

# COMUNE DI MARINEO

Prov. Palermo

-----

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 20

Immediatamente Esecutivo

Oggetto: Approvazione regolamento sistema di misurazione e valutazione delle performance.

L'anno **duemilatredici**, il giorno ventidue del mese di febbraio, alle ore 9,40, si è riunita

### LA GIUNTA COMUNALE

Con l'intervento dei signori:

- |                 |            |            |
|-----------------|------------|------------|
| 1) RIBAUDO      | Francesco  | Sindaco    |
| 2) TRENTACOSTI  | Salvatore  | V. Sindaco |
| 3) BENANTI      | Onofrio    | Assessore  |
| 4) CANGIALOSI   | Ciro Fabio | Assessore  |
| 5) COSTA        | Angela     | Assessore  |
| 6) FRANCAVIGLIA | Salvatore  | Assessore  |

Presente	Assente
X	
X	
X	
	X
X	
X	

Presiede il **Sindaco Francesco Ribaudò**

Partecipa il **Segretario Comunale dott. Antonino Macaluso**

Il Presidente, constatato la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere *favorevole / contrario* in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta.

Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

### PROSPETTO CONTABILE

Categ.	Capitolo
Stanziamiento originario	
Variatione in più/meno	
Variatione in più/meno	
Situazione risultante	
Somme impegnate	
Somme disponibili	
Somme che si impegna con presente	
Restano disponibili	

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere *favorevole / contrario* in ordine alla sola regolarità contabile della proposta.

Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Il Responsabile del Servizio Personale propone l'adozione del provvedimento avente per oggetto "Approvazione regolamento sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Premesso che con deliberazione della Giunta Municipale dell'01.12.2010, n° 97, si approvava anche il nuovo regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Che agli articoli 13 e 15 del citato regolamento denominati rispettivamente "la valutazione delle performance" e "organismo indipendente di valutazione", si dettano specifiche norme riguardanti la misurazione e la valutazione della performance, nonché le norme riguardanti l'organismo indipendente di valutazione.

In particolare il comma 5 dell'art. 15 prevede che L'O.I.V. definisce il sistema di graduazione e delle metodologie di valutazione del personale dipendente, la graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di p.o. e alla valutazione della retribuzione di risultato.

Vista la nota del 30.11.2012, protocollo n° 17388, con la quale il responsabile degli affari finanziari dell'Unione dei Comuni dall'Eleuterio a Rocca Busambra, cui questo Ente aderisce, trasmette il nuovo regolamento ed il sistema di misurazione e valutazione delle performance redatto dall'O.I.V. che esercita le proprie funzioni all'interno dell'Unione sopra denominata.

Preso atto che il citato regolamento si compone di n° 22 articoli e n° 4 allegati.

Visti gli articoli 13 e 15 del regolamento degli uffici e dei servizi.

Rilevato che gli Enti aderenti all'Unione devono autonomamente approvare regolamento ed il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

## P R O P O N E

Approvare il nuovo regolamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance che si compone di n° 22 articoli e n° 4 allegati.

Trasmettere copia del presente provvedimento e del relativo allegato alle Organizzazioni Sindacali.

IL Responsabile del Servizio Personale  
Dott.ssa Giovanna Lo Piccolo

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la superiore proposta.  
Ritenuto dover approvare il suddetto atto.  
Con votazione unanime e palese.

### DELIBERA

Approvare il presente provvedimento avente per oggetto "Approvazione regolamento sistema di misurazione e valutazione delle performance".

## LA GIUNTA

Stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione espressa nelle forme di legge.

### DELIBERA

Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to RIBAUDO

L'Assessore anziano

F.to TRENTACOSCI

Il Segretario Comunale

F.to MACALUSO

Affissa all'albo pretorio il

22 FEB. 2013

Defissa il

10 MAR. 2013

Il Messo comunale  
IL MESSO COMUNALE  
Cusimano, 10 MAR. 2013

F.to

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno festivo 22 FEB. 2013 senza opposizioni o reclami.

Li,

10 MAR. 2013

Il Segretario Comunale

F.to

Macaluso

E' copia conforme per uso amministrativo

Li,

22 FEB. 2013

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_

Li,

\_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

F.to

La presente delibera è immediatamente esecutiva

Li,

22 FEB. 2013

Visto: F.to Il Sindaco RIBAUDO

F.to Il Segretario Comunale MACALUSO

La presente delibera è stata trasmessa ai Capigruppo consiliari con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

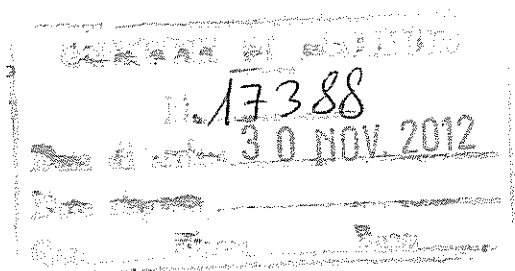
# UNIONE DEI COMUNI



Corso dei Mille n. 127 – c.a.p. 90035 MARINEO (Pa)

Prot. 3132

Marineo 28/11/2012



Ai Sindaci  
Ai Segretari Comunali  
Dei Comuni di  
Bolognetta e Marineo  
LORO SEDI

**Oggetto:** Trasmissione verbale Nucleo di Valutazione

In allegato alla presente nota si trasmette:

- copia del Verbale n. 12 del 21/11/2012 del Nucleo di Valutazione;
- Regolamento sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Cordiali saluti

Responsabile AA.FF.  
Dott.ssa Giovanna Lo Piccolo

NUCLEO DI VALUTAZIONE 2012  
UNIONE DEI COMUNI "DALL'ELEUTERIO A ROCCA BUSAMBRA"  
( PROVINCIA DI PALERMO )

Verbale n. 12 del 21.11.2012

UNIONE DEI COMUNI <i>dall'Eleuterio a Rocca Busambra</i>	
N. _____	<u>3086</u>
Data Arrivo _____	<u>21 NOV 2012</u>
Data risposta _____	<u>21 NOV 2012</u>

In data odierna, alle ore 9,00 si è riunito presso gli uffici dell'Unione dei Comuni "Dall'Eleuterio a Rocca Busambra" l'Organismo indipendente di Valutazione 2012-2014.

Sono presenti il dott. Tuzzolino Francesco, la dott.ssa Giovanna Triolo ed il dott. Fricano Antonio Maria.

Il Nucleo procede ad acquisire ed analizzare i documenti, trasmessi dal Comune di Marineo attraverso l'Ete Unione in data odierna, di seguito elencati:

1. Comunicazione del Sindaco del Comune di Marineo (prot. Comune n. 15740 del 30/10/2012 – prot. Unione n. 2894 del 6/11/2012), avente ad oggetto "Installazione impianti fotovoltaici sui tetti degli edifici pubblici – quarto conto energia", nella quale il sindaco invita i soggetti in indirizzo ad accelerare le procedure per partecipare al bando;
2. Comunicazione dell'Ing. Tripoli del Comune di Marineo (prot. Comune n. 15762 del 30/10/2012 – prot. Unione n. 2895 del 6/11/2012) avente ad oggetto "Nomina RUP impianti fotovoltaici", nella quale l'interessato, Ing. Tripoli, precisa che non può adempiere alle funzioni di RUP relative al progetto di cui sopra;
3. Comunicazione dell'arch. Sciortino del Comune di Marineo (prot. Comune n. 15780 del 31/10/2012 – prot. Unione n. 2896 del 6/11/2012), avente ad oggetto "installazione di impianti fotovoltaici sui tetti di edifici pubblici – quarto conto energia : riscontro nota sindaco n. 15740 di cui al precedente punto 1", nella quale risponde alla richiesta del sindaco di cui al precedente punto 1;
4. Trasmissione n. 2 schede obiettivo 2012 del responsabile di servizio Antonino Scarpulla dell'Unione (prot. Unione 3040 del 15/11/2012), relative a: 1) attività culturali – premio di poesia città di Marineo; 2) supporto alle attività istituzionali del Presidente, dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo. Funzionamento protocollo ed albo informatico.
5. Comunicazione del Sindaco del Comune di Villafrati (prot. Comune n. 14501 del 08/11/2012 – prot. Unione n. 2991 del 12/11/2012), avente ad oggetto "Richiesta valutazioni", nella quale si informa il Nucleo che il Comune di Villafrati è uscito dall'Unione nel mese di Giugno e pertanto invita lo stesso a procedere alla valutazione dei capi area dell'ente fino al mese di giugno 2012.

Il Nucleo procede, quindi, alla definizione ed approvazione del nuovo "Regolamento per la Misurazione e valutazione delle performance", che allega al presente verbale ed invita le amministrazioni interessate (Comuni di Marineo e Bolognetta ed Unione dei Comuni dall'Eleuterio a Rocca Busambra) ad approvarlo nel più breve tempo possibile nelle sedi deputate al fine di renderlo immediatamente applicabile. Si fa presente che all'articolo 21 dello stesso si prevede che il regolamento troverà applicazione per i processi valutativi dell'esercizio 2013, mentre per il 2012 la valutazione dei dirigenti sarà effettuata avvalendosi del regolamento e delle modalità di valutazione vigenti prima dell'entrata in vigore dello stesso.

Il Nucleo procede altresì a completare la "**Valutazione dei dirigenti dell'Unione dei Comuni per l'anno 2011**", sulla quale redige apposita relazione allegata al presente verbale.

In relazione alle valutazioni delle performance dei dirigenti degli enti Unione dei Comuni, Comune di Marineo, Comune di Bolognetta, e Comune di Villafrati, il Nucleo invita le suddette amministrazioni a trasmettere i documenti necessari per procedere con il lavoro di valutazione e specificatamente:

- a) PEG e/o Relazione programmatica anni 2012-2014;
- b) Bilancio previsionale anno 2012;



- c) Piano obiettivi dettagliato ed analitico anno 2012 per dirigente, capo area, responsabile di servizio e/o titolari di posizione organizzativa a firma di ogni sindaco o segretario generale degli enti interessati, ad eccezione del Comune di Villafrati per il quale in considerazione della comunicazione del sindaco di cui al precedente punto 5 lo stesso dovrà indicare gli obiettivi assegnati ai suoi capi area fino a giugno 2012 ;
- d) Copia pianta organica vigente per l'anno 2012;
- e) Relazione su impegni ed entrate anno 2012 previsti per area/servizio dell'ente a firma del Sindaco o del segretario generale dello stesso;
- f) Indicazione dell'ammontare dell'indennità aggiuntiva per i dirigenti prevista per l'annualità 2012, da parte del Sindaco o del segretario generale di ogni ente

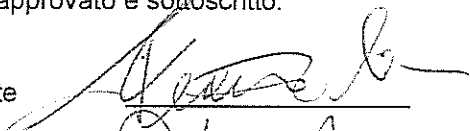
Al contempo il Nucleo invita le Amministrazioni di cui sopra a sollecitare i dirigenti, capi area, responsabili di servizio e/o titolari di posizione organizzativa a trasmetterci quanto prima le schede obiettivo compilate in modo corretto relative agli obiettivi 2012 assegnati di cui al precedente punto c).

Per quanto riguarda la comunicazione pervenuta dal Comune di Villafrati il Comune prende atto della sua fuoriuscita dall'Unione e rispondendo alla richiesta dello stesso lo invita a far pervenire la documentazione richiesta di cui sopra per potere procedere con la valutazione dei suoi dirigenti fino al giugno 2012; allo stesso tempo informa in sindaco che essendo l'Amministrazione uscita dall'Unione nel giugno scorso il nuovo Regolamento di misurazione della performance sarà trasmesso solo alle amministrazioni facenti parte dell'Unione alla data odierna per gli atti conseguenti.

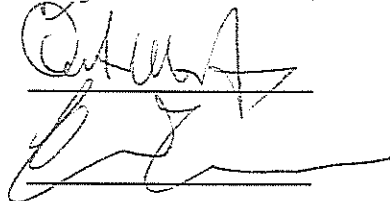
Il Nucleo chiude la seduta odierna alle ore 13.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il presidente



I componenti







UNIONE DEI COMUNI  
"DALL'ELEUTERIO A ROCCA BUSAMBRA"

---

REGOLAMENTO  
SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

APPROVATO ED ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO DELL'UNIONE

N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_

---

(ADOPTATO DAL COMUNE DI BOLOGNETTA CON DELIBERA DI GIUNTA N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_)

(ADOPTATO DAL COMUNE DI MARINEO CON DELIBERA DI GIUNTA N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_)

---

*R. O.K.*  
*[Signature]*

INDICE

<b>TITOLO I° - CRITERI GENERALI</b>	<b>pag. 3</b>
<i>Articolo 1 – Finalità</i>	<i>pag. 3</i>
<i>Articolo 2 - Ambito di applicazione</i>	<i>pag. 4</i>
<b>TITOLO II° - I SOGGETTI</b>	<b>pag. 4</b>
<i>Articolo 3 – I Soggetti coinvolti</i>	<i>pag. 4</i>
<b>TITOLO III° - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI</b>	<b>pag. 5</b>
<b>CAPO I - DISPOSIZIONI COMUNI SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE</b>	<b>pag. 5</b>
<i>Articolo 4 – Valutazione della performance</i>	<i>pag. 5</i>
<b>CAPO II – SISTEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI</b>	<b>pag. 6</b>
<i>Articolo 5 – Metodologia per l’attribuzione delle risorse per la performance</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Articolo 6 – Performance organizzativa ed obiettivi</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Articolo 7 – Procedura assegnazione obiettivi correlati alla performance organizzativa</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Articolo 8 – Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa dei Dirigenti</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Articolo 9 – Criterio per la misurazione della performance individuale dei dirigenti</i>	<i>pag. 8</i>
<i>Articolo 10 – La valutazione a 360 °</i>	<i>pag. 9</i>
<i>Articolo 11 – Criterio attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Articolo 12 – Iter ufficializzazione valutazione performance Dirigenti</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Articolo 13 – Conseguenze valutazione negativa Dirigente</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Articolo 14 – Fasi e tempi del processo di valutazione della performance dei dirigenti</i>	<i>pag. 12</i>
<b>CAPO III – SISTEMA VALUTAZ. PERFORMANCE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>pag. 12</b>
<i>Articolo 15 – Metodologia per attribuzione della performance dei dipendenti</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Articolo 16 – Metodologia attribuzione risorse finanziarie performance dipendenti</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Articolo 17 – Metodologia di valutazione performance dipendenti comparto</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Articolo 18 – Procedure di conciliazione</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Articolo 19 – Disciplina transitoria fasce di merito per sonale dipendente comparto</i>	<i>pag. 14</i>
<b>TITOLO IV° - LA TRASPARENZA</b>	<b>pag. 15</b>
<i>Articolo 20 – Trasparenza</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Articolo 21 -. Entrata in vigore</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Articolo 22 – Modifiche e/o integrazioni al presente regolamento</i>	<i>pag. 15</i>

## TITOLO I - CRITERI GENERALI

### Articolo 1 - Finalità

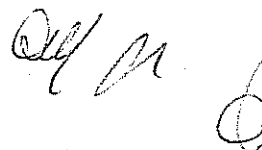
1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Unione dei Comuni "dall'Eleuterio a Rocca Busambra" e delle amministrazioni dei Comuni che ne fanno parte (successivamente chiamati "Enti") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa, alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

In particolare, il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue le seguenti finalità:

- riorientare i ruoli direzionali e la cultura organizzativa;
- rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di strutture tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi;
- valorizzare le capacità dirigenziali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria, nonché la valutazione del possesso delle qualità/abilità proprie di chi, per ruolo, è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali che gli vengono affidate;
- promuovere la crescita professionale dei titolari di posizione organizzativa, attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità tradizionalmente detenute con le competenze e le capacità necessarie ad esercitare un nuovo ruolo manageriale;
- promuovere e sostenere il processo di cambiamento organizzativo, attraverso una opportuna esplicitazione degli elementi di valutazione di particolare rilevanza nelle strategie perseguite dall'Amministrazione, affermando in tal modo la cultura del risultato e della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;
- contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato, sia in termini di innovazione, sia in termini di maggiore efficienza ed efficacia capacità di gestione dell'attività ordinaria;
- connettere la metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere dal grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed elencati nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi una quota variabile di retribuzione di risultato.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti degli Enti in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

3. Il presente documento, denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance", è stato redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora in avanti denominato OIV), chiamato anche Nucleo di Valutazione, secondo le indicazioni contenute nel "Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione dell'Unione dei Comuni dall'Eleuterio a Rocca Busambra", approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Unione n. 21 dell'8/6/2011, ed in particolare con quanto previsto dagli articoli 6 "Funzioni", 7 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ed 8 "Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (...)".



## **Articolo 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative degli Enti di cui al precedente articolo 1, delle singole Posizioni Organizzative in cui si articolano, delle alte professionalità e del personale di comparto.
2. Il Regolamento contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e sulla rendicontazione della performance.

## **TITOLO II - I SOGGETTI**

### **Articolo 3 – I soggetti coinvolti**

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

1. le Giunte Comunali ed il Consiglio Direttivo dell'Unione;
2. il Sindaco ed il Presidente dell'Unione;
3. gli Assessori delle Amministrazioni Comunali;
4. l'O.I.V.;
5. il Segretario Generale, il Direttore Generale, i dirigenti responsabili di settore/area o, anche personale non strettamente dirigenziale, i titolari di Posizione Organizzativa, incaricata con decreto del Sindaco (ai sensi dell'articolo 109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000), d'ora in avanti denominati tutti per comodità Dirigenti;
6. gli uffici di controllo di gestione.

#### **Articolo 3.1 – Gli Organi di governo: Le Giunte Comunali ed il Consiglio Direttivo**

Alle Giunte Comunali, nel caso delle Amministrazioni Comunali, ed al Consiglio Direttivo nel caso dell'Ente Unione, compete l'assegnazione degli Obiettivi ai Titolari di Posizioni Organizzative o posizioni similari

#### **Articolo 3.2 – il Sindaco ed il Presidente dell'Unione**

Compete al Sindaco, nel caso delle Amministrazioni Comunali, ed al Presidente dell'Unione, nel caso dell'Ente Unione, la valutazione:

- del Segretario Generale e del Direttore Generale (ove presente);
- dei dirigenti responsabili di Servizio/Area o titolare di posizioni organizzative, sulla base di proposta formulata dall'OIV a seguito di misurazioni e valutazioni delle performance delle figure suddette, alla quale intervengono gli stessi dirigenti valutati, i sindaci e gli assessori dai quali i dirigenti dipendono (cfr. gli articoli dal 4 al 14 del presente regolamento). Il Sindaco ed il Presidente dell'Unione possono discostarsi dalla proposta fornita dall'OIV, ma ne devono fornire idonea motivazione.

Il Sindaco ed il Presidente dell'Unione, entrano inoltre nel processo di valutazione della performance dei dirigenti degli Enti a cui gli stessi fanno riferimento, curato dall'OIV, così come previsto all'articolo 9 del presente regolamento.

#### **Articolo 3.3 – Assessori delle Amministrazioni Comunali**

Gli Assessori delle Amministrazioni Comunali intervengono, congiuntamente al Sindaco, nel processo di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili di Area/Servizio o Titolari di Posizione Organizzativa (cfr. articolo 9 del presente regolamento), congiuntamente al Sindaco di riferimento.



### Articolo 3.4 – L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)

Compete all'OIV proporre al Sindaco ed al Presidente dell'Unione la valutazione dei dirigenti sulla base della metodologia contenuta nel Titolo III - Sistema di Valutazione delle prestazioni del presente Regolamento. Per la disciplina della nomina e del funzionamento dell'OIV si rinvia al "Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione dell'Unione dei Comuni dall'Eleuterio a Rocca Busambra" approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Unione n. 21 dell'8 Agosto 2011.

### Articolo 3.5 - I Dirigenti

Compete ai Dirigenti responsabili di Settore o titolari di Posizione Organizzativa la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi diretta, sulla base della metodologia contenuta sempre nel Titolo III - Sistema di Valutazione delle prestazioni del presente Regolamento.

### Articolo 3.6 – Gli Uffici controllo di gestione

Compete all'Ufficio Controllo di Gestione di ciascun Ente fornire i dati di sintesi necessari per l'esplicazione delle funzioni dell'OIV e supportare lo stesso nell'esercizio delle sue funzioni in genere.

## TITOLO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

### CAPO I - Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale

#### Articolo 4 - Valutazione della Performance

La performance si articola in due livelli: A) Dirigenti; B) Personale dipendente o di Comparto.

A. La misurazione e la valutazione della performance dei Dirigenti (Responsabili di Servizio/Area e/o di Posizioni Organizzative) è collegata:

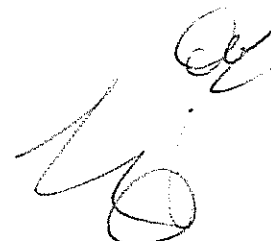
- al raggiungimento di specifici obiettivi: "*performance organizzativa*";
- al comportamento organizzativo tenuto e alla competenza e capacità manageriale (professionalità, iniziativa, disponibilità, tempi e affidabilità, problem solving e qualità, ecc) dimostrate: "*performance individuale*";

B. La misurazione e la valutazione della performance del personale del Comparto è collegata invece:

- al raggiungimento di specifici obiettivi: "*performance organizzativa*";
- al comportamento organizzativo tenuto e dimostrato (professionalità, iniziativa, disponibilità, tempi, qualità, ecc): "*performance individuale*".

Per la determinazione del trattamento economico accessorio legato alla performance, sia per i dirigenti sia per il personale di comparto, è attribuito un punteggio pari a:

- 60 punti su 100 della valutazione complessiva alla valutazione della performance organizzativa;
- 40 punti su 100 della valutazione complessiva alla valutazione della performance individuale.



## **CAPO II - SISTEMA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI**

### **Articolo 5 - Metodologia per l'attribuzione delle risorse per la performance**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) valuta la performance organizzativa ed individuale dei dirigenti sulla base dei seguenti valori percentuali:

- 60% performance organizzativa, corrispondente a 60 punti su 100 complessivamente previsti;
- 40% performance individuale, corrispondente a 40 punti su 100 complessivamente previsti..

### **Articolo 6 - Performance organizzativa ed obiettivi**

La Performance Organizzativa dei Dirigenti è collegata ad uno o più dei seguenti aspetti:

- attuazione di obiettivi strategici (Piano Generale di Sviluppo);
- attuazione di obiettivi gestionali ed operativi (contenuti nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi) ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti e delle risorse assegnate;
- l'attuazione degli obiettivi previsti per progetti finalizzati alla razionalizzazione delle risorse con il contestuale miglioramento e/o ampliamento dei servizi per continuare il percorso strategico di ottimizzazione delle risorse dell'ente;
- l'attuazione degli obiettivi di performance (es.: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività o dei servizi, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei rapporti con i cittadini, con i soggetti interessati, con i destinatari dei servizi, riduzione dei tempi di risposta sia interni che esterni, ecc), nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti.

### **Articolo 7 - Procedura assegnazione obiettivi correlati alla performance organizzativa**

Gli obiettivi (strategici, gestionali, progetti finalizzati, di performance) sono assegnati, entro il primo bimestre dell'anno, ai Dirigenti responsabili di Servizio/Area o titolari di Posizione Organizzativa dalle Giunte Comunali di riferimento degli Enti o dal Consiglio Direttivo nel caso dell'Ente "Unione".

I Dirigenti, subito dopo l'approvazione per iscritto degli obiettivi agli stessi assegnati, assegnano ai dipendenti del comparto, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire.

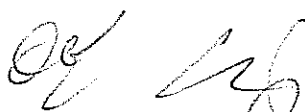
Per ognuno degli obiettivi a loro assegnati di cui sopra, che possono essere settoriali o intersettoriali, i Dirigenti devono entro un mese dalla loro approvazione redigere apposita "scheda obiettivo" (vedi allegato 1 al presente Regolamento) redatta tenendo conto di quanto sotto riportato, che dovrà essere a sua volta approvata dall'OIV.

Gli obiettivi settoriali sono gestiti e assegnati interamente ad una sola posizione organizzativa e devono prevedere data di inizio e fine ed uno o più indicatori di performances (qualitativi e/o quantitativi).

Gli obiettivi intersettoriali sono assegnati a un dirigente coordinatore, ma coinvolgono più settori/aree dell'Amministrazione alle quali sono assegnati singoli passi. Ogni obiettivo intersettoriale deve essere articolato in passi.

Per ciascun obiettivo o passo deve essere indicato: il responsabile, la data di inizio e di fine, la percentuale di incidenza sull'obiettivo (nel caso di passo), almeno due indicatori misurabili.

Ogni obiettivo o passo (nel caso di obiettivi intersettoriali) è pesato preventivamente dalla Giunta Comunale, anche sulla base delle indicazioni che possono essere fornite dall' O.I.V., con un valore



che varia da 0 a 100, tenendo conto che la somma complessiva dei pesi degli obiettivi e passi assegnati ad ogni responsabile di Area/Servizio o titolare di Posizione Organizzativa deve essere uguale a 100.

La pesatura di ogni obiettivo deve tenere conto delle priorità e dell'importanza strategica indicate negli strumenti di pianificazione dell'ente e del grado di complessità e intersettorialità dell'obiettivo. La pesatura dovrà tenere altresì conto delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione di ogni singolo Responsabile di Servizio/Area (o Posizione Organizzativa) per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il peso complessivo degli obiettivi e dei passi trasversali assegnati a ciascun Dirigente costituisce il punteggio totale (Tabella 1) in base al quale si determina il grado di raggiungimento e il relativo punteggio da assegnare a titolo di performance organizzativa, con i punteggi riportati nella griglia sottostante (Tabella 2).

Negli obiettivi intersettoriali i passi raggiunti dal responsabile non coordinatore dell'obiettivo sono valutati proporzionalmente a prescindere dal grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile dagli organi preposti, e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata solo sugli altri obiettivi, ovvero l'obiettivo può essere rimodulato riproporzionandone il peso.

**Articolo 8 - Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa dei Dirigenti**

La Performance Organizzativa è valutata dall'OIV sul grado di raggiungimento degli obiettivi, fra le tipologie di cui al precedente articolo 6, affidati ai Dirigenti dall'amministrazione sulla base del prospetto di cui alle tabelle 1 e 2 seguenti, su dati ed informazioni fornite dall'Ufficio Controllo di Gestione di cui al precedente articolo 3.4 ma anche sulla base di quanto relazionato dai dirigenti relativamente ad ognuno degli obiettivi assegnati sulla base del modello di cui all'allegato 2 al presente Regolamento (Scheda Report Obiettivo).

**TABELLA 1 – Esempio Criterio attribuzione pesi e punteggi su obiettivi assegnati a Dirigenti**

N.	Titolo obiettivo/ passo trasversale assegnato	Descrizione obiettivo/passo (x i passi indicazione obiettivo di riferimento con resp. obiettivo)	Tipologia obiettivo	Peso obiettivo/ passo	% Risultato raggiunto	Punteggio ponderato % realizzazione Obiettivi assegnati
1	OB. A		Strategico	30	90%	27
2	OB. B		Intersettoriale	20	80%	16
3	OB. C		Gestionale/operativo	20	50%	10
4	PASSO I		Intersettoriale	10	90%	9
5	OB. D		Finalizzato	10	100%	10
6	OB. E		di performance	10	90%	9
TOTALE				100		<b>81</b> SU 100





TABELLA 2 – Criterio determinazione punteggio performance posizione organizzativa

Percentuale realizzazione obiettivi assegnati (cfr. punteggio ponderato % realizzazione obiettivi assegnati - Tabella 1)	Punteggio di performance posizione organizzativa spettante	Giudizio operato
da 0 a 50 %	0	Insufficiente
da 51 a 60 %	20	Mediocre
da 61 a 70 %	30	Sufficiente
da 71 a 80 %	40	Discreto
da 81 a 90 %	50	Buono
da 91 a 100 %	60	Ottimo

Nel caso esemplificativo di cui alla tabella 1 secondo il criterio di cui alla tabella 2 sarebbero assegnati punti 50 relativamente alla valutazione della posizione organizzativa del dirigente valutato nella tabella 1 con punti 81 su 100.

#### Articolo 9 - Criterio per la misurazione della performance individuale dei Dirigenti

1. L'attribuzione della premialità della performance individuale a ciascun Dirigente avviene secondo le seguenti modalità:

- valutazione dell'OIV - 80% : vedi Scheda Allegato 3 al presente Regolamento;
- valutazione del Sindaco e/o degli Assessori di riferimento della posizione organizzativa-20%: vedi Scheda Allegato 3A al presente Regolamento.
- La performance individuale sarà il risultato della Valutazione dell'OIV e di quello del Sindaco/Presidente dell'Unione o dell'Assessore di riferimento, come riportato nella seguente tabella n 3.

TABELLA 3 – Criterio determinazione punteggio performance individuale titolare posizione organizzativa

Organismo che attribuisce punteggio	Punteggio attribuito in 60simi	Punteggio normalizzato con attribuzione pesatura
OIV	A	$C = A \times 80 \%$
Sindaco/Presidente Unione o da Assessore	B	$D = B \times 20 \%$
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>= C + D</b>

2. La performance individuale valuta i comportamenti organizzativi e le competenze professionali, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento ed è collegata:

- agli indicatori/parametri di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una differenziazione di giudizi conferiti sull'operato degli stessi.

3. L'OIV, nell'attività di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, comunque nella sua indipendenza, ed esclusivamente come indagine sul clima, può tenere conto dell'esito di eventuali valutazioni dal "Basso", valutazioni espresse dai collaboratori (personale dipendente) del servizio di riferimento e dal livello "Orizzontale" (dai colleghi dirigenti responsabili di servizio/area e/o titolari di posizione organizzativa).




### Articolo 10 - La Valutazione a 360°

1. Nell'ottica della valutazione a 360°, la valutazione del collega e quella dei propri collaboratori assumono una particolare importanza in quanto la caratteristica da ricercare e premiare è, sia la capacità di instaurare un buon clima organizzativo all'interno della propria area/servizio, sia realizzare progetti ed attività intersettoriali.




2. Al fine di avere un quadro più generale circa l'ambiente lavorativo instaurato, l'OIV, nell'attività di valutazione dei Dirigenti potrà prendere in considerazione, esclusivamente come indagine sul clima, le valutazioni dei colleghi e quelle dei collaboratori. Le valutazioni dovranno essere espresse in forma anonima.

4. Le modalità sono individuate nelle griglie di cui alle tabelle n. 4 e 5 seguenti.

**TABELLA 4 – Valutazione del collega Dirigente**

FATTORI				
1	Il collega ha una propensione a collaborare ed a risolvere i problemi degli altri colleghi			
2	Il collega ricerca collaborazione come valore aggiunto alla sua azione			
3	Il collega rispetta le scadenze stabilite in cabina di regia e quelle emerse da incontri e riunioni			
4	Il collega ha propensione ed esprime attitudine al lavoro di gruppo			
5	Il collega collabora al raggiungimento degli obiettivi intersettoriali			

**TABELLA 5 – Valutazione dei collaboratori**

				
1	Il dirigente mi aiuta a capire come il mio lavoro sia legato agli obiettivi dell'intera organizzazione			
2	L'atteggiamento del dirigente è di chi crede nella qualità, cioè nell'esigenza di soddisfare i bisogni dei cittadini, delle imprese e degli Enti in genere			
3	Ricevo informazioni necessarie per svolgere il mio lavoro e per sentirmi parte attiva della nostra organizzazione			
4	Il dirigente ascolta i suggerimenti di chi deve mettere in pratica ciò che lui decide			
5	Nella nostra direzione/servizio/area/unità operativa siamo una squadra affiatata di cui il nostro dirigente è allenatore e l'esempio			
6	Il Dirigente organizza e ripartisce in maniera equa i carichi di lavoro			

*Handwritten signature*

7	Il dirigente mi fa sentire parte dell'organizzazione, rendendomi partecipe degli obiettivi, delle strategie e dei problemi dell'intera amministrazione			
8	Le politiche seguite per premiare e promuovere le persone e per assegnarle a ruoli di responsabili sono chiare e trasparenti			
9	L'attuale gestione del personale garantisce un buon clima organizzativo			
10	Il dirigente dedica un tempo sufficiente ad incontri per il miglioramento delle attività			

**Articolo 11 – Criterio attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti**

La corresponsione del riconoscimento economico é legata all'esito della valutazione dell'anno considerato, é individuale e non determina la maturazione di alcun diritto per gli esercizi successivi. L'entità dell'incentivo é definita, in base alle disposizioni delle norme contrattuali e delle leggi vigenti, per ogni singolo dirigente sulla base dei risultati conseguiti.

L'ammontare dell'incentivo é variabile e viene definito in funzione delle disponibilità e delle politiche retributive dell'Ente.

Il sistema incentivante, attraverso il quale viene definito il riconoscimento economico dei risultati perseguiti dai dirigenti, si pone i seguenti obiettivi: a) valorizzare le prestazioni eccellenti; b) differenziare gli incentivi sulla base delle valutazioni conseguiti dai valutati.

In attuazione di questi obiettivi il fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti viene suddiviso in due distinte quote che vengono poi ripartite con modalità diverse:

A. il 90% del fondo viene ripartito con una modalità proporzionale vincolata, tra tutti i dirigenti che raggiungono un punteggio maggiore o uguale a 60/100. Per cui i valutati che raggiungono un punteggio inferiore ai 60/100 non ricevono l'incentivo.

Tutti i punteggi conseguiti dai dirigenti superiori o uguali a 60 /100 vengono sommati e successivamente si procede alla distribuzione degli incentivi in proporzione ai punteggi conseguiti da ognuno come specificato nella tabella sottostante.

Ad esempio, in base ai punteggi conseguiti dai diversi dirigenti riportati nella sottostante tabella n.6 , per il dirigente B la parte di retribuzione di risultato di cui al presente punto A si calcola applicando la seguente proporzione:

il punteggio conseguito dal Dirigente B sta al Totale dei punteggi utili conseguiti come X sta all'equivalente del 90 per cento fondo assegnato

$$85 : 322 = X : 27000 \qquad X = 85 \times 27000 / 322 = € 7127,33 .$$

B. Il 10% del fondo viene assegnato alle 2 migliori prestazioni, in proporzione alla differenza tra il punteggio ottenuto da ognuno ed il punteggio assegnato alla terza prestazione dirigenziale. Di conseguenza i dirigenti che si collocano nelle prime due posizioni della graduatoria (definita come al punto A) riceveranno un incentivo aggiuntivo che si sommerà alla quota ripartita secondo le modalità di cui al punto A.

Ad esempio, in base ai punteggi conseguiti dai diversi dirigenti riportati nella seguente tabella n.6 , per il Dirigente B la parte di retribuzione di risultato di cui al presente punto B si calcola applicando la seguente proporzione:

differenza punti dirigente B e dirigente C sta al totale delle differenza punti (dir. B – dir. C + dir. A – dir. C) come X sta al 10 per cento del fondo assegnato

$$(85-83) : [ (85-83) + (92-83) ] = X : 3000$$

$$2 : 9 = X : 3000 \qquad X = 2 \times 3000 / 9 = € 666,67$$

**TABELLA 6 – Esempio ripartizione fondo retribuzione di risultato (ipotizzato in € 30.000,00) per titolari di posizione organizzativa, responsabili di servizio o capi area**

<b>DIRIGENTI</b>	<b>PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO</b>	<b>RETRIBUZIONE RISULTATO TIPO A</b>	<b>RETRIBUZIONE RISULTATO TIPO B</b>	<b>RETRIBUZIONE RISULTATO TOTALE</b>
DIRIG. A	92	€ 7714,28	€ 2454,55	€ 10168,63
DIRIG. B	85	€ 7127,33	€ 545,45	€ 7672,78
DIRIG. C	83	€ 6959,63	€ 0,00	€ 6959,63
DIRIG. D	62	€ 5198,76	€ 0,00	€ 5198,63
DIRIG. E	59	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 27000,00</b>	<b>€ 3000,00</b>	<b>€ 30000,00</b>

**Articolo 12 – Iter ufficializzazione valutazione performance Dirigenti**

La valutazione finale, effettuata dall'OIV utilizzando il modello di cui alla Scheda dell'allegato 3B al presente Regolamento, è comunicata dall'OIV ai Dirigenti che possono muovere rilievi e/o chiedere approfondimenti oppure chiedere di essere ascoltati dall'OIV.

L'OIV, al termine del confronto, prende atto delle eventuali osservazioni avanzate e assegna in via definitiva a ciascun responsabile la valutazione finale per l'anno di riferimento anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato.

L'OIV trasmette poi ai Sindaci ed al Presidente dell'Unione di riferimento per ognuno dei Dirigenti valutati apposita scheda di valutazione in cui è indicata la fascia di merito e la conseguente retribuzione di risultato conseguita (vedi allegato 3B al presente regolamento).

Il Sindaco o il Presidente dell'Unione fa sue le suddette valutazioni ed in uno specifico incontro, le consegna ai dirigenti illustrando le eventuali strategie di miglioramento evidenziate nel processo valutativo. Il Sindaco o il Presidente dell'Unione possono non tenere conto della valutazione fornita dall'OIV fornendo una nuova e diversa valutazione motivandone la scelta.

Il Dirigente ha sette giorni dal ricevimento della scheda di valutazione del Sindaco o del Presidente dell'Unione per proporre ricorso scritto e motivato al Sindaco o al Presidente dell'Unione.

Questi ultimi, sentite le controdeduzioni dell'OIV, decidono in modo definitivo in merito al contraddittorio.

**Articolo 13 - Conseguenze valutazione negativa Dirigente**

Nel caso in cui la valutazione della prestazione dirigenziale espressa annualmente sia negativa, quest'ultima produce una delle seguenti conseguenze, così come previsto dal CCNL dell'area della dirigenza:

- a) revoca dell'incarico nel caso in cui la valutazione sia stata espressa nei confronti di funzionari con incarico dirigenziale a termine;
- b) affidamento di incarico su una posizione di valore inferiore a quella ricoperta;
- c) sospensione dall'incarico per un periodo massimo di due anni, prima dello scadere del quale può essere risolto consensualmente il rapporto di lavoro, secondo le previsioni contrattuali.
- d) recesso dal rapporto di lavoro.

La valutazione risulta negativa quando il punteggio finale della scheda è inferiore a 50/100.

Inoltre, in applicazione a quanto stabilito dal CCNL, nel caso in cui gli obiettivi annualmente assegnati per il conseguimento dei fini istituzionali siano raggiunti in misura non superiore al 30%, si determinano altresì le condizioni per il recesso dal rapporto di lavoro, così come previsto dal CCNL dell'area dirigenza del comparto regioni e autonomie locali.

**Articolo 14 – Fasi e tempi del processo di valutazione della performance dei Dirigenti**

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti sono le seguenti:

- A. Fase di assegnazione ed approvazione degli obiettivi: è la fase, primo bimestre dell'anno sul quale procedere alla valutazione, nella quale vengono assegnati ai dirigenti ed approvati per iscritto dagli stessi gli obiettivi di cui al precedente articolo 6 ai fini della misurazione della performance organizzativa.
- B. Fase di Monitoraggio : è la fase che persegue l'obiettivo di monitorare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno 2 momenti di verifica intermedia (la prima verifica da farsi entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre), nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati. In questa fase il Dirigente ha l'obbligo di redigere e fornire all'OIV una relazione scritta sullo stato di avanzamento degli obiettivi, evidenziando i miglioramenti riscontrabili tramite l'utilizzo di idonei indicatori. Tenendo conto di tale relazione l'OIV apporterà eventuali correzioni ed integrazioni che si renderanno necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi.
- C. Fase di Valutazione ad opera dell'OIV: consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime, eventualmente unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione, al Sindaco dell'Ente dal quale dipende il dirigente valutato. La valutazione deve essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di cui si valuta l'operato.
- D. Fase di Rendicontazione: consiste nel portare a conoscenza dei Sindaci dei Comuni appartenenti all'Unione, del Presidente dell'Unione i risultati della valutazione. Tale fase deve concludersi entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, con l'ufficializzazione delle performance di risultato da parte del Sindaco o del Presidente dell'Unione ai dirigenti interessati prima e successivamente ai cittadini attraverso il sito Internet dell'Ente.

**CAPO III - Sistema valutazione performance personale del comparto**

**Articolo 15 - Metodologia per l'attribuzione della performance dei dipendenti**

I Dirigenti (Responsabili di Area/Servizio), valutano la performance individuale dei dipendenti a loro assegnati sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- 40 % performance individuale;
- 60 % performance organizzativa.

**Articolo 16 - Metodologia attribuzione risorse finanziarie performance dipendenti**

Le risorse del fondo sono assegnate ai Dirigenti (Responsabili di Servizio o Titolari di Posizione Organizzativa) in proporzione al numero dei dipendenti da loro gestiti e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico seguendo la seguente Metodologia.

Articolazione parametrica delle quattro categorie contrattuali:

- categoria A: punti 1,70;
- categoria B: punti 2,00;
- categoria C: punti 2,30;
- categoria D: punti 2,60 (esclusi PO e AP);



determinazione della quota max individuale di ciascuna categoria così ottenuta:

a) parametro di categoria x il numero dei dipendenti a tempo indeterminato:

categoria A: punti 1,70 x n. dipendenti = peso categoria

categoria B: punti 2,00 x n. dipendenti = peso categoria

categoria C: punti 2,30 x n. dipendenti = peso categoria

categoria D: punti 2,60 x n. dipendenti = peso categoria

b) la sommatoria dei pesi ottenuti dalle singole categorie determina il peso complessivo della Posizione Organizzativa (PESO PO) o Area/Servizio

c) il fondo per la valutazione della performance del personale di comparto assegnato in bilancio dall'Ente viene diviso per il peso complessivo di tutti i PESI delle Posizioni Organizzative Area/Servizio di cui sopra al fine di ottenere il valore unitario (VALORE PUNTO) e cioè:

Fondo attribuzione performance personale dipendente Ente	:
Peso complessivo pesi diverse posizioni organizzative	=
VALORE PUNTO	

d) il valore punto è moltiplicato per il peso assegnato ad ogni categoria al fine di ottenere l'attribuzione massima della performance per ogni categoria (PERFORMANCE MAX x CAT)

categoria A: punti 1,70 x valore punto = attribuzione performance max

categoria B: punti 2,00 x valore punto = attribuzione performance max

categoria C: punti 2,30 x valore punto = attribuzione performance max

categoria D: punti 2,60 x valore punto = attribuzione performance max

Se un dipendente viene trasferito in un altro centro di responsabilità, la sua quota di incentivo viene inserita nel budget destinato al servizio dove proporzionalmente è rimasto più tempo. In questo caso il valutatore acquisirà il parere degli altri responsabili dei centri in cui il dipendente ha lavorato.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente.

#### **Articolo 17 - Metodologia di valutazione della performance dei dipendenti del comparto**

La metodologia di valutazione per il personale che non è titolare di posizione organizzativa si articola nei seguenti due momenti:

- performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
- performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali ed organizzativi e di competenze dimostrate.

Alla performance organizzativa si attribuisce un peso di 60 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti.

Per la performance organizzativa, è demandata ai Dirigenti (Responsabili di posizione organizzativa), nel rispetto del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, del PEG e/o del Piano degli Obiettivi, l'assegnazione ai propri collaboratori di obiettivi individuali e/o di gruppo.

Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutato dal Dirigente Responsabile di posizione organizzativa, si effettua il collocamento del dipendente nella fascia di valutazione di performance organizzativa tenendo conto della tabella 6 seguente.



TABELLA 6 – Criterio determinazione punteggio performance posizione organizzativa personale dipendente

Grado/Percentuale Realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance spettante
da 0 a 40 %	0
da 41 a 50 %	20
da 51 a 60 %	30
da 61 a 80 %	40
da 81 a 90 %	50
da 91 a 100 %	60

A tale riguardo il dirigente ( titolare di posizione organizzativa, il responsabile di servizio/ area), redigerà apposita relazione di valutazione nella quale dovrà indicare per ognuno dei dipendenti dallo stesso coordinati il punteggio conseguito ed il criterio attraverso il quale è stato attribuito tale punteggio.

La misurazione e la valutazione della performance individuale svolta dai dirigenti Titolari di Posizione Organizzativa, dai responsabili di servizio o dai capi area nei confronti del personale alle loro dipendenze deve essere collegata ai seguenti fattori:

- qualità del contributo assicurato al raggiungimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti.

La valutazione della performance individuale viene effettuata utilizzando lo schema previsto nell'allegato 4, al presente regolamento.

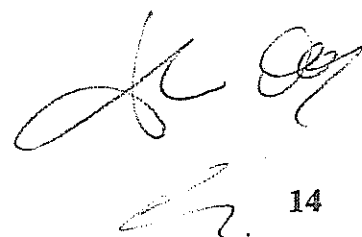
Nell'allegato 4 A, al presente Regolamento, riepilogato il punteggio complessivamente attribuito per la performance sia organizzativa che individuale, si procede alla collocazione del dipendente in apposite fasce omogenee, per livello di performance raggiunto, di retribuzione di risultato ottenute tenendo conto anche di quanto previsto al precedente articolo 16 del presente regolamento, al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato, se prevista e regolamentata dall'Ente, per il dipendente assegnato alla posizione organizzativa gestita.

#### Articolo 18 - Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario Comunale, sentito il dirigente valutatore, entro i successivi 5 giorni.

#### Articolo 19 - Disciplina transitoria fasce di merito per personale dipendente di comparto

Il calcolo dei compensi legati alla valutazione della performance dei dipendenti sarà fatto rapportando il punteggio conseguito da ciascun soggetto in seguito alla valutazione della performance organizzativa ed individuale agli importi massimi previsti dai contratti integrativi decentrati di ogni singolo Ente facente parte dell'Unione, secondo il criterio di cui al precedente articolo 16 ed a quanto previsto dall'articolo 17 ed all'allegato 4A del Regolamento.



14

## **TITOLO IV - LA TRASPARENZA E NORME ATTUATIVE**

### **Articolo 20 - Trasparenza**

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Conseguentemente, ai fini della trasparenza, ogni amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato il presente regolamento, il piano delle performance in vigore per i diversi dirigenti dell'Ente, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno e la relazione finale sulla performance di ognuno dei dirigenti responsabili di servizio/area o titolare di posizione organizzativa.

### **Articolo 21 - Entrata in vigore**

Il presente regolamento e gli allegati che ne costituiscono parte integrante entra in vigore e diventa immediatamente eseguibile dalla data delle delibere degli Enti dell'Unione che lo approvano e trova applicazione per i processi valutativi dall'esercizio 2013. Per l'anno 2012 la valutazione dei dirigenti sarà effettuata avvalendosi del regolamento e delle modalità di valutazione vigenti prima dell'entrata in vigore del presente regolamento.

### **Articolo 22 - Modifiche e/o integrazioni al presente regolamento**

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente regolamento per avere validità e conseguentemente poter essere applicata dovrà essere approvata con apposita delibera dagli Enti facenti parte dell'Unione che ne hanno approvato la versione precedente.



**MODELLO DESCRIZIONE SCHEDA OBIETTIVO ASSEGNATO AL DIRIGENTE**

ENTE RIFERIMENTO:
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:
COGNOME NOME RESPONSABILE P.O.:

In conformità al Piano Performance obiettivi assegnato dalla Giunta di Governo di riferimento o dal Consiglio Direttivo dell'Unione da cui dipende

**SCHEDA OBIETTIVO N. \_\_\_\_\_**

TITOLO OBIETTIVO/PASSO	
TIPOLOGIA OBIETTIVO AI SENSI DELL'ART. 7 DEL REGOLAMENTO (INTERSETTORIALE O SETTORIALE)	
NATURA OBIETTIVO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL REGOLAMENTO (STRATEGICO, GESTIONALE, OPERATIVO, DI PERFORMANCE, FINALIZZATO)	
PESO ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO/PASSO	
PERCENTUALE INCIDENZA SU OBIETTIVO NEL CASO DI PASSO	
DATA AVVIO REALIZZAZIONE OBIETTIVO/PASSO	
TERMINE PREVISTO PER REALIZZAZIONE OBIETTIVO/PASSO	

**DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO ASSEGNATO**

--

**DESCRIZIONE INDICATORI PERFORMANCE OBIETTIVO/PASSO**

DESCRIZIONE INDICATORE	N. PROGRESSIVO INDICATORE	STANDARD PERFORMANCE (RISULTATO ATTESO)

**NOTE ESPLICATIVE OBIETTIVO/PASSO DA CONSEGUIRE**

--

**PERSONALE IMPIEGATO NELL'OBIETTIVO ED A CUI A SUA VOLTA SONO STATI ASSEGNATI OBIETTIVI CORRELATI**

COGNOME E NOME	CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA	OBIETTIVO CORRELATO ASSEGNATO (SI/NO)

Data: \_\_\_\_\_

Timbro e Firma Resp. servizio/area o titolare di posizione organizzativa

\_\_\_\_\_

Firma per Approvazione Presidente OIV \_\_\_\_\_

**MODELLO SCHEDA REPORT OBIETTIVO**

ENTE RIFERIMENTO:
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:
COGNOME E NOME RESP. P.O.:

In conformità al Piano Performance obiettivi assegnato dalla Giunta di Governo di riferimento o dal Consiglio Direttivo dell'Unione da cui dipende ed alla Scheda obiettivo redatta in sede di pianificazione

SCHEDA REPORT OBIETTIVO N. \_\_\_\_\_

TITOLO OBIETTIVO/PASSO	
INDICARE TIPOLOGIA REPORT (Intermedio o Finale)	

**DESCRIZIONE ATTIVITA' SVOLTE E RISULTATI (INTERMEDI E/O FINALI) RAGGIUNTI**

**TIPOLOGIA DI RISULTATI RAGGIUNTI (barrando le voci di interesse tra quelle proposte o indicate)**

<input type="checkbox"/> Miglioramento dei tempi standard della procedura	<input type="checkbox"/> Mantenimento dei tempi standard della procedura	<input type="checkbox"/> Incremento dell'utenza finale del servizio
<input type="checkbox"/> Miglioramento dei rapporti con l'utenza	<input type="checkbox"/> Miglioramento nella gestione del personale assegnato in termini di coordinamento e motivazione	<input type="checkbox"/> Mantenimento dell'utenza finale del servizio
<input type="checkbox"/> Minimizzazione dei costi a parità di livello qualitativo del servizio	<input type="checkbox"/> Rispetto dei tempi programmati	<input type="checkbox"/> Miglioramento della qualità del servizio
<input type="checkbox"/> Sviluppo dell'organizzazione e della pianificazione del lavoro	<input type="checkbox"/> Introduzione di innovazioni tecnologiche e procedurali	<input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____

**LIVELLO RAGGIUNGIMENTO INDICATORI PERFORMANCE PROGRAMMATI IN SCHEDA OBIETTIVO**

N. PROGRESSIVO INDICATORE	RISULTATO CONSEGUITO	% RISULTATO RAGGIUNTO RISPETTO AL PROGRSAMMATO	SCOSTAMENTO DAL RISULTATO FINALE PROGRAMMATO

% Raggiungimento obiettivo/passaggio (esprimere valutazione su grado di raggiungimento obiettivo)	
---	--

Indicare data prevista raggiungimento obiettivo (nel caso di report intermedio)	
---	--

**MOTIVI CHE HANNO IMPEDITO IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO E/O DIFFICOLTA' OPERATIVE INCONTRATE**  
(Descrivere sinteticamente le difficoltà operative e le tipologie di problemi incontrati nella realizzazione dell'obiettivo e, in caso di mancato raggiungimento, le relative cause.

**AZIONI INTRAPRESE PER SUPERARE LE DIFFICOLTA' INCONTRATE** (Descrivere sinteticamente le azioni intraprese per superare le difficoltà incontrate nella realizzazione dell'obiettivo/passaggio assegnato ed eventuali suggerimenti operativi utili per migliorare la gestione dei servizi correlati all'obiettivo stesso)

*Handwritten marks:*  
A curved arrow pointing right.  
A checkmark.  
A signature or initials.

**NOTE A MARGINE**

Data: \_\_\_\_\_

**Timbro e Firma Resp. servizio/area o titolare di posizione organizzativa**

\_\_\_\_\_

**SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI A CURA DELL'OIV  
(FATTORE A, COME DA ARTICOLO 8 DEL REGOLAMENTO)**

ENTE RIFERIMENTO:			
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:			
COGNOME ENOME RESP. P.O.:			
N.	PARAMETRI/FATTORI	DESCRIZIONE	VALUTAZIONI DA 0 10
1	ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE E CAPACITA' PROFESSIONALI	Capacità di proporre iniziative utili e realistiche nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi; capacità di assegnare i compiti al personale sulla base delle conoscenze specialistiche e metodologiche riguardanti il proprio ruolo professionale	
2	DIFFERENZIAZIONE	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori	
3	EFFICIENZA	Orientamento al controllo dei costi, capacità di valutazione economica e di miglioramento del rapporto costi/benefici connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	
4	RELAZIONI INTERPERSONALI	Capacità di interagire con i soggetti interni ed esterni con spirito collaborativo ed aperto; contributo tra diversi uffici e servizi ed adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla funzione di coordinamento, alla gestione di situazioni di crisi, emergenze e/o cambiamenti di modalità operative	
5	CAPACITA' ORGANIZZATIVA	Capacità di pianificare le attività, stabilire le priorità operative, ottimizzare i flussi di lavoro, risolvere i problemi, gestire le deleghe, gestire il tempo lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni	
6	CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA E GESTIONALE	Espressione di comportamenti professionali caratterizzati dal rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure, dei gradi di identificazione nella missione e della capacità di coordinare gli obiettivi settoriali con quelli generati dall'Ente	
7	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Capacità di gestione dei collaboratori attraverso la motivazione, la guida, l'orientamento al compito e la verifica delle prestazioni, la gestione dei conflitti, la valorizzazione delle professioni e del potenziale, l'equa valutazione dei risultati raggiunti, generando un clima organizzativo favorevole alla produttività, anche attraverso una equa distribuzione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro	
8	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	Attenzione alla qualità dei servizi con capacità di rilevazione e valutazione dei dati quantitativi e qualitativi inerenti i servizi offerti agli utenti interni/esterni; proposta e messa in atto in tal senso delle soluzioni innovative e promozione della qualità dei servizi	
9	LAVORO DI SQUADRA	Capacità di lavorare in gruppo apportando il proprio contributo di competenze in modo propositivo per il fine condiviso dell'obiettivo del gruppo o della squadra	
10	PROBLEM SOLVING	Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e le situazioni senza creare burocratismi e formalismi inadeguati al contesto di riferimento	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

A  
C  
Oe

Indicazioni per il miglioramento della prestazione individuale

Data valutazione \_\_\_\_\_

L'Organismo Indipendente di Valutazione

.....  
.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE A CURA  
DEL PRESIDENTE DELL'UNIONE/SINDACO E DELL' ASSESSORE DI RIFERIMENTO DEI DIRIGENTI  
(FATTORE B, COME DA ARTICOLO 8 DEL REGOLAMENTO )**

ENTE RIFERIMENTO:		
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:		
COGNOME E NOME RESP. P.O.:		
N.	VALUTAZIONE CAPACITA' E COMPETENZE	VALUTAZIONI DA 0 10
1	Osserva le direttive e gli indirizzi dati dagli Organi di Governo	
2	E' orientato al perseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati	
3	Ha dimostrato capacità relazionali con i soggetti esterni all'Amministrazione sia cittadini sia imprese ed Enti in genere	
4	Ha gestito positivamente la propria attività (anche negli aspetti di ordinaria amministrazione) e le relazioni con i "clienti" interni ed esterni all'Amministrazione, tanto che non risultano pervenute lamentele o proteste da parte degli stessi	
5	Risulta propositivo e partecipa alla costruzione della strategia dell'Ente di appartenenza	
6	E' coinvolto e partecipa ad attività progettuali dell'Amministrazione	
7	Esprime un buon livello di autonomia decisionale	
8	Possiede capacità manageriali ed organizzative	
9	E' orientato alla soluzione dei problemi nell'azione gestionale	
10	Riesce a motivare i collaboratori	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		

Ala valutazione descrittiva corrisponde un punteggio numerico che va da gravemente insufficiente ad ottimo, secondo un punteggio esteso da 1 a 10

Indicazioni per l'OIV da parte del Sindaco e/o degli Assessori a supporto della suddetta valutazione

Data valutazione \_\_\_\_\_

Il Sindaco/Presidente dell'Unione

\_\_\_\_\_

L'Assessore di riferimento

\_\_\_\_\_

ENTE RIFERIMENTO:
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:
COGNOME E NOME RESP. P.O.:

**SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO O CAPI AREA**

FATTORE VALUTAZIONE	SOGGETTI INCARICATI DELLA VALUTAZIONE	% PESO ATTRIBUITO	PUNTI ATTRIBUITI (MAX 100 PER FATTORE)	PUNTEGGIO PONDERATO
fattore A (vedi scheda 3)	Valutazione OIV	80		
fattore B (vedi scheda 3 A)	Valutazione Sindaco e Assessori	20		
		100		
Totale punti in centesimi				
Totale punti in 40 simi (massimo punteggio conseguibile)				

**SCHEDA FINALE  
PER ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO AI DIRIGENTI, TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, RESPONSABILI DI SERVIZIO O CAPI AREA**

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<b>Organizzativa</b> (come da articolo 8 Regolamento Sistema Misurazione performance) (massimo punti 60)	
<b>Individuale</b> (come da scheda sopra riportata) (massimo punti 40 punti)	
<b>Totale complessivo performance organizzativa + performance individuale</b>	

<b>Retribuzione di risultato attribuita (come da articolo 11 del Regolamento Sistema Misurazione della performance):</b>	€
--	---

**Indicazioni conclusive per il miglioramento della prestazione individuale ed organizzativa**

Data valutazione \_\_\_\_\_

L'Organismo Indipendente di Valutazione

.....  
.....  
.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ENTE RIFERIMENTO:					
NOME E COGNOME DIPENDENTE:					
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:			SERVIZIO:		
CATEGORIA:		POSIZIONE ECONOMICA:		PROFILO PROFESSIONALE:	
PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRO	SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>PIANIFICAZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	Si valuta la capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze e di essere autonomo.				
<b>RISPETTO DEI TEMPI E DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze previste e concordate.				
<b>PRECISIONE ED ACCURATEZZA NEL LAVORO</b>	Si valuta la capacità di produrre elaborati e documenti con standard di qualità, mentre le la categoria A si fa riferimento alla qualità della prestazione resa.				
<b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</b>	Si valuta la qualità delle prestazioni di servizio a cui il valutato è chiamato a contribuire, il coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine del miglioramento dell’immagine dell’Ente di riferimento				
<b>ORIENTAMENTO ALL’UTENZA</b>	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni di servizio sia all’utenza che all’Amministrazione di riferimento.				
<b>LAVORARE IN GRUPPO</b>	Si valutano le capacità nell’instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l’approccio fondato su scelte di natura individualistica, la capacità di superare momenti di stress e/o di conflitto.				
		<b>Punteggi parziali</b>			
		<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

[Handwritten signature/initials]

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8 punti	20
Da 9 a 11 punti	25
Da 12 a 14 punti	30
Da 15 a 16 punti	35
Da 17 a 18 punti	40

Indicazioni per il miglioramento della prestazione individuale

Data della valutazione \_\_\_\_\_

IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ENTE RIFERIMENTO:		
NOME E COGNOME DIPENDENTE:		
SETTORE/AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:	SERVIZIO:	
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:	PROFILO PROFESSIONALE:

**SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE  
DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<b>Organizzativa</b> (come da tabella 6 articolo 17 Regolamento ) (massimo punti 60)	
<b>Individuale</b> (come da scheda dell'allegato 4 al Regol.) (massimo punti 40 punti)	
<b>Totale complessivo performance organizzativa + performance individuale</b>	

Sulla base del punteggio complessivo di cui sopra raggiunto , si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della performance raggiunta secondo il prospetto che segue:

Livello 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49 punti	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese per: mancato rispetto delle scadenze; insufficiente grado di autonomia, criticità nelle relazioni con utenza e colleghi, incapacità a superare momenti conflittuali
Livello 2 <b>MEDIOCRE/SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59	Prestazione rispondente agli standard o alle attese, con un sufficiente grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati, modesta capacità a condividere gli obiettivi di gruppo ed a superare momenti di conflittualità
Livello 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazioni in linea con gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Livello 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

K  
L  
C

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nelle seguenti fasce di retribuzione di risultato.

Punteggio assegnato	Fascia di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	<b>100 % attribuzione performance massima</b> per la categoria di riferimento secondo quanto previsto all'articolo 16 del regolamento
Da 60 a 89	<b>75 % attribuzione performance massima</b> per la categoria di riferimento secondo quanto previsto all'articolo 16 del regolamento
Da 50 a 59	<b>50 % attribuzione performance massima</b> per la categoria di riferimento secondo quanto previsto all'articolo 16 del regolamento
Da 0 a 49	<b>Nessuna attribuzione retribuzione di risultato</b>
<b>Retribuzione risultato attribuita :</b>	€

Data della valutazione \_\_\_\_\_

Il TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA



