COMUNE DI ITRI
Provincia di Latina

Medaglia di Bronzo al Valor Civile
Tel. 0771.732112 - Fax. 0771.721108
www.comune.itri.lt.it

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI ITRI.

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – LE FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
Art. 2 – LE FASI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
Art. 3 – I TEMPI: PREDISPOSIZIONE DEGLI OBIETTIVI E MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI
Art. 4 –INFORMAZIONI, TECNICHE E MODALITÀ
Art. 5 – SOGGETTI E RESPONSABILITÀ
Art. 6 – RACCORDO E INTEGRAZIONE CON RPP, PEG e PdO
Art. 7 – VALUTAZIONE INTERMEDIA E PROCEDURE CONCILIATIVE
Art. 8 – LE FASCE DI MERITO E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

CAPO II –IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 9 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Art.10 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. COLLOCAZIONE E FUNZIONAMENTO
Art.11 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. MEZZI E BUDGET
Art.12 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. COMPOSIZIONE. NOMINA, REVOCA E DURATA

CAPO III - METODOLOGIA E AMBITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI : RESPONSABILI AREA/SERVIZIO/PROCEDIMENTO E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL AREA/SERVIZIO/PROCEDIMENTO E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Art. 14 – VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DEL COMUNE E E RACCORDO TRA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE E DI STRUTTURA
Art. 15 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI OPERATIVI ASSEGNATI
Art. 16 – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
Art. 17 - VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVO - MANAGERIALI
Art. 18– VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE

Art. 19 – CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

CAPO IV - METODOLOGIA E AMBITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 20 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
Art. 21 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI/ DI GRUPPO
Art. 22 – VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
Art. 23 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
Art. 24 – ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLEGATA ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

CAPO V –BONUS, PREMI E ALTA FORMAZIONE

Art. 25 – IL BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE
Art. 26 - IL PREMIO ANNUALE DI INNOVAZIONE
Art. 27 - IL PREMIO DI EFFICIENZA
Art. 28 – ALTA FORMAZIONE

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI
Art. 29 – NORMA TRANSITORIA
Art.30 – ENTRATA IN VIGORE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – LE FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

I.Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della perfomance sono elencate nella delibera CIVIT 89/2010, ai sensi della quale esso deve essere in grado di:

1) *migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;*
2) *verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;*
3) *informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;*
4) *influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;*
5) *rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;*
6) *incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.*

II. Il presente sistema è stato redatto dal Comune di ITRI in base ai principi indicati nell'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009, per misurare e valutare la performance con riferimento:

- *all'amministrazione nel suo complesso;*
- *alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;*

- *ai singoli dipendenti;*

al fine di migliorare:

1) *la qualità dei servizi offerti,*
2) *favorire la crescita delle competenze professionali,*

III. Le finalità sono perseguite attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti.

Art. 2 - LE FASI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

I.Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nell'ambito più generale del ciclo della performance, quindi secondo la seguente articolazione:

1) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
2) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
3) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
4) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;*
5) *utilizzo dei sistemi premianti (valorizzazione del merito);*
6) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Art. 3 - I TEMPI: PREDISPOSIZIONE DEGLI OBIETTIVI E MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

I.I tempi del Sistema si articolano in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del d.lgs. 150/2009.

II.Per quel che concerne la predisposizione degli obiettivi e monitoraggio devono considerarsi i punti che seguono:

OBIETTIVI(proposizione, negoziazione, approvazione,assegnazione)

- *sono proposti dai responsabili, sentiti gli assessori di riferimento, non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente e contengono l'articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento e comunque entro 15 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione;*
- *sono negoziati il Segretario Comunale, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento;*
- *sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG o dell'analogo strumento semplificato di programmazione;*
- *entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere riassegnati o modificati.*

VALUTAZIONE DEI RISULTATI(tempistica)

- *entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di*

valutazione.

- *entro il 30 settembre si procede ad una sola valutazione intermedia nel caso in cui il bilancio, il PEG non siano stati adottati entro il mese di febbraio;*
- *entro il 31 gennaio dell'anno successivo il NdV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sua articolazioni organizzative. Si tiene conto degli esiti delle eventuali indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet. Tenendo conto degli esiti di tali attività, il NdV approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa;*
- *entro il 31 marzo dell'anno successivo il NdV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei vari Responsabili, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa.*
- *la proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli responsabili che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente;*
- *il NdV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione;*
- *entro il 30 aprile dell'anno successivo il Sindaco decide la valutazione finale. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del NdV, deve motivare la sua scelta.*

Art. 4 – INFORMAZIONI, TECNICHE E MODALITÀ

I. Il Sistema di misurazione e valutazione viene alimentato dalle seguenti informazioni:

- *dati di bilancio e rendiconto*
- *Programma e progetti della RPP*
- *Obiettivi di PEG*
- *sulla base delle altre banche dati dell'ente.*

II. Le tecniche utilizzate durante il processo di misurazione e valutazione si basano sulle esperienze maturate nell'ambito del precedente sistema permanente di valutazione, in particolare, dovranno essere implementate attraverso nuove modalità di comunicazione dei risultati, sia interne che esterne.

III. Si sperimenteranno modalità di coinvolgimento dell'utenza esterna dei servizi, tramite la definizione, la somministrazione e l'analisi di questionari mirati per la verifica della soddisfazione dell'utenza, con particolare riferimento a quella esterna.

Art. 5 – SOGGETTI E RESPONSABILITÀ

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

a) il Sindaco;
b) la Giunta;
c) il Nucleo di Valutazione;
d) i Responsabili di area/servizio/procedimento e i titolari di Posizione Organizzativa;
e) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

II. In particolare:

1. ***il Sindaco** approva la valutazione dei Responsabili predisposta dal Nucelo di Valutazione;*
2. ***il Nucleo di Valutazione** valuta il Segretario, i Responsabili di area/servizio/procedimento e gli incaricati di Posizione Organizzativa, la valutazione di tali incaricati è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione; Per la valutazione di competenze, profili e ruoli si rimanda al Capo II*
3. ***i Responsabili di area/servizio/procedimento e gli incaricati di Posizione Organizzativa** valutano i dipendenti assegnati al Settore di riferimento.*

III. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i Responsabili di area/servizio/procedimento e gli incaricati di PO nella valutazione finale.

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

V.Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei Responsabili di area/servizio/procedimento e degli incarichi di PO saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Art.6 – RACCORDO E INTEGRAZIONE CON RPP, PEG e PdO

I. La Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli Obiettivi sono i tre documenti posti al centro del sistema di misurazione e valutazione.

II. In particolare il PEG risulta essere il contenitore capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatorio e del conseguente controllo. Infatti il PEG:

1) *deriva dagli indirizzi individuati dal Bilancio di Previsione e dalla RPP;*
2) *determina gli obiettivi di gestione e li affida, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;*
3) *può contenere l'articolazione di dettaglio degli obiettivi del triennio e dei singoli esercizi (PdO), completa della misurazione della performance organizzativa e degli obiettivi/parametri di valutazione degli apporti individuali.*

III. Nel caso di obiettivi rappresentativi di azioni/programmi/progetti il valore atteso del risultato può essere rappresentato da un sistema di identificazione delle fasi e dei tempi di completamento delle medesime.

Art. 7 – VALUTAZIONE INTERMEDIA E PROCEDURE CONCILIATIVE

I. La finalità di orientamento delle prestazioni del personale valutato implica una verifica intermedia almeno semestrale sui risultati e sulle competenze professionali e/o i comportamenti organizzativi.

II. Tale verifica periodica, da realizzarsi a cura del valutatore, è volta a verificare lo stato di

attuazione degli obiettivi e/o il modus procedendi della prestazione lavorativa secondo le direttive impartite dai R e/o dalle PO, analizzando gli eventuali scostamenti rispetto a quanto atteso, sollecitando azioni correttive per reimpostare l'azione gestionale secondo quanto programmato.

III. La verifica periodica permette ai valutatori di raccogliere dati ed informazioni utili per la valutazione finale.

IV. La valutazione finale verrà effettuata al massimo entro 90 giorni dalla fine dell'esercizio.

V. Dovrà altresì essere realizzato un colloquio di valutazione tra valutatore e valutato all'inizio dell'attività gestionale e nella fase del monitoraggio intermedio semestrale. Copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine di 15 giorni dall'avvenuta comunicazione può formulare richiesta di riesame. In tal caso il valutatore avrà cura di convocare il dipendente interessato, con l'eventuale assistenza di un procuratore e/o di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, entro sette giorni dalla richiesta. Il valutatore decide entro 10 giorni dando espressa comunicazione al ricorrente.

VI. E' fatto salvo il diritto del dipendente di adire le vie giudiziarie avverso la valutazione definitiva del valutatore. Per procedure di conciliazione dunque si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Art. 8 – LE FASCE DI MERITO E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

I. La valutazione della performance individuale (valutazione delle competenze professionali e/o dei comportamenti organizzativi e dei risultati individuali e/o di gruppo), detto in altri termini, fasce della performance individuale, di tutto il personale, anche con qualifica dirigenziale, si esprime nella indicazione di una fascia di giudizio di merito (di valutazione) nei termini seguenti:

***Fascia di merito alta**: 30% del personale dipendente dall'amministrazione;*
***Fascia di merito intermedia**: 40% del personale dipendente dall'amministrazione;*
***Fascia di merito bassa**: 20% del personale dipendente dall'amministrazione.*

II. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5.

III. Ad ogni modo l'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale nel rispetto delle fasce di merito sopra evidenziate sarà riconosciuto proporzionalmente al punteggio effettivo conseguito nell'ambito della scheda di valutazione.

IV. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente, ai R e alle PO che si collocano nella fascia di merito alta.

V. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata nel seguente modo, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle previsioni del d.lgs. n. 150/2009, agli istituti meritocratici

(bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione):

- *prima fascia: 45% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;*
- *seconda fascia: 50% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;*
- *terza fascia: 5% del totale delle risorse collegate alla performance individuale.*

VI. Per i R e le PO in ogni caso non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato, né scendere al di sotto di quello minimo previsto dal CCNL.

VII. Per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 6, comma 1 del decreto legislativo 148/2011 integrativo e correttivo del dlgs 150/2009, il presente articolo si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Fino ad allora in base ai criteri stabiliti dal presente regolamento le valutazioni dovranno garantire il rispetto del principio di differenziazione.

CAPO II –IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 9 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. I COMPITI

I. Per quel che concerne costituzione, struttura e durata del Nucleo di valutazione, previsto dall'art. 147 del D.lgs. n. 267/2000 e che assume tutte le funzioni attribuite dal d.lgs. 150/09 all'Organismo Indipendente di Valutazione.

II. Il Nucleo di Valutazione verifica:

- *la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune,*
- *la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione,*

III. Il Nucleo di Valutazione determina

- *ogni anno i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.*

III. Il Nucleo di Valutazione contribuisce:

- *all'adozione delle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente,*
- *alla graduazione dell'indennità di posizione e alla valutazione della retribuzione di risultato.*

Art.10 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. COLLOCAZIONE E FUNZIONAMENTO

I. Le funzioni del Nucleo di cui al precedente articolo sono collocate presso il gabinetto del Sindaco e della sua Giunta per lo svolgimento delle proprie attività.

II. L'amministrazione comunale mette a disposizione del NdV la collaborazione del personale di tutti i settore dell'Ente.

III. Il NdV per lo svolgimento delle sue azioni ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai responsabili d'area.

Art.11 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. MEZZI E BUDGET

I. L'amministrazione comunale mette a disposizione le risorse strumentali e operative per l'espletamento delle sua attività.

II. Il Nucleo è dotato di apposito budget per i suoi interventi, idoneo a coprire le spese relative a tutte le funzioni e le iniziative del caso e per la realizzazione delle sue finalità di legge.

III. Nell'assegnazione dei piani esecutivi di gestione è necessario assegnare per la disponiblità del Presidente del Nucleo apposito intervento di bilancio

Art.12 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE. COMPOSIZIONE. NOMINA, REVOCA E DURATA

I. Il nucleo di valutazione è così composto:
n.3 Membri esterni

II. Esso è nominato con decreto motivato del Sindaco, che nomina anche il Presidente e con medesimo atto può essere disposta la revoca e la modifica nella composizione. Con il Decreto del Sindaco è altresì stabilito l'indennità dei componenti del Nucleo, che non potrà essere comunque superiore a quella dei componenti dell'Organo di Revisione

III. Possono rivestire il ruolo di membri esterni coloro i quali possedere esperienza in materia di organizzazione dell'amministrazione pubblica nonché docenti in corsi trattanti materie della PA.

IV. La durata in carica è corrispondente a quello del mandato del Sindaco che lo ha nominato. Per lo svolgimento delle attività connesse ad adempimenti obbligatori il nucleo è prorogato sino a nuova nomina.

CAPO III - METODOLOGIA E AMBITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RESPONSABILI DI AREA/SERVIZIO/PROCEDIMENTO E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL AREA/SERVIZIO/PROCEDIMENTO E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il NdV valuta la performance dei R e dei titolari di PO sulla base dei seguenti fattori percentuali:

a) *30% per la performance organizzativa generale dell'Ente e della struttura diretta, accertata dal NdV;*
b) *30% per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati;*
c) *20% per i comportamenti organizzativi e manageriali;*
d) *10% per le competenze professionali dimostrate;*
e) *10% per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

II. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale, che a quelli riferiti all'intero Ente ovvero all'intero Settore diretto.

Art. 14 – VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DEL COMUNE E E RACCORDO TRA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE E DI STRUTTURA

I. La valutazione della performance organizzativa generale del Comune è posta in essere in funzione:

a. della stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'Ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nella RPP;

b. della media dei risultati complessivamente raggiunti dalla struttura organizzativa su obiettivi di struttura previsti dal PEG e PdO. Ciascuna struttura non può presentare, ai fini del PEG, un numero di obiettivi di struttura superiore a 3, a loro volta articolati in un massimo di 3 fasi di attività (non vi sono limiti all'ulteriore disarticolazione delle attività in sub-attività).

II. Ciascuna struttura organizzativa ha un indice di valutazione di 30 punti, determinato dalla somma dei pesi degli obiettivi assegnati; detta valutazione è in funzione:

a. della valutazione dell'Ente nel suo complesso per 15 punti;

b. dei risultati di struttura ottenuti per i rimanenti 15 punti.

Art. 15 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI OPERATIVI ASSEGNATI

I. I risultati che si devono raggiungere riguardano le seguenti tipologie di obiettivi:

a) Obiettivi settoriali o di struttura;
b) Obiettivi trasversali di natura intersettoriale;
c) Obiettivi individuali assegnati direttamente al Responsabile.

II. Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009, sono proposti dai Responsabili, sentiti gli assessori di riferimento, negoziati con il Sindaco e il Segretario all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Peg e sono approvati dalla giunta.

III. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno dovranno essere negoziati con il Sindaco e con il SEgretario che assegnerà anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso d'esercizio.

IV. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabile al Responsabile, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 16– RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

I. Per il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, si intende l'attribuzione al R di non

meno di due e non oltre cinque specifici obiettivi individuali, da parte della Giunta nel PEg con la previsione specifica degli indicatori per la misurazione.

II. Gli obiettivi individuali devono riguardare necessariamente le specifiche competenze proprie dell'area dei R e titolari di PO, come previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Non possono riguardare astratte capacità o idoneità, ma concernere effettive prestazioni di risultato, quali, (ad es. assicurare uno standard di prestazioni, con minori dotazioni finanziarie o umane a disposizione, contenere il costo economico di un ufficio ecc.).

III. La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al NdV, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.
La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo le seguenti voci: descrizione dell'obiettivo, risultato atteso, indicatori di misurabilità, peso ponderale,giudizio, grado di valutazione, punteggio complessivo.

IV. Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- *Fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto;*
- *Fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;*
- *Fino all'80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;*
- *Fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato.*

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

Art. 17 - VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVO - MANAGERIALI

I. Per comportamenti organizzativi assicurati alla performance generale della struttura si intende l'effettiva incidenza dell'attività del Responsabile, ai fini del risultato ottenuto dall'Ente.

II. Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, da determinare attraverso il PEG (ad es. quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi, effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi di gestionali informatizzati, periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna).

III. La valutazione del contributo assicurato alla performance individuale spetta al NdV, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

IV. Ciascun indicatore avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 20.

La valutazione delle capacità manageriali si svilupperà attraverso l'analisi dei seguenti fattori di valutazione (il grado della valutazione andrà dal 20% al 100%):

- ***innovazione e propositività**: capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta;*
- ***interazione con gli organi di indirizzo politico**: capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo;*
- ***gestione delle risorse umane**: capacità di motivare, indirizzare e utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati;*

- ***gestione economica ed organizzativa**: capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità;*
- ***autonomia**: capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori;*
- ***decisionalità**: capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza;*
- ***tensione al risultato**: capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato;*
- ***flessibilità**: capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro;*
- ***attenzione alla qualità**: capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramenti del servizio fornito;*
- ***collaborazione**: capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale.*

Art. 18 – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE

I. Trattandosi di competenze professionali dimostrate, non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali ad esempio: il grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze, la frequenze di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli destinati all'approvazione degli organi di governo o negoziali, il grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all'Ente, il grado di utilizzo, da parte di altri Enti e soggetti, per atti, consulenze anche informali, metodi e partecipazioni a seminari in qualità di relatore, connessi allo svolgimento dell'incarico.

II. La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al NdV, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

III. Il NdV esprimerà la sua valutazione in un range che va da 0 a 10 punti.
La valutazione delle competenze professionali avrà come base i seguenti fattori di valutazione (anche qui il grado della valutazione andrà dal 20% al 100%):

1. *Conoscenze specialistiche*

Conoscenze specialistiche necessarie per presidiarie efficacemente le proprie responsabilità e le utilizza per raggiungere i propri obiettivi istituzionali

2. *capacità di innovazione*

Capacità di proporre innovazioni operative, tecnologiche e informatiche e di contribuire alla loro attuazione

3. *rispondenza ai bisogni dell'utenza*

Capacità di coniugare le conoscenze tecniche con la comprensione dei bisogni dell'utenza interna ed esterna

Art. 19 – CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

I. La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli, facilitando la costituzione delle fasce valutative previste, mediante l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo e il rispetto delle percentuali

teoriche dipendenti ascrivibili alle varie tipologie di fasce.

II. La misurazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal NdV.

- *Nel caso di* ***mancata differenziazione*** *(cioè di utilizzazione di una sola fascia rispetto a quelle previste ovvero assegnazione di uno stesso punteggio ai R, ai titolari di PO ed ai dipendenti)* ***il punteggio finale sarà pari a o punti****;*
- *nel caso di* ***insufficiente differenziazione*** *(cioè di utilizzazione di un numero ridotto di fasce rispetto a quelle previste ovvero mancato rispetto delle percentuali previste per le tre fasce ovvero differenziazione limitata o insufficiente dei R, dei titolari di PO e dei dipendenti)* ***il punteggio finale sarà fino a 5 punti****;*
- ***il rispetto delle fasce di merito in ogni singolo Settore****, per come previste dal Sistema, ovvero* ***la valutazione in modo adeguatamente differenziato*** *dei R, dei titolari di PO e dei dipendenti verrà valutato con* ***un punteggio fino a 10 punti****.*

CAPO IV - METODOLOGIA E AMBITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 20 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

I. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione delle performance individua lui sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo le direttive della Giunta

II. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti tre parti:

a) *per il 60% per i risultati raggiunti;*
b) *per il 20% per i comportamenti organizzativi;*
c) *per il 20% per le competenze professionali;*

Art. 21 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI/ DI GRUPPO

I. Gli obiettivi assegnati ai R e alle PO verranno declinati in più azioni operative assegnate ai dipendenti.

II. La PO assegna, subito dopo l'approvazione del PdO agli incaricati di cui sopra le azioni riferite ai propri obiettivi settoriali, diverse in numero e tipologia, eventualmente completandole con i pesi ponderati.

III. Il grado di raggiungimento delle azioni operative si valuta nel seguente modo:

1. *fino al 30% quando le azioni operative non sono state avviate;*
2. *fino al 50% quando le azioni operative non sono state raggiunte;*

3. *fino al 80% quando le azioni operative sono state raggiunte;*
4. *fino al 100% quando le azioni operative sono state raggiunte e superate.*

La media dei gradi di raggiungimento di tutte le azioni di ogni dipendente verrò valutata fino al 60%.

Art. 22 – VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I. Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, per le ore teoriche lavorative svolte allo scopo di conseguire detto risultato.

II. Per comportamenti professionali ed organizzativi, il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

III. Essa si misura avendo riguardo a concrete attività e funzioni, determinate dal R (responsabile di servizio), attraverso atti di gestione (ordini di servizio, determinazioni organizzative) della prestazione lavorativa collettiva e individuale, adottate ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, quali esemplificativamente:

- *ruolo rivestito nell'organizzazione;*
- *rapporto quantità atti ricevuti in incarico/quantità di attività o atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini delle realizzazione degli obiettivi del PEG;*
- *gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni e con gli altri interlocutori;*
- *collaborazione ed integrazione organizzativa e nei processi di servizio;*
- *spirito di iniziativa;*
- *flessibilità nella gestione del lavoro;*
- *orientamento ai risultati;*
- *disponibilità al cambiamento;*
- *precisione e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro;*
- *apporto positivo al gruppo di lavoro;*
- *autonomia e responsabilità.*

IV. La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo i seguenti punti (grado di valutazione dal 20% al 100%, punteggio totale massimo attribuibile 20 punti):

1. ***Impegno**: capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura;*
2. ***Qualità**: capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività;*
3. ***Autonomia**: capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze;*
4. ***Attenzione all'utenza**: capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza;*
5. ***Lavoro di gruppo**: capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.*

Le percentuali riferite al grado di valutazione stanno a significare:

- *20% sono manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;*
- *40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;*
- *60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;*
- *80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;*
- *100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.*

V. La PO individua gli indicatori e i pesi ponderali.

VI. La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta alla PO che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

VII. La media di tutte le valutazioni dei 5 comportamenti organizzativi viene moltiplicata per la percentuale del 20% ottenendo così la percentuale relativa alla PARTE II.

Art. 23 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

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

II. Trattandosi di competenze professionali mostrate occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni, la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti, il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti, il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.

III. La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al Responsabile di Settore, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

IV. La valutazione delle competenze professionali si sviluppa secondo i seguenti punti (grado di valutazione dal 20% al 100%, punteggio totale massimo attribuibile 20 punti):

1. ***Aggiornamento delle conoscenze**: capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali;*
2. ***Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie**.*

V. Le percentuali riferite al grado di valutazione stanno a significare stanno a significare:

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

VI. Il responsabile individua gli indicatori e i pesi ponderali.

VII. La media dei gradi di valutazione delle competenze professionali ottenute verrà valutata fino al 10%.

Art. 24 – ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLEGATA ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

I. La somma di tutte le quattro parti determina l'inserimento nelle fasce di merito.

II. Nella attribuzione del compenso si terrà conto, nell'ambito delle singole fasce di merito, della categoria di inquadramento, sulla base del valore tabellare-base dello stipendio di ingresso, calcolato con la stessa metodologia prevista per l'assegnazione delle risorse destinate alla produttività dei singoli servizi.

CAPO V –BONUS, PREMI E ALTA FORMAZIONE

ART. 25 – IL BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

I. Il bonus annuale delle eccellenze viene riconosciuto con regolamento al 5% degli apicali della prima fascia con un importo stabilito in sede di contrattazione decentrata. Chi è stato destinatario del bonus potrà partecipare ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus.

Art. 26 - IL PREMIO ANNUALE DI INNOVAZIONE

II. Per quanto concerne il Premio Annuale di Innovazione, si valuta un solo progetto annuale di innovazione riferito ad ognuna delle tipologie di ruolo esistenti nell'ente (dirigenti, RSU, PO e dipendenti singoli o in gruppo). Bisogna fare un regolamento specifico per il particolare istituto.

II. Il vincitore del premio partecipa di diritto al premio annuale nazionale della Funzione Pubblica. Chi è stato destinatario del Premio annuale dell'innovazione potrà partecipare ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al premio.

Art. 27 - IL PREMIO DI EFFICIENZA

I. Si riconoscono incentivi fino al 30% dei risparmi conseguiti a seguito di iniziative, presentate da singoli ed associati, di ristrutturazione, organizzazione ed innovazione che siano finalizzate ad aumentare le entrate o diminuire le spese e che siano rendicontate dagli interessati e validate dal Nucleo di valutazione. Una quota del 66% dovrà essere riservata al personale che ha partecipato all'iniziativa e la restante parte del 34% confluirà in parte nel fondo generale ad alimentare l'indennità di risultato per i dirigenti, RSU, PO ed in parte alimentare il fondo riservato ai dipendenti non apicali.

Art. 28 – ALTA FORMAZIONE

I. Ai percorsi di alta formazione verranno destinate una quota del 30% delle risorse totali disponibili annualmente. Potranno partecipare ai percorsi di alta formazione solo il personale valutato nella prima fascia, ma non destinatario del bonus delle eccellenze o del premio di innovazione.

CAPO VI–DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 – NORMA TRANSITORIA

Come stabilito dall'art. 6, comma 1 del decreto legislativo integrativo e correttivo del dlgs 150/2009, la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31,

comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e dal presente provvedimento si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

Art.30- ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione, da parte della Giunta del Comune.