

TITOLO V

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 58 - Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs n. 150/2009 prevede:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
 - utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, al vertice dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. Nello specifico l'Ente sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo della performance:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009 attraverso il PEG (o analogo strumento di programmazione) approvato dalla Giunta sulla base di quanto contenuto nel programma di mandato e negli atti fondamentali adottati dal Consiglio, quali il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica, la programmazione triennale delle opere pubbliche ecc;
 - b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - analisi dei programmi e dei progetti della relazione previsionale e programmatica;
 - assegnazione delle risorse ai responsabili di area con il piano esecutivo di gestione;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio da effettuarsi almeno nei seguenti momenti specifici:
 - entro il 31 maggio di ciascun anno;
 - entro il 30 settembre di ciascun anno nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti attraverso apposita analisi da parte dei responsabili di area;

Nel caso in cui il PEG sia approvato dopo la fine del mese di febbraio il monitoraggio in corso di esercizio sarà effettuato in unica soluzione entro il 30 settembre.

 - d) misurazione della performance:
 - organizzativa attraverso il controllo di gestione come disciplinato dall'art. 56 e attraverso la valutazione di cui all'art. 60 del presente regolamento;
 - individuale attraverso il sistema di valutazione disciplinato dagli art. 64 e seguenti del presente regolamento;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti definiti dal CCNL e dal sistema di valutazione;
 - f) predisposizione di apposita relazione di rendicontazione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo nella quale si da atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente

fissati, dei vantaggi acquisiti dalla comunità amministrata e dell'efficienza, efficacia e economicità dell'azione amministrativa.

g) ogni fase del ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Articolo 59 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori.

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili sono definiti annualmente nel PEG (o analogo strumento di programmazione) sulla base del bilancio annuale e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.

2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009, essi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività,
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti da norme di legge e regolamentari, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque effetti di miglioramento;
- sostenibili cioè correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili.

3. Possono essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente solo se la rigidità dell'organizzazione e le dimensioni dell'ente ***diano comunque agli stessi un carattere di miglioramento nello svolgimento delle attività;***

4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili e negoziati con il sindaco. Contengono l'articolazione delle fasi e dei tempi necessari al loro raggiungimento; essi sono concordati con il Segretario, e dallo stesso coordinati;

5. Gli obiettivi sono approvati col PEG e comunicati dal segretario ai responsabili di P.O. subito dopo la sua approvazione;

6. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati col sindaco e concordati con il segretario che assegnerà anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Tutte le modifiche agli obiettivi devono essere approvate con delibera di Giunta Comunale di modifica del PEG.

Articolo 60 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- Il Sindaco;
 - la Giunta;
 - il nucleo di valutazione;
 - i titolari di posizione organizzativa;
 - i cittadini/utenti e le loro associazioni.
2. In particolare:
- Il sindaco valuta il segretario generale, anche per eventuali funzioni di responsabile di area e, con il supporto del Nucleo di Valutazione, i responsabili di posizione organizzativa, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e della diversa metodologia adottata dall'ente contraddistinta come **allegati E) e F)**;
 - La Giunta Comunale approva la valutazione della performance organizzativa;
 - Il Nucleo di Valutazione propone la valutazione dei titolari di posizione organizzativa effettuata applicando la metodologia di valutazione approvata dall'ente;
 - I titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati all'area applicando la metodologia approvata dall'ente contraddistinta come **allegato G)**;
 - La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo pertanto avverrà in forma diretta tra il nucleo di valutazione e i titolari di posizione organizzativa e tra questi ultimi e il personale loro assegnato.

Articolo 61 - Criteri di valutazione del segretario

1. La valutazione del Segretario è effettuata sulla base della metodologia approvata dall'ente e contraddistinta come **allegato E)** che tiene conto:
 - Della performance organizzativa, basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'ente, dell'andamento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'ente, degli obiettivi di miglioramento della gestione, della valutazione degli utenti e dell'autovalutazione secondo il sistema CAF o similari;
 - Della performance individuale;
 - Delle competenze professionali.
2. Il punteggio massimo attribuibile al segretario è di 100 punti così ripartito:
 - performance organizzativa massimo punti 25,
 - performance individuale massimo punti 25 ,
 - competenze professionali massimo punti 50.

Articolo 62 - Criteri di valutazione dei titolari di posizione organizzativa

1. Il Nucleo propone la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa secondo la metodologia, adottata dall'ente e contraddistinta come **allegato F)**, sulla base dei seguenti punteggi e fattori:
 - a) nella misura massima di 20 punti per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction e degli esiti della autovalutazione secondo il sistema CAF o sistemi analoghi;

- b) nella misura massima di 35 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati;
- c) nella misura massima di 20 punti per i comportamenti organizzativi;
- d) nella misura massima di 15 punti per le competenze professionali dimostrate;
- e) nella misura massima di 10 punti per la capacità di valutare i collaboratori..

Articolo 63 - Valutazione della performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta.

1. La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:
 - a) dello stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al Consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nella Relazione Previsionale e Programmatica, nei piani, nei programmi e negli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico e della congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa al loro raggiungimento (max punti.7);
 - b) della media dei risultati relativi al miglioramento di fattori strutturali della gestione. (max punti 6);
 - c) degli esiti della valutazione degli utenti (max punti.5). La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito della indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte, d'intesa con la Segreteria Generale;
 - d) degli esiti della auto valutazione secondo il sistema CAF (max punti.2).

Articolo 64 - Valutazione dei risultati rispetto alla performance individuale

1. Tutti gli obiettivi sono proposti dal titolare di posizione organizzativa nel rispetto dei termini e modalità stabilite all'art. 24.
2. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene espresso in ragione percentuale del grado di raggiungimento attribuendo il punteggio massimo quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
3. Per l'assegnazione percentuale del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma non deve essere superiore a punti 35, cioè al totale massimo dei punti assegnabili per questo fattore.

Articolo 65 - Valutazione dei comportamenti organizzativi – capacità manageriali.

1. I comportamenti organizzativi del responsabile di Settore ineriscono alla performance generale della struttura e sono valutati in relazione alla loro effettiva incidenza sul risultato ottenuto dall'ente.
2. I comportamenti organizzativi sono valutati in relazione ai diversi fattori individuati nella metodologia adottata attribuendo agli stessi una pesatura tale che, la somma di essi sia pari a 20 punti.
3. La valutazione si esprime avendo riguardo a funzioni e atti concreti *ed a specifici indicatori* e non mediante riferimento ad astratte “capacità” e “idoneità”.

4. La valutazione del comportamento organizzativo tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

5. La valutazione del grado di capacità organizzativa raggiunta si esprime mediante punti percentuali. *Possono essere assegnati fattori di valutazione anche in numero ridotto, ferma restando la invarianza del totale del punteggio.*

Articolo 66 - Valutazione delle competenze professionali dimostrate

1. Le competenze professionali sono valutate con riferimento ad elementi di fatto concernenti la padronanza di conoscenze tecniche giuridiche amministrative o professionali, la capacità di utilizzarle e trasferirle alle diverse situazioni di lavoro, *sulla base di specifici indicatori.*

2. Le competenze professionali sono valutate secondo i fattori indicati nella metodologia adottata dall'ente attribuendo agli stessi una pesatura tale che la somma di essi sia pari a 15 punti.

3. La valutazione si esprime avendo riguardo a funzioni e atti concreti e non mediante riferimento ad astratte "capacità" e "idoneità".

4. La valutazione delle competenze professionali tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento. *Possono essere assegnati fattori di valutazione anche in numero ridotto, ferma restando la invarianza del totale del punteggio*

5. La valutazione del grado delle competenze professionali si esprime mediante punti percentuali.

Articolo 67 - Valutazione della capacità di valutare i collaboratori.

1. Il titolare di posizione organizzativa, in sede di valutazione dei dipendenti assegnati all'area, deve dimostrare la capacità di effettuare, una significativa differenziazione dei giudizi in modo da valorizzare i più meritevoli mediante:

- a. l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;
- b. rispetto delle percentuali teoriche di dipendenti ascrivibili alle eventuali fasce di merito;

2. La valutazione si esprime avendo riguardo alla motivazione della differenziazione dei giudizi attribuendo un punteggio massimo di punti 10.

Articolo 68 - Le fasce di merito.

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative ed il personale sono inseriti in rispettive n. 4 fasce di merito qualora i titolari di posizione organizzativa siano superiori a 5 unità e il personale dipendente sia superiore a 8 unità. La contrattazione decentrata integrativa fissa la quantità delle risorse destinate alla incentivazione delle performance da attribuire ad ogni singola fascia.

1. Le fasce sono formate nel seguente modo:

- prima fascia (valutazione più elevata): 25% del personale/posizioni organizzative;
- seconda fascia (valutazione medio alta): 45% del personale/posizioni organizzative;
- terza fascia (valutazione medio bassa): 20% del personale/posizioni organizzative;
- quarta fascia (valutazione più bassa): 10% del personale/posizioni organizzative.

2. I titolari di posizione organizzativa, prima di effettuare le valutazioni dei propri dipendenti, concordano linee guida di applicazione omogenee del sistema. ***Nel caso di numero di dipendenti che per singola articolazione organizzativa siano superiore a 8 unità, le fasce sono formate all'interno delle singole articolazioni organizzative.***

3. Per l'assegnazione del personale alle diverse fasce si procederà se necessario ad arrotondare all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5, all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità e l'indennità di risultato spettante ai titolari di P.O. non può superare la misura massima erogabile in relazione all'ammontare dell'indennità di posizione.

4. La determinazione dell'indennità di produttività dei dipendenti deve tener conto delle categorie di inquadramento e, per le categorie B e D, delle posizioni giuridiche di inquadramento iniziale.

Articolo 69 - Criteri di valutazione del personale

1. I responsabili, subito dopo l'approvazione del PEG (o analogo strumento di programmazione) assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con l'indicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.

2. La valutazione del personale dipendente ai fini dell'erogazione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali tiene conto dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali assegnati, dei comportamenti organizzativi, delle competenze professionali e della valutazione finale assegnata alla P.O. di riferimento ***per le performance individuale e quella organizzativa***, ed è effettuata applicando la metodologia adottata dall'ente contraddistinta come **allegato G**).

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa per l'incentivazione delle performance individuali sono attribuite in relazione al numero e alle categorie di inquadramento dei dipendenti assegnati.

Articolo 70 - Tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, il nucleo effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio o il PEG non siano adottati entro il mese di febbraio.

2. Il nucleo di valutazione propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 gennaio dell'anno successivo tenendo conto degli esiti delle indagini svolte per l'accertamento del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della giunta e, successivamente alla sua approvazione, è pubblicata sul sito internet.

3. Il nucleo di valutazione predispone la proposta di valutazione finale dei responsabili di area entro il 31 marzo dell'anno successivo, dopo che i responsabili hanno valutato i propri collaboratori, previa adozione della valutazione della performance organizzativa. A tal fine, acquisisce il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance, la relazione della giunta al rendiconto e le relazioni dei responsabili.

4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli responsabili per la sottoscrizione. Il nucleo di

valutazione è tenuto ad ascoltare i responsabili che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali loro osservazioni o memorie in merito alla proposta di valutazione individuale.

5. Il nucleo di valutazione elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.

5. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del nucleo di valutazione deve motivare la sua scelta.

Articolo 71 - Procedure di conciliazione.

1. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai valutati siano essi titolari di posizione e/o dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono essere espressamente e formalmente prese in considerazione all'atto della valutazione finale.

2. In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.

3. Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa sono pubblicati sul sito internet del Comune;

4. Contro gli esiti della valutazione, il dipendente e/o i titolari di posizione organizzativa, possono avanzare ricorso ad un soggetto individuato dalla giunta.

Articolo 72 - Attribuzione della retribuzione di risultato.

1. Nella attribuzione ai responsabili della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento. Si tiene conto di tale fattore nella ponderazione della partecipazione dei responsabili ai compensi previsti per ogni fascia di merito.

2. Nel caso di non applicazione delle fasce di merito per l'attribuzione dell'indennità di risultato si applica la disciplina dell'art. 62 e seguenti.

Articolo 73- Il bonus delle eccellenze.

1. Al 5% dei responsabili di Settore ed ai dipendenti che hanno avuto le valutazioni più positive è attribuito il bonus annuale delle eccellenze.

2. La misura di tale bonus sarà fissata dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. La individuazione dei destinatari è effettuata dal nucleo di valutazione a conclusione del processo di valutazione.

4. I Responsabili di Settore e i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, dovranno optare per uno solo tra questi benefici.

5. La disciplina del bonus delle eccellenze entra in vigore alla stipula del nuovo contratto nazionale.

Articolo 74- Il premio annuale per l'innovazione.

1. Ai responsabili di Settore ed ai dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto individuato dal nucleo di valutazione come meritevole del premio annuale per l'innovazione, viene attribuito il relativo compenso.
2. La sua misura complessiva è pari alle risorse destinate dal contratto al bonus per le eccellenze. Esso sarà ripartito tra coloro che hanno partecipato alla realizzazione del progetto in modo motivato da parte del Responsabile di Servizio, che terrà conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale.
3. Il premio per l'innovazione, sulla base delle candidature presentate allo stesso, sarà assegnato motivatamente, in relazione alle performance organizzative, da parte del Nucleo di valutazione. Tale scelta e le relative motivazioni saranno pubblicate sul sito internet dell'Ente.

Articolo 75 - Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo e hanno come destinatari una quantità limitata di dipendenti per singole categorie in possesso dei requisiti di partecipazione.
2. Le graduatorie sono formate sulla base delle valutazioni degli ultimi 3 anni attribuendo maggior peso alla valutazione ottenuta nell'ultimo anno. A parità di punteggio va data preferenza alla migliore valutazione delle competenze professionali e in caso di ulteriore parità ai comportamenti organizzativi.

Articolo 76 - Le progressioni di carriera

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la giunta riserva una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva, salvo che nei casi di utilizzazione successiva della graduatoria e di concorsi svolti in forma associata. In caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Al fine della redazione della graduatoria di merito, nell'ambito della valutazione dei titoli, si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni riservando a tale componente il 50% del punteggio complessivo previsto per i titoli.

Articolo 77 - Gli altri istituti premianti

1. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/09, si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.
2. La valutazione per l'assegnazione dei premi è effettuata dal nucleo di valutazione.

Articolo 78 - Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei responsabili di servizio e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i Responsabili di servizio

tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del nucleo di valutazione, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.

3. L'attestazione del nucleo di valutazione è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

Articolo 79 – Composizione del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal presidente e da due componenti nominati dal Sindaco, nel rispetto di norma, del principio di pari opportunità.

2. Il ruolo di presidente è ricoperto dal Segretario.

3. Il nucleo di valutazione può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali e nella relativa convenzione sono individuate le attività e la composizione.

4. La nomina avviene con decreto sindacale pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso attribuito.

5. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o UE;

b) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, un titolo di studio post universitario in materia di organizzazione del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance;

c) possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quali componenti di organismi di valutazione.

Articolo 80 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi del nucleo

1. Il nucleo di valutazione dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento.

2. Le riunioni del nucleo sono convocate dal Presidente e sono valide con la partecipazione di entrambi i componenti.

3. Il nucleo è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali, dal servizio per il controllo di gestione o, ove lo stesso non risulti ancora istituito o funzionante, da uno specifico ufficio costituito allo scopo facente capo al Segretario.

4. Il compenso spettante ai componenti esterni è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dal revisore dei conti. Alla scadenza del triennio l'incarico può essere rinnovato.

Articolo 81 – Compiti del nucleo di valutazione

1. Il nucleo di valutazione svolge i seguenti compiti:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture. La adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del DLgs 150/2010. Nell'ambito di tale attività svolge funzioni di indirizzo sul controllo di gestione;
 - b) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Comunica alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui al medesimo articolo, di seguito CIVIT, gli esiti della valutazione. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, come previsto dalla normativa;
 - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - e) definisce e propone il sistema di valutazione della performance
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
 - g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
 - j) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
 - k) certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente al fine di destinarne una quota del 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Il nucleo di valutazione ha diritto di accesso a tutte le informazioni; i responsabili ed i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare, e fornire ogni dato, atto o elaborazione richiesta, valendo la mancanza di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. I componenti del nucleo di valutazione sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a utilizzare le informazioni di cui sono venuti in possesso esclusivamente per le ragioni del servizio e dell'ufficio ricoperto all'interno dell'ente.

Articolo 82 - Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle aree, predisposta dal nucleo, è approvata dalla Giunta comunale e pubblicata sul sito internet dell'ente. Essa viene illustrata nel

corso di uno o più incontri ai consiglieri dell'ente alle associazioni di utenti e di consumatori ed ai singoli cittadini.

Articolo 83 – Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:

- a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
- b) piano Esecutivo di Gestione *redatto nella forma del piano delle performance*;
- c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative;
- d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti;
- e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
- f) nominativi e curricula dei componenti il nucleo di valutazione;
- g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti di servizio del Segretario;
- h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa;
- i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.
- j) il testo del contratto decentrato; il singolo accordo annuale in materia di utilizzazioni del risorse stabili e variabili; la relazione tecnico finanziaria; la tabella 15 e la scheda 2 del conto annuale trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato; la relazione illustrativa comprensiva dell'analisi degli effetti previsti dalla contrattazione sulla qualità dei servizi, del modello con cui i cittadini potranno esprimere le proprie valutazioni sui servizi erogati e degli esiti delle valutazioni effettuata dai cittadini;
- k) la documentazione relativa alla pesatura delle posizioni organizzative dell'ente.

2. La pubblicazione e l'aggiornamento di queste informazioni è curata dal responsabile del Settore personale e per tutti gli aspetti che riguardano l'applicazione del contratto collettivo dal responsabile del Settore finanziario. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento, con cadenza almeno annuale, sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al titolare di posizione organizzativa che non comunica le informazioni necessarie. Il nucleo verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Articolo 84 - Norme transitorie e finali titolo V

1. Le norme di cui al presente titolo si applicano a decorrere dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.

2. Le valutazioni, anche se effettuate nel corso del 2011, se riferite alle attività svolte in annualità precedenti sono effettuate applicando le regole e la metodologia in vigore al 31 dicembre 2010.

3. Qualora i componenti il nucleo di valutazione in carica al 31 dicembre 2010 siano in possesso dei requisiti stabiliti nel presente regolamento continuano lo svolgimento dell'incarico fino alla data di scadenza prevista nel provvedimento di nomina.

ALLEGATO “G”

METODOLOGIA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

PARTE I) – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte “capacità” o “idoneità”, ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, come esemplificati nella seguente scheda:

Categoria	Profilo	Unità Organizzativa	Obiettivo 1	Obiettivo 2
C	Istruttore amministrativo	Ufficio Contratti		

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 60.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo/azione operativa	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado % di valutazione	Punteggio complessivo
				30, 50, 80, 100	
				30, 50, 80, 100	
		60			Max 60 punti

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto DELLA PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

- Fino al 30 % quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino all'80% quando l'obiettivo è stato QUASI COMPLETAMENTE RAGGIUNTO
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare della posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino ad un massimo di 60 punti

(PARTE II) – VALUTAZIONE DEI COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI

per comportamento organizzativo si intende il contributo assicurato dal dipendente alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, ai fini del conseguimento del risultato attribuito alla stessa.

la valutazione deve tenere conto di concrete attività e funzioni, non astratte “capacità” e “idoneità”, determinate dal titolare di posizione organizzativa attraverso atti di gestione (ordini di servizio, determinazioni organizzative):

gli indicatori a titolo esemplificativo possono essere individuati:

a. ruolo rivestito nell'organizzazione:

- i. guida di gruppi di lavoro;
- ii. componente di gruppi di lavoro, con funzioni plurime;
- iii. componente di gruppi di lavoro, con funzioni fisse;

b. rapporto quantità atti ricevuti in incarico/quantità di attività o atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg;

c. rapporto quantità atti svolti/quantità di attività o atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg;

d. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali;

e. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione;

f. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze			20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza			20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		20	20 40 60 80 100	Max 20 punti

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

Dove le percentuali stanno a significare che:

1. 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
2. 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
3. 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
4. 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
5. 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il titolare di posizione organizzativa individua gli indicatori e i pesi ponderali.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media delle valutazioni relative ai 5 comportamenti organizzativi è valutata fino ad un massimo di 20 punti

(PARTE III) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Per competenze professionali dimostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze, effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno.

Trattandosi di competenze professionali "mostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:

- a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni;
- b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti;
- c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte;

La valutazione del competenze professionali mostrate spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		10	20 40 60 80 100	Max 10 punti

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

Dove i PUNTEGGI stanno a significare che:

- 20 sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40 non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 60 sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
- 80 sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100 sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

Il Responsabile individua gli indicatori e i pesi ponderali.

La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali è valutata fino a 10 punti.

(PARTE IV) – VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di posizione organizzativa. Tale risultato verrà valutato fino a 10 punti, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa.

ALLEGATO "H"

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO

Fasce di merito	Percentuale di personale	Percentuale di risorse da attribuire
1	25%	
2	50%	
3	20%	
4	5%	

La ripartizione in fasce di merito avviene con riferimento a tutto il personale in servizio presso l'Ente, in base alle valutazioni conseguite ed indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcolerà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio presso il Comune di appartenenza ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso lo stesso Comune.

Nel caso in cui risulti che il numero di dipendenti, calcolati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta, non sia intero si arrotonderà così come indicato dal comma 4 dell'art. 30 del presente regolamento.

Collocato il personale nelle rispettive fasce di merito all'interno delle stesse si procede alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare, tenendo conto dei seguenti parametri

Categoria	Parametro
B1	1,00
B3	1,06
C	1,13
D 1	1,23
D3	1,41

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B1 (€ 18.681,76) calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31.7.2009 e cambieranno al cambiare dei contratti.

Una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione spettante.

Entro il mese di Marzo di ogni anno, la retribuzione viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

Scheda esemplificativa.

Per la categoria A5 verrà preso a riferimento il valore previsto per la categoria B1.

A TITOLO MERAMENTE ESEMPLIFICATIVO SI RIPORTA DI SEGUITO UNO SCHEMA ILLUSTRATIVO DEL SISTEMA SOPRA DESCRITTO.

¹ Votazione	² N.personale per categoria	³ Ponderazione	⁴ % fascia	⁵ N.lavoratori per fascia	⁶ % risorse	⁷ Budget produttività	⁸ Somma ponderazione	⁹ Premio medio	¹⁰ Premio teorico	¹¹ Premio effettivo
89	D1	1,23	A 25%	3,5	50%	€ 15.000,00	4,55	€ 3.296,70	€ 4.054,95	€ 3.608,90
89	C	1,13							€ 3.725,27	€ 3.315,49
89	C	1,13							€ 3.725,27	€ 3.315,49
89	B3	1,06							€ 3.494,51	€ 3.110,11
Totale Dipendenti	4	4,55							€ 15.000,00	€ 13.349,99
88	C	1,13	B 45%	6,3	40%	€ 12.000,00	6,96	€ 1.724,14	€ 1.948,20	€ 1.714,41
88	D1	1,23							€ 2.120,69	€ 1.866,20
88	C	1,13							€ 1.948,20	€ 1.714,41
87	D3	1,41							€ 2.431,38	€ 2.115,30
87	B	1,00							€ 1.724,14	€ 1.500,00
86	B3	1,06							€ 1.827,39	€ 1.571,55
Totale Dipendenti	6	6,96							€ 12.000,00	€ 10.481,87
85	D1	1,23	C 20%	2,8	10%	€ 3.000,00	3,36	€ 892,86	€ 1.098,22	€ 933,49
84	C	1,13							€ 1.008,92	€ 847,49
83	B	1,00							€ 892,86	€ 741,07
Totale Dipendenti	3	3,36							€ 3.000,00	€ 2.522,05
81	C	/	D 10%	1,4	0%	€ 0	/	€ 0	€ 0	€ 0
Totale Dipendenti	1	/								
Totale Dipendenti	14								€ 30.000,00	€26.353,91

1. Votazione punteggio attribuito nella scheda di valutazione;
2. Categoria B1, B3, C, D1, D3
3. Ponderazione: 1,00 – 1,06 – 1,13 – 1,23 – 1,41;
4. Fascia: Fascia A 25%- Fascia B 45%, Fascia C 20%, Fascia D 10%;
5. N° lavoratori per fascia: Totale dipendenti X percentuale fascia;
6. % Risorse : 1 fascia 50%- 2 fascia 40%, 3 fascia 10%, 4 fascia 0%; da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa
7. Budget produttività: 1 fascia 50% di 30.000,00 – 2 fascia 40% di 30.000,00 – 3 fascia 10% di 30.000,00 – 4 fascia 0% di 30.000,00;
8. Somma ponderazione: Sommatoria della colonna n. 3; es.per la 1) fascia (1,23+1,13+1,13+1,06);
9. Premio medio: 1 fascia: 15.000,00/4,55= 3.296,70 2 fascia: 12.000,00/6,96= 1.724,14 3 fascia: 3.000,00/3,36= 892,87 4 fascia: 0/0= 0
10. Premio teorico: Ponderazione categoria X il premio medio
11. Premio effettivo: Votazione X premio teorico