

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA
DELLA PERFORMANCE**

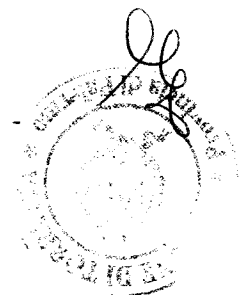
G.M. N. 121 DEL 07/12/2016

COMUNE DI TORRETTA

Provincia di PALERMO

**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e
trasparenza della performance**

**(in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della Legge
4.03 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di
efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”)**



INDICE

Premessa

Art. 1: Contenuti del regolamento

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

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

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

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

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance Collettiva

Capo II: La trasparenza

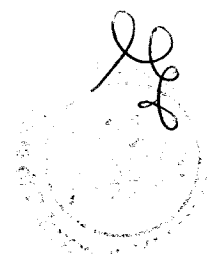
Art. 7: Trasparenza

Capo III: Merito e premi

Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance

Art. 9: Premi

Art. 10: Fasce di merito



Art. 1 **Contenuti del regolamento**

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", adegua 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;

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

CAPO I **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

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

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).

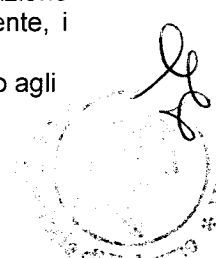
In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. o analogo documento programmatico, a valere a decorrere dall'esercizio 2015 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.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009. 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.

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**

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.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative ed alta professionalità :

| Area posizione organizzativa ed alta professionalità | N. responsabili posizioni organizzative | N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa | | |
|--|---|---|-----------|-----|
| | | Tempo pieno | Part-time | LSU |
| Settore Amministrativo | 1 | 6 | 25 | 13 |
| Settore Economico Finanziario | 1 | 3 | 3 | 5 |
| Settore Tecnico – Lavori pubblici e Manutentivo | 1 | 4 | 5 | 5 |
| Settore Polizia Municipale | 1 | 1 | 6 | 1 |

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

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)**

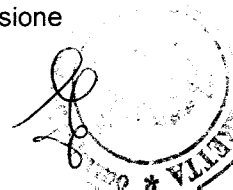
La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

La valutazione dei dipendenti facenti parte dei progetti di produttività finanziati dal fondo e/o con specifiche disposizioni di legge è effettuata dal responsabile di posizione organizzativa e/o alta professionalità cui è affidato il progetto. Se il responsabile di posizione organizzativa è parte integrale del progetto è effettuata dal nucleo di valutazione, dietro apposita relazione del responsabile del progetto.

La liquidazione dei progetti viene effettuata direttamente dall'ufficio affari generali ed area economica finanziaria in conformità alla valutazione espressa dal responsabile del servizio e dal nucleo di valutazione interno.

Il Responsabile del progetto può procedere alla misurazione e valutazione dei progetti di produttività e di specifiche disposizioni di legge, in percentuale alle attività espletate e conseguite, in acconto durante l'esercizio finanziario, fermo restando la misurazione e valutazione complessiva da effettuarsi a conclusione del progetto.



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 ad un nucleo di valutazione nominato dal Sindaco (delibera 4 della Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

Detto organismo è composto da tre membri esterni esperti disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'amministrazione, che possiedano capacità e competenze professionali degli enti locali che garantiscono la conoscenza della realtà degli enti locali.

Detto Nucleo è nominato con provvedimento sindacale.

Non potranno essere nominati componenti del nucleo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La nomina del nucleo di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.

Si riunisce collegialmente su convocazione del presidente.

Le riunioni si intendono validamente costituite con la partecipazione del Presidente e almeno uno dei componenti.

Le riunioni si svolgono presso la sede comunale.

Il nucleo di valutazione risponde del proprio operato esclusivamente al Sindaco, ha accesso agli atti e documenti amministrativi e può chiedere apporto e collaborazione agli Uffici.

La pesatura delle posizioni organizzative sulla base delle responsabilità attribuite dal Sindaco con il provvedimento di nomina, deve essere effettuata dal Nucleo di Valutazione ed è finalizzata all'individuazione delle retribuzioni di posizione.

La valutazione del segretario generale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, sulla base del conseguimento da parte del Segretario degli obiettivi assegnati è attribuita alla competenza del Sindaco.

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.

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. 6

Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance Collettiva

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

CAPO II: LA TRASPARENZA

Art. 7 Trasparenza

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. 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.

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.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione delle Posizioni Organizzative 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. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della Performance

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.

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. 9 Premi

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);

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) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell' art. 22 del decreto);
- b) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell' art. 26 del decreto);

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.

Il premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 10 Fasce di merito

Ai sensi dell' art. 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico

accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 65 per cento del personale;
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 10 per cento del personale;

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- a) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- b) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- c) non è previsto il riconoscimento di risorse;

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

Il Nucleo di valutazione per l'espletamento delle proprie funzioni si atterrà alle schede all'uopo predisposte che fanno parte integrale e sostanziale del presente regolamento.

Art. 11 Norme finali.

1. Le disposizioni del presente regolamento si estendono, in quanto applicabili e per quanto non diversamente disciplinato da altri specifici regolamenti, alle istituzioni e ad altri organismi in cui l'ordinamento e funzionamento debbano, per legge, essere disciplinati dallo statuto e dai regolamenti del comune.

2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, confliggente con le norme in esso contenuto.

Art. 12 Tutela dei dati personali.

Il comune garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi del D.Lgs. 30.06.2003, n. 196, recante: "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Art. 13 Pubblicità del regolamento

1. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241 come sostituito dall'art. 15, c. 1, della legge 11.02.2005, n. 15, sarà tenuta a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento e sarà inserito nel sito web istituzionale di questo Comune.

2. Copia sarà altresì trasmessa ai responsabili delle aree e alle rappresentanze sindacali.

Art. 14 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo a quello in cui la deliberazione di approvazione, da parte della giunta comunale, competente ai sensi dell'art. 48, comma 3, del T.U. n. 267/2000, sarà divenuta esecutiva.



Scheda N. 1
Per la valutazione delle prestazioni del Segretario
(Sindaco)

| Funzioni caratteristiche | Microfunzioni | Peso % | Punteggio |
|---------------------------------|--|---------------|------------------|
| | Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa offerta agli organi dell'ente | ...% | ... / 100 |
| | Sovrintendenza e coordinamento (per segretario non direttore generale) | ...% | ... / 100 |
| | Partecipazione a riunioni di giunta e consiglio | ...% | ... / 100 |
| | Verbalizzazione riunioni di giunta e consiglio | ...% | ... / 100 |

| Funzioni aggiuntive | Peso % | | | | Peso % | Punteggio |
|----------------------------|---------------|--|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | ...% | Elaborazione attività normativa dell'ente | | | | |
| | | Verifica determinazioni dei responsabili dei servizi | | | ...% | ... / 100 |
| | | Gestione del personale (contratti decentrati, applicazione istituti,...) | | | ...% | ... / 100 |
| | | ... (funzioni attribuite dal sindaco o presidente) | | | ...% | ... / 100 |
| | | ... (funzioni per statuto o regolamento) | | | ...% | ... / 100 |
| | Peso % | Servizio | Peso % | Obiettivi | Peso % | Punteggio |
| | ...% | Servizio... | ...% | | ...% | ... / 100 |
| | | | | | ...% | ... / 100 |
| | | | | | ...% | ... / 100 |
| Servizio... | | ...% | | ...% | ... / 100 | |
| | | | | ...% | ... / 100 | |
| | | | | ...% | ... / 100 | |
| Servizio... | | ...% | | ...% | ... / 100 | |
| | | | | ...% | ... / 100 | |
| | | | | ...% | ... / 100 | |

| Prestazioni | Microelementi | Peso % | Punteggio |
|--------------------|-----------------------------------|---------------|------------------|
| | Utilizzo del tempo | ...% | ... / 100 |
| | Apporto in termini di impegno | ...% | ... / 100 |
| | Puntualità di risposta | ...% | ... / 100 |
| | Capacità di <i>problemsolving</i> | ...% | ... / 100 |
| | ... | ...% | ... / 100 |

| Valutazione complessiva | Peso % | Performance analitica | Performance complessiva |
|--------------------------------|---------------|------------------------------|--------------------------------|
| Funzioni caratteristiche | ...% | ... / 100 | ... / 100 |
| Funzioni aggiuntive | ...% | ... / 100 | |
| Prestazioni | ...% | ... / 100 | |

SCHEDA N. 2
Parametri di Valutazione delle Posizioni Organizzative

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILE DI SETTORE
PERIODO DAL _____ AL _____

Responsabile di Settore: _____

| STRUMENTI DI ANALISI | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|--|-------------------|---------------------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | | |
| A) Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità | | |
| A1) Gestione delle attività ordinarie assegnate al settore diretto (viene valutata l'attività del settore nel suo complesso, sia con riferimento alle competenze di cui al funzionigramma che con riferimento ad attività riportate in altri documenti di conferimento attività. La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazioni del Segretario Comunale) | 15 | |
| B) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali | | |
| B1) Vengono valutati i risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi individuati nel Piano delle performance (la proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione dei report finali predisposti dai Responsabili di Settore. Il Nucleo può sempre acquisire chiarimenti o relazione da parte del Segretario Comunale) | 35 | |
| C) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate | | |
| C1) Viene valutato il contributo dell'incaricato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di cui al Piano della performance (la proposta di valutazione del Nucleo promana dalla valutazione dell'Ente sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa per poi calarla su ciascun incaricato, grazie anche alla relazione e ai documenti richiesti al Segretario Comunale) | 10 | |
| C2) Viene valutata la competenza professionale dimostrata in termini di capacità di programmazione delle attività, di proposte normative, di esecuzione delle leggi, ed adozione delle procedure inerenti le proprie competenze, nonché lo spirito di innovazione, di aggiornamento, la capacità di problem solving, l'adattamento al cambiamento e lo spirito di iniziativa e di collaborazione con l'Amministrazione ed i colleghi. (La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazione del Segretario Comunale) | 10 | |
| C3) Viene valutata la competenza manageriale dimostrata in termini di gestione del personale, capacità direzionale, organizzazione dei servizi, realizzazione del benessere organizzativo e capacità di ottimizzazione delle risorse e contenimento delle spese nonché attività di miglioramento dei servizi offerti al cittadino ed agli stake holder in genere. (La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazioni del Segretario Comunale) | 15 | |
| | | |

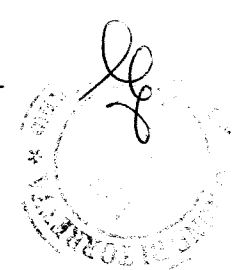
| D) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata secondo una significativa differenziazione dei giudizi | | |
|---|-----|--|
| D1) Verrà valutato il modo di giudicare, valutare, misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi ma anche l'attività ordinaria svolta, il tutto riportato nei giudizi dettagliati su ciascun dipendente valutato, in modo da ottenere sempre e comunque una differenziazione dei giudizi. | 15 | |
| TOTALI | 100 | |



SCHEDA N. 3

**Per la valutazione delle prestazioni degli incarichi di posizione organizzative
(da compilare a cura della posizione organizzativa e alta professionalità)**

| Raggiungimento obiettivi | Fattore | Max teorico | Criteri | Punti |
|---|---|-------------|--|---------------|
| (A) Collocazione nella struttura | Grado di autonomia in relazione alle eventuali strutture sovraordinate | 5 | posizioni sovraordinate 0 = 3 1 = 2 2 = 0 > 2 = 0 | |
| | Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali | 5 | delega piena = 3 concertata = 2 coordinata = 0 | |
| | Importanza e delicatezza della funzione | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 1 | |
| | Grado di competenza specialistico / professionale | 10 | elevato = 6 medio = 3 basso = 1 | |
| | Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica | 5 | elevato = 6 medio = 3 basso = 1 | |
| | Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente | 5 | elevato = 3 medio = 2 basso = 0 | |
| | Rilevanza degli incarichi conferiti | 5 | elevato = 3 medio = 2 basso = 0 | |
| TOTALE | | 40 | | |
| (B) Complessità organizzativa | Intensità relazioni interne | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Intensità relazioni esterne | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Consistenza risorse umane affidate | 10 | oltre 5 = 5 tra 3 e ...4= 3 tra 1 e 2 = 2 meno di 1 = 0 | |
| | Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica. | 10 | SI | |
| | TOTALE | | 30 | TOTALE |



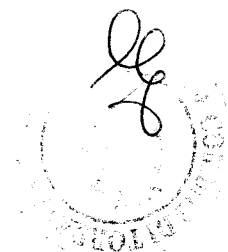
| Raggiungimento obiettivi | Fattore | Max teorico | Criteri | Punti |
|--|--|-------------|---------------------------------------|-------|
| (C) Responsabilità gestionali | Affidamento e gestione di PEG | 5 | SI | |
| | Dimensionamento risorse finanziarie gestite | 5 | SI | |
| | Entità risorse strumentali gestite | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri dirigenti | 10 | elevato = 8 medio = 5 basso = 2 | |
| | TOTALE | 30 | | |
| Totale | | 100 | | |



SCHEDA N. 4
Per la valutazione delle prestazioni degli incarichi di posizione organizzativa
(da compilare a cura della posizione organizzativa)

| Raggiungimento obiettivi | Fattore | Max teorico | Criteri | Punti |
|---|---|-------------|---|---------------|
| (A) Collocazione nella struttura | Grado di autonomia in relazione alle eventuali strutture sovraordinate | 5 | posizioni sovraordinate 0 = 3 1 = 2 2 = 0 > 2 = 0 | |
| | Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali | 5 | delega piena = 3 concertata = 2 coordinata = 0 | |
| | Importanza e delicatezza della funzione | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 1 | |
| | Grado di competenza specialistico / professionale | 10 | elevato = 6 medio = 3 basso = 1 | |
| | Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica | 5 | elevato = 6 medio = 3 basso = 1 | |
| | Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente | 5 | elevato = 3 medio = 2 basso = 0 | |
| | Rilevanza degli incarichi conferiti | 5 | elevato = 3 medio = 2 basso = 0 | |
| TOTALE | | 40 | | |
| (B) Complessità organizzativa | Intensità relazioni interne | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Intensità relazioni esterne | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Consistenza risorse umane affidate | 10 | oltre 5 = 5 tra 3 e ...4 = 3 tra 1 e 2 = 2 meno di 1 = 0 | |
| | Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica. | 10 | SI | |
| | TOTALE | | 30 | TOTALE |

| Raggiungimento obiettivi | Fattore | Max teorico | Criteri | Punti |
|--|--|-------------|---------------------------------------|-------|
| (C) Responsabilità gestionali | Affidamento e gestione di PEG | 5 | SI | |
| | Dimensionamento risorse finanziarie gestite | 5 | SI | |
| | Entità risorse strumentali gestite | 5 | elevata = 3 media = 2 bassa = 0 | |
| | Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri dirigenti | 10 | elevato = 8 medio = 5 basso = 2 | |
| | TOTALE | 30 | | |
| Totale | | 100 | | |



SCHEDA N. 5
Scheda per la ponderazione dei progetti

| FATTORE | PESO | SOTTOFATTORE | PESO S.F. | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | PUNTEGGIO PONDERATO | PUNTEGGIO DEFINITIVO |
|--|---------------|---------------------------|---------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| A | | B | | C | D=CXB | DXA |
| strategicità (coerenza con gli obiettivi dell'amministrazione) | ...% | (nessuno) | ...% | | | |
| complessità | ...% | supporti strumentali | ...% | | | |
| | | esigenze di coordinamento | ...% | | | |
| | | competenze richieste | ...% | | | |
| innovazione | ...% | quantità dei servizi | ...% | | | |
| | | qualità dei servizi | ...% | | | |
| | | risparmio | ...% | | | |
| grado di coinvolgimento del personale | ...% | (nessuno) | ...% | | | |
| TOTALE | 100,00 | TOTALE | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

ART. 10

Fasce di merito

Ai sensi dell' art. 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- d) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
- e) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 65 per cento del personale;
- f) fascia di merito bassa: dove è inserito il 10 per cento del personale;

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- d) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- e) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- f) non è previsto il riconoscimento di risorse

SCHEDA N. 6
Parametri per la valutazione delle prestazioni individuali
(Riferimento per il Nucleo di Valutazione)

| FATTORE | Obiettivi | PESO % | Indicatori | PESO % | Performance |
|---|---|-------------|--|--------------------|-------------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Unità Organizzativa di appartenenza | 1.) Collocazione nella struttura | 40 % | Rilevanza degli incarichi conferiti | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Importanza e delicatezza della funzione | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | 2.) Complessità organizzativa | 30% | Intensità relazioni interne | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Intensità relazioni esterne | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Consistenza risorse umane affidate | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | 3.) Responsabilità gestionali | 40% | Entità risorse strumentali gestite | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | apporto in termini di autonomia / responsabilità | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | TOTALE | 100% | | | |

| FATTORE | Fattori e sottofattori (esempio) | Peso % | Performance |
|--------------------------------|--|-------------|--------------------|
| Prestazioni individuali | 1.) apporto in termini di conoscenza | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 2.) apporto in termini di esperienza | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 3.) apporto in termini di capacità tecnico-operative | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 4.) apporto in termini di precisione | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 5.) apporto in termini di puntualità | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 6.) apporto in termini di assiduità | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 7.) apporto in termini di impegno | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 8.) apporto in termini di collaborazione | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 9.) orientamento all'utenza e al risultato | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 10.) flessibilità e adattamento organizzativo | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | TOTALE | | Da 0 a 10 % |

| Valutazione complessiva | Peso % | Performance analitica | Performance complessiva |
|--------------------------|--------------|-----------------------|-------------------------|
| Raggiungimento obiettivi | Da 0 a 100 % | Da 0 a 10 / 100 | Da 0 a 100 / 100 |
| Prestazioni individuali | Da 0 a 100 % | Da 0 a 10 / 100 | |

SCHEDA N. 7
Parametri per la valutazione delle prestazioni individuali
(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)

| FATTORE | Obiettivi | PESO % | Indicatori | PESO % | Performance |
|---|----------------------------------|--------|--|--------------------|-------------------------|
| Grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Unità Organizzativa di appartenenza | 1.) Collocazione nella struttura | 40 % | Rilevanza degli incarichi conferiti | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Importanza e delicatezza della funzione | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | 2.) Complessità organizzativa | 30% | Intensità relazioni interne | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Intensità relazioni esterne | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Consistenza risorse umane affidate | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | 3.) Responsabilità gestionali | 40% | Entità risorse strumentali gestite | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni | Da 0 a 30 % | Da 0 a 30 / 100 |
| | | | apporto in termini di autonomia / responsabilità | Da 0 a 40 % | Da 0 a 40 / 100 |
| | | | Totale | Da 0 a 100% | Da 0 a 100 / 100 |
| | TOTALE | | 100% | | |

| FATTORE | Fattori e sottofattori (esempio) | Peso % | Performance |
|--------------------------------|--|-------------|--------------------|
| Prestazioni individuali | 1.) apporto in termini di conoscenza | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 2.) apporto in termini di esperienza | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 3.) apporto in termini di capacità tecnico-operative | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 4.) apporto in termini di precisione | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 5.) apporto in termini di puntualità | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 6.) apporto in termini di assiduità | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 7.) apporto in termini di impegno | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 8.) apporto in termini di collaborazione | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 9.) orientamento all'utenza e al risultato | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | 10.) flessibilità e adattamento organizzativo | Da 0 a 10 % | Da 0 a 10 / 100 |
| | TOTALE | | Da 0 a 10 % |

| Valutazione complessiva | Peso % | Performance analitica | Performance complessiva |
|--------------------------|--------------|-----------------------|-------------------------|
| Raggiungimento obiettivi | Da 0 a 100 % | Da 0 a 10 / 100 | Da 0 a 100 / 100 |

Il Nucleo di valutazione Interno

SCHEMA N. 8

valutazione per la progressione economica od orizzontale

| Passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle categorie | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Categorie | dalla 1 alla 2 | dalla 2 alla 3 | dalla 3 alla 4 | Dalla 4 alla 5 | dalla 5 alla 6 | dalla 6 alla 7 |
| A | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | | |
| B | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita (solo per il personale originariamente inquadrato in posizione B3) | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva |
| C | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | | |
| D | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva | |