il vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi Comunali;

P R O P O N E

1. **DI APPROVARE** il “REGOLAMENTO E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE” competo delle relative schede, tutte allegate al presente atto per costituirne parte integrante.
2. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. L/gs. N. 267/2000.

Diamante, 19.11.2020


IL PROPONENTE
IL VICE SINDACO
Geom. Giuseppe PASCALE



P A R E R I	
ARTICOLO 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267	
TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI	
IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA	
SETTORE SETTIMO- UFFICIO PERSONALE	
ESPRIME PARERE	FAVOREVOLE
DIAMANTE, Lì_19.11.2020	
IL RESPONSABILE DEL SETTORE (RAG. GIOVANNI GAMBA)	

Nominativo	Firma
Avv. Ernesto MAGORNO	
Geom. Giuseppe PASCALE	
Dott.ssa Francesca AMOROSO	
Dott.ssa Costantina STICOZZI	
Prof. Francesco SURIANO	

IL SEGRETARIO

Avv. Rosa SANTIORO

LA GIUNTA COMUNALE

SENTITA LA LETTURA DELLA PROPOSTA PRIMA TRASCRITTA;

VISTI I PARERI ESPRESSI DAI RESPONSABILI DEI SERVIZI, PER QUANTO DI RISPETTIVA COMPETENZA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 DEL D.LGS. N. 267/2000;

VISTO L'ESITO DELLA VOTAZIONE: CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI DEI PRESENTI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE PER ALZATA DI MANO

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta evidenziata in narrativa

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL VICE SINDACO
Geom. Giuseppe PASCALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Rosa SANTORO

LA GIUNTA COMUNALE, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE, HA DICHIARATO ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI LA DELIBERAZIONE IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 134, COMMA 4, DEL D.LGS. N. 267/2000

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL VICE SINDACO
Geom. Giuseppe PASCALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Rosa SANTORO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

A T T E S T A

CHE la presente deliberazione:

E' immediatamente esecutiva, essendo stata dichiarata tale con votazione separata

Diamante, li 19. 11. 2020

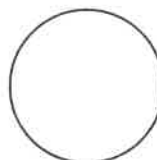
IL RESPONSABILE DEL SETTORE V
(AVV. FRANCESCA TROMBIERO)

Viene data affissa all'Albo Pretorio on line il giorno _____ per la prescritta pubblicazione.

Diamante, li _____

IL RESPONSABILE DEL VII SETTORE – Servizio CED
(Rag. Giovanni GAMBA)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE



IL RESPONSABILE DEL
SETTORE V
(AVV. FRANCESCA TROMBIERO)

REGOLAMENTO E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ILLUSTRAZIONE QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è un documento metodologico che illustra il processo attraverso il quale l'amministrazione dà attuazione al Ciclo di Gestione della Performance, ed elabora i principali output di tale Ciclo, ossia il Piano della Performance/PEG e la Relazione sulla Performance/Rendiconto della Gestione.

L'adozione del Sistema spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione, secondo i rispettivi ordinamenti, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il Sistema adottato viene pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza.

Il presente documento ha la finalità di supportare l'Amministrazione con riferimento ai seguenti profili:

- valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta misurazione, valutazione e rappresentazione della performance in un'ottica di miglioramento continuo;
- procedere all'introduzione ex-novo del Sistema di Valutazione.

La riforma introdotta dal d.lgs. 150 del 2009 pone enfasi, tra gli altri, su tre concetti: la performance, la misurazione e la valutazione.

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti. La misurazione concerne i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di prodotti (output) e impatti (outcome). Ma la misurazione riguarda anche le attività da svolgere per conseguire tali risultati e le risorse (input) che rendono possibili tali attività. Risorse (input), attività, prodotti (output) e impatti (outcome) rappresentano gli oggetti di misurazione.

La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse impiegate, attività, prodotti e impatti realizzati, vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere.

Il processo di valutazione è tipicamente un processo comparativo, di raffronto cioè tra il valore che gli indicatori definiti in fase di misurazione hanno assunto e il valore obiettivo che era stato definito.

Il Sistema è logicamente composto da due parti, correlate, ciascuna dedicata ad una finalità di misurazione:

- a) la misurazione e valutazione della performance organizzativa;

b) la misurazione e valutazione della performance individuale, suddivisa in: performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa; performance individuale del personale non in posizione di responsabilità.

Art. 1: Contenuti del regolamento

1. Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", integra il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni.

2. Ai fini del presente regolamento si è tenuto conto, in ogni caso, degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, con particolare riferimento alla specificità realtà dei piccoli comuni.

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

Art.2: Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (ai sensi dell' art.15, comma 1 del D.lgs. 150/2009).

2. Con il P.E.G. o analogo documento programmatico la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

3. In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

4. Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

1. In attuazione dell' art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

3. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione nominato dal Sindaco.

4. La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio dei componenti esterni del nucleo di valutazione. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune Capofila di concerto con i Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

5. Ai sensi dell' art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

6. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 7: Metodologia valutazione titolari di posizione organizzativa e del personale non responsabile

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è fatta attraverso la compilazione dei due fogli di calcolo allegati:

- il primo contiene gli obiettivi individuati a partire dal PEG e dagli atti di programmazione annuale e triennali dell'Ente, e gli specifici obiettivi assegnati (per un totale di 100 punti);
- il secondo la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi (pari ad un totale di 100 punti).

2. Il processo valutativo, da parte del Nucleo di Valutazione, in mancanza di attribuzione di pesi e punteggi in fase di programmazione, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.

La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:

- adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo o di erogazione e contemplare un apparato di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti o delle prestazioni. Per ogni indicatore devono essere individuate le fonti da cui sono ricavati i dati o, in mancanza, le metodologie di stima;
- riferimento ad un arco temporale determinato corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Piani di livello strategico, Processi, PEG/PRO, PdO);
- commisurazione, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, tenendo anche conto dei contenuti del sistema di graduatoria definito in esito ai processi;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettano di determinare le quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, dipartimenti, etc.);
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano saranno disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.

3. Ad ogni obiettivo individuale deve essere attribuito un peso, in funzione della sua priorità ed importanza.

4. Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- Strategicità: importanza politica
- Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder
- Economicità: efficienza economica

Per ogni fattore è prevista la classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5- 3- 1 per ciascun fattore, ad eccezione del fattore “Complessità” che prevede una scale di valori 3 – 2 – 1. La somma dei pesi degli obiettivi di ogni dipendente dovrà essere pari a 100 e a tale base andrà rapportato il valore pesato di ogni obiettivo.

7. La valutazione dell’obiettivi viene effettuata alla data di scadenza e discussa con il dipendente dopo la data prevista di completamento dello stesso. Il dipendente espone le azioni svolte e il risultato ottenuto anche avvalendosi della relazione riassuntiva sulle attività.

8. Mediante la valutazione si valuta la percentuale di raggiungimento dell’obiettivo.

9. Il giudizio di valutazione tiene conto dell’attuazione delle politiche attivate, della attuazione di piani e programmi, del rispetto delle fasi e dei tempi previsti e del rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del grado di soddisfazione dei destinatari.

10. Il valore dell’obiettivo raggiunto è “PESATO ex post” ed ottenuto moltiplicando il peso dell’obiettivo per la percentuale di raggiungimento dello stesso. La valutazione è dunque espressa in centesimi.

Descrizione	Peso (espresso in %)	Successo (espresso in %)	Valore Obiettivo
	A	B	A*B
Obiettivo 1			
Obiettivo 2			
Obiettivo 3			
Obiettivo 4			
Obiettivo 5			
TOTALE	100		

11. La valutazione dei comportamenti organizzativi sarà fatta a partire da un giudizio di autovalutazione validato dal Segretario Comunale.

12. Il Punteggio finale raggiunto da ciascun responsabile sarà dato da una media dei due punteggi (quello relativo agli obiettivi e quello relativo ai comportamenti) su base 100.

13. La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di servizio che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari o superiore a **70/100**. Ai fini dell’applicazione della disposizione contenuta nell’articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal D.lgs 74/2017, per “valutazione negativa” si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a **70/100**.

Ricorsi: nei confronti della valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, il Responsabile di Settore/Servizio interessato potrà formulare eventuali controdeduzioni entro il termine perentorio di 15 giorni naturali dalla ricezione della stessa. Decorso tale termine, senza che siano pervenute controdeduzioni, la valutazione diviene definitiva.

13. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è fatta attraverso la compilazione una scheda semplificata ed allegata al presente. Il punteggio è espresso in ventesimi e la valutazione positiva è ottenuta al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a 12/20.

14. Il sistema prevede quattro fasce di valutazione. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

15. La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell’adeguatezza pari a punteggio inferiori a 12/20. Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai

dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività e non si considerano aver raggiunto la valutazione positiva nell'anno di riferimento.

16. La fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a 12/20 e fino a 14/20,

La fascia B è associata a valutazioni uguali al 15/20 e fino a 16/20.

La fascia A è associata a valutazioni comprese da 17/20 fino a 20/20.

Il personale collocato in fascia A ha diritto a percepire il 100% della produttività e, inoltre, sarà destinatario delle economie delle altre fasce in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.

17. Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal responsabile competente in sede di conferenza dei titolari di p.o., presieduta dal Nucleo di valutazione. In caso di mancanza (per cessazione o altra causa) del Responsabile proponente la proposta è assunta di concerto da tutti i Responsabili. La conferenza valida la proposta di valutazione e può modificarla a maggioranza dei suoi componenti.

18. La valutazione dei comportamenti organizzativi sarà fatta a partire da un giudizio di autovalutazione validato dal Segretario Comunale.

19. Ricorsi: nei confronti della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore/Servizio il dipendente interessato potrà formulare al Nucleo di Valutazione eventuali controdeduzioni entro il termine perentorio di 15 giorni naturali dalla ricezione della stessa. Decorso tale termine, senza che siano pervenute controdeduzioni, la valutazione diviene definitiva.

Art. 8: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:

a) del rispetto degli adempimenti in materia di Trasparenza (4 punti)

b) del rispetto degli adempimenti in materia di Anticorruzione (4 punti)

c) rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza (punti 8).

d) la verifica dell'andamento della gestione delle entrate ed uscite correnti della struttura facente capo ad ogni singolo Responsabile, utilizzando una serie di rapporti di seguito indicati (punti 4).

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

3. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici che confluisce nel Rendiconto della Gestione..

Capo II: La trasparenza

Art. 9: Trasparenza

1. Ai sensi dell' art 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.

2. Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

3. Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Capo III: Merito e premi

Art. 10: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance

1. Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l' Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 11: Premi

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:
 - a) progressioni economiche (ai sensi dell'art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
 - b) progressioni di carriera (ai sensi dell'art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
 - c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell'art. 25 del decreto)
 - d) premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del decreto).
2. Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:
 - a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell'art. 21 del decreto)
 - b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell'art. 22 del decreto)
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell'art. 26 del decreto).
3. Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.
4. Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Responsabile: _____ Unità Organizzativa : _____

Valutazione degli Obiettivi

Descrizione	Peso (espresso in %)	Successo (espresso in %)	Valore Obiettivo
	A	B	A*B
Obiettivo 1			
Obiettivo 2			
Obiettivo 3			
Obiettivo 4			
Obiettivo 5			
TOTALE	100		

NOME DEL DIPENDENTE _____ Unità organizzativa di appartenenza: _____

Valutazione Dipendente

1. Effettiva presenza in servizio

	punti
Giorni di presenza inferiori a 30	0
Giorni di presenza da 31 a 70	1
Giorni di presenza da 71 a 110	2
Giorni di presenza in numero superiore a 110	3

2. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione

	punti
a. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste:	0
b. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite	1
c. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite	2
d. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità	3
e. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità	4
f. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento	5

3. grado di partecipazione e contributo al risultato

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione.	0
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi:	1
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo	2
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite	3
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile	4
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile	5
g. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente	6

4. comportamento organizzativo, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

a. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie:	0
b. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale	1
c. Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	2
d. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	3
e. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	4
f. Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	5
g. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	6

PUNTEGGIO COMPLESSIVO _____
IL FUNZIONARIO RESPONSABILE _____