

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE MODIFICHE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI FINI DELL'ADEGUAMENTO AL D.LGS. N. 150/2009 (C.D. DECRETO BRUNETTA) - DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE.-

L'anno **duemiladieci** il giorno **ventisette** del mese di **dicembre** alle ore **17:45**, nella sala delle adunanze, previamente convocata si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello risulta quanto segue:

TASSONI LUIGI	P
ADAMI LUCIO	P
BOLLA PAOLO	P
BRUN STEFANIA	P
GIAROLO SANDRO	P

(P)resenti n. 5, (A)ssenti n. 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale TAMMARO LAURA.

Il Signor TASSONI LUIGI assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

PARERI DI COMPETENZA

Premesso che la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in ordine all'oggetto sopra citato ha conseguito i pareri di competenza secondo quanto prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 nelle seguenti risultanze

Parere: **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica

Alonte 27-12-2010

Il Responsabile del Servizio
TAMMARO LAURA

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI FINI DELL'ADEGUAMENTO AL D.LGS. N. 150/2009 (C.D. DECRETO BRUNETTA) – DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che in data 31 ottobre 2009 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che prevede una serie di adempimenti a carico delle Amministrazioni Pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio comunale n. 58 in data 26.11.2010, dichiarata immediatamente esecutiva, avente ad oggetto “Approvazione criteri generali per la revisione del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009”;

VISTO l’art. 14, comma 1 del suddetto D.Lgs. n. 150/2009 – peraltro non direttamente applicabile agli Enti locali - che prevede che ogni Amministrazione pubblica, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance; ai sensi del comma 2 dell’art. 14 sopra citato, l’organismo indipendente di valutazione sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. n. 286/1999 e, tra questi, il nucleo di valutazione;

VISTO l’art. 7 del predetto D.Lgs. n. 150, che prevede al comma 2 lett. a) che la funzione di misurazione e valutazione delle performance sia svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all’articolo 14 del medesimo Decreto, ai quali compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e) del medesimo articolo;

ATTESO che:

- l’art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009 cit. prevede che gli Enti locali debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e art. 15 comma 1, riguardanti la “misurazione, valutazione e trasparenza della performance” (Titolo II del Decreto), e ciò entro il 31 dicembre 2010;
- l’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009 cit. prevede che gli Enti locali debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, nel Titolo III del Decreto (“Merito e premi”), e ciò sempre entro il 31 dicembre 2010;
- sia l’art. 16 che l’art. 31 cit. stabiliscono che decorso il termine fissato per l’adeguamento si applicano le disposizioni rispettivamente del Titolo II e del Titolo III del Decreto sino all’emanazione della disciplina locale;

DATO ATTO che questo Comune, così come gli altri Comuni aderenti all’Unione Comuni del Basso Vicentino, ha trasferito all’Unione medesima, con decorrenza dal prossimo esercizio 2011,

l'esercizio delle funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione e, in generale, delle funzioni di misurazione e valutazione delle *performance* del personale dipendente e di tutte le funzioni attinenti allo "sviluppo delle risorse umane";

ATTESO che l'Unione ha già provveduto alla nomina del componente dell'O.I.V. unico, che svolgerà le proprie funzioni per conto dell'Unione medesima e dei quattro Comuni aderenti all'Unione, e che l'attuale Nucleo di valutazione – istituito in base a convenzione sottoscritta fra l'Unione ed i Comuni aderenti all'Unione in data 30.04.2010 per l'anno 2010 – cesserà dall'esercizio delle funzioni una volta ultimate le operazioni di valutazione dei risultati e prestazioni conseguiti nel 2010 dai Responsabili dei Servizi dell'Unione e dei Comuni, quindi presumibilmente entro il termine del mese di febbraio 2011;

DATO ATTO, altresì, che il Dott. Pietro Bevilacqua, nominato come unico componente dell'O.I.V. in forma associata, ha elaborato una proposta di definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale attuativo dei principi del D.Lgs. n. 150/2009, da sottoporre all'approvazione della Giunta dell'Unione e delle Giunte di tutti i Comuni associati;

VISTA la nota del Segretario dell'Unione in data 13.12.2010 prot. 2434, con la quale tale proposta veniva trasmessa a titolo di "informazione" alle rappresentanze sindacali del personale dipendente, con la precisazione che la stessa sarebbe stata approvata da tutte le Amministrazioni interessate nell'ultima settimana del corrente anno 2010;

ATTESO che non risulta, a tutt'oggi, essere stato prorogato il termine perentorio del 31 dicembre 2010, previsto dalle disposizioni sopra citate;

PRESO ATTO che è pervenuta al protocollo dell'Unione una nota congiunta delle Segreterie Territoriali CISL FP - CIGL FP - UIL FPL in data 22.12.2010 inerente "Attivazione procedura di concertazione ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 22.01.2004" (prot. 2522 del 24.12.2010);

VALUTATA, congiuntamente con le altre Amministrazioni interessate, l'opportunità di approvare le disposizioni regolamentari inerenti il sistema di valutazione di cui sopra, considerato il preminente interesse – di questo Ente ed anche del personale dipendente – al rispetto del termine del 31.12.2010;

CONSIDERATO che comunque la definizione del sistema di valutazione della performance è stata rimessa integralmente alla fonte pubblicistica ("provvedimento" unilaterale dell'Ente) dallo stesso D.Lgs. n. 150/2009 – art. 7 c. 1, il che rende tale materia non più compatibile con la "concertazione" invocata nella nota sopra citata del 22.12.2010;

VISTO l'allegato recante le modifiche al Regolamento di organizzazione, conforme a quello trasmesso con la nota dell'Unione prot. 2434/2010 sopra citato, e che include anche la disciplina dell'O.I.V. in linea con la corrispondente previsione regolamentare dell'Unione;

RITENUTO pertanto di dover procedere alle sopra esposte modifiche, in quanto ritenute conformi agli indirizzi di cui alla deliberazione consiliare n. 58/2010 ed idonee a recepire i principi della sopravvenuta normativa primaria nell'ambito del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che ci si riserva di completare quanto prima l'adeguamento del Regolamento in oggetto ai principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 con specifico riferimento alla materia dei procedimenti disciplinari;

RITENUTO altresì di rinviare ad una successiva deliberazione l'approvazione di una scheda di valutazione relativa al Segretario comunale, da definirsi di intesa con gli altri Comuni attualmente convenzionati per l'esercizio in forma associata delle relative funzioni;

CONSIDERATA l'urgenza di rendere immediatamente operativa la disciplina oggetto del presente atto ai fini del rispetto del termine ultimativo sopra menzionato, e pertanto l'opportunità di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi di legge;

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per tutti i motivi esposti in premessa, le modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi secondo quanto riportato nell'allegato alla presente deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale della medesima, dando atto che le stesse avranno efficacia a partire dal 1° gennaio 2011;
2. **DI RISERVARSI** di completare quanto prima l'adeguamento del Regolamento in oggetto ai principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 con specifico riferimento alla materia dei procedimenti disciplinari;
3. **DI RINVIARE** ad una successiva deliberazione l'approvazione di una scheda di valutazione relativa al Segretario comunale, da definirsi di intesa con gli altri Comuni attualmente convenzionati per l'esercizio in forma associata delle relative funzioni;
4. **DI DARE ATTO** che l'Organismo indipendente di valutazione, previsto nell'allegato, non sarà costituito in forma singola da questa Amministrazione, poiché dal 2011 l'esercizio delle funzioni attinenti all'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance del personale dipendente previsto dal D.Lgs. 150/2009, ed in generale delle funzioni attinenti allo sviluppo delle risorse umane, è trasferito all'Unione di Comuni del Basso Vicentino;
5. **DI DARE ATTO**, altresì, che l'Unione ha già provveduto alla nomina del componente dell'O.I.V. unico, che svolgerà le proprie funzioni per conto dell'Unione medesima e dei quattro Comuni aderenti all'Unione;
6. **DI DARE ATTO** che l'attuale Nucleo di valutazione – istituito in base a convenzione sottoscritta fra l'Unione ed i Comuni aderenti all'Unione in data 30.04.2010 per l'anno 2010 – cesserà dall'esercizio delle funzioni una volta ultimate le operazioni di valutazione dei risultati e prestazioni conseguiti nel 2010 dai Responsabili dei Servizi dell'Unione e dei Comuni (in applicazione dei criteri di valutazione in vigore fino al 31 dicembre 2010), quindi presumibilmente entro il termine del mese di febbraio 2011;
7. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, con separata votazione favorevole unanime espressa nei modi di legge;
8. **DI COMUNICARE** la presente deliberazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie locali in data 1.4.1999, per informazione dovuta a mente dell'art. 7, comma 1 dello stesso C.C.N.L.

ALLEGATO alla delibera di g.c. n. 84 del 27.12.2010

Nell'art. 11 (“Nucleo di valutazione”) l'intitolazione è sostituita come segue: **Organismo indipendente di valutazione.**

I commi 2 e 3 sono soppressi e sostituiti dai seguenti.

2. L'Organismo indipendente di valutazione, a composizione monocratica, è istituito presso l'Unione di Comuni del Basso Vicentino, di cui questo Comune fa parte; è costituito da un esperto esterno nominato dal Presidente dell'Unione, in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Esso svolge le sue funzioni a vantaggio dell'Unione nonché di tutti i Comuni facenti parte dell'Unione.

3. All'Organismo indipendente di valutazione compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di servizio (titolari delle Posizioni Organizzative) e del Segretario comunale.

4. L'Organismo indipendente formula la proposta relativa al Sistema di misurazione e valutazione della performance, in sede di prima adozione dello stesso, nonché eventuali proposte di successiva revisione del medesimo; propone annualmente gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione e dei singoli responsabili di servizio, sulla base delle indicazioni degli organi di governo relative all'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi per il singolo esercizio; propone altresì la graduazione della retribuzione di posizione dei responsabili di servizio e avanza la proposta di valutazione annuale per la commisurazione della retribuzione di risultato dei medesimi nonché del Segretario comunale.

5. L'Organismo indipendente svolge inoltre le seguenti attività:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e di amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 medesimo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009;

d) predispone una relazione annuale recante gli esiti della valutazione dei risultati conseguiti dai titolari delle posizioni organizzative, la quale viene inviata al Presidente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, e successivamente pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente; invia al Presidente anche una relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati per l'esercizio, entro il 31 maggio ed entro il 30 settembre di ciascun anno.

6. L'Organismo indipendente per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Responsabili di Servizio; per la verbalizzazione delle sedute e per la raccolta dei dati ed informazioni necessarie per la sua attività si avvale dell'Ufficio Personale dell'Unione.

7. La durata dell'incarico come componente dell'organismo è di anni 3 (tre), rinnovabile una sola volta.

8. Il componente dell'organismo non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

E' introdotta nel Regolamento, dopo la Parte II ("Accesso agli impieghi"), la seguente

**PARTE III - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE, MERITO E PREMIO**

ARTICOLO 49

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i Responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative sia per gli altri dipendenti;

c) il nominativo ed il curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione previsto dal precedente articolo 11;

d) i curricula del Segretario e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;

g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio preposti agli uffici coinvolti.

4. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

7. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

8. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Titolo.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

ARTICOLO 50

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo precedente, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla Parte prima - Titolo VI Controlli e alla Parte seconda - Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs. n. 267/2000 (Testo unico sull'ordinamento degli enti locali) e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'Ente;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;

c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nel successivo articolo 52 ("Sistema di misurazione e valutazione di performance");

d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Titolo;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ARTICOLO 51

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG dell'Ente e sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ARTICOLO 52

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui al precedente art. 11, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa;

b) dai Responsabili di Servizio cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 - art. 7, commi 1 e 3 e art. 9, commi 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nell'esecuzione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale è illustrato nel presente articolo e sinteticamente schematizzato negli allegati sub 4) e 5) al presente Regolamento.

c) Fasi della valutazione

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti.

a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui sopra sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase previsionale entro il mese di febbraio;
- verifiche intermedie di cui alla fase di monitoraggio, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
- fase consuntiva entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete formulare al Sindaco la proposta di valutazione della performance delle posizioni organizzative apicali.

2. La posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro Ente è effettuata dal Responsabile di Servizio sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco o comando parziale è effettuata dal Responsabile di Servizio sentito il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro Responsabile di Servizio.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 5), e da quanto contenuto al presente Titolo e nell'allegato sub 4).

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- in attuazione del principio di cui al comma 3 – punto b) - lettere a), b) e c) del presente articolo, restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro dieci (10) giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha venti (20) giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

ARTICOLO 53

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, come dettagliata nell'allegato sub 4), è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 4), sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

ARTICOLO 54

Sistema premiante

1. L'Ente, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e titolare di posizione organizzativa che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, l'Ente, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso art. 20 c.1, D.Lgs. n. 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

ARTICOLO 55

Progressioni economiche

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 4).

ARTICOLO 56

Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, l'Ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 4). *Si rinvia al precedente articolo 32 della Parte II del presente Regolamento.*

ARTICOLO 57

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 4) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

ARTICOLO 58

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. L'Ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

ARTICOLO 59

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34 della Legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Ente

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL RESTANTE PERSONALE**

informato ai principi di cui all'art. 9 c. 1-2, D.Lgs. n. 150/2009 (...)

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI P.O.	PESO PER CAT. "D" Senza p.o.	PESO PER CAT. "C" E "B3" giur.	PESO PER CAT. "A" E "B1" giur.
1° Obiettivi di gruppo	25	20	10	20
1b Obiettivi individuali	25	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10	10
4 Contributo alla performance dell' Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
5.1 Orientamento al cittadino e/o al cliente interno		(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(10)	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100	100

Legenda:

1. 1-A) Per "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente.
2. *Per i soli titolari di posizione organizzativa:* il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale degli stessi.
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze professionali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi.
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Servizio di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione anche quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalla struttura di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per le Posizioni Organizzative (per le quali è valutato il solo problem solving).
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite, attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (Segretario o Responsabile del Servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 26 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

--	--

ARTICOLAZIONE IN FASCE

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato per le posizioni organizzative né alcun incentivo o premio per il restante personale: detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce (senza che sia assolutamente obbligatorio distribuire il personale valutato su tutte le fasce):

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100 (...)
- **seconda fascia** (o della distinzione) a 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) a 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

IPOTESI DI CORRELAZIONE PUNTEGGIO/RETRIBUZIONE

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

- Premio base **1 terza fascia**
- Premio base + 25% **1.25 seconda fascia**
- (Premio base + 25%) + $\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$ **1.875 prima fascia**

N.B. La base del calcolo dell'importo del premio sarà costituita:

- per ciascun titolare di posizione organizzativa, dal massimo teorico di retribuzione di risultato attribuibile (riferito alla retribuzione di posizione complessivamente percepita nell'esercizio – 25% o 30% a seconda dei casi);

- per il personale non apicale, dalla quota di risorse decentrate destinata al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Ente

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Posizione organizzativa

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(10)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Ente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria D

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Ente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categorie C – B3 giuridico

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Ente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categorie A – B1 giuridico

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to TASSONI LUIGI

Il Segretario Comunale
F.to TAMMARO LAURA

N. _____ Reg. Pubbl.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio di questo comune per 15 giorni da oggi.

Alonte

Il Segretario Comunale
F.to TAMMARO LAURA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

(Art.125 D.Lgs. n.267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi _____ giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari.

Alonte

Il Segretario Comunale
F.to TAMMARO LAURA

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Alonte

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Artt. 126, 127 e 134 D.Lgs. n. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune ed è:

Immediatamente esecutiva

Divenuta esecutiva per decorrenza del termine di 10 gg. dalla data di pubblicazione.

Alonte _____

Il Segretario Comunale