COMUNE DI ARQUATA DEL TRONTO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 21 Del 02-03-2019

Oggetto: Regolamento recante la disciplina della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza. Aggiornamento e modifica allegati A) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative" e B) criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

L'anno duemiladiciannove il giorno due del mese di marzo alle ore 10:16, nella SEDE MUNICIPALE, si è riunito l'Organo deliberante la GIUNTA COMUNALE.
Proceduto all'appello nominale risultano:

PETRUCCI ALEANDRO	**SINDACO**	**P**
FRANCHI MICHELE	**VICE SINDACO**	**P**
ONESI SANDRO	**ASSESSORE**	**P**

Totali componenti n.3 presenti n. 3 assenti n. 0.

Presiede il sig. PETRUCCI ALEANDRO in qualità di SINDACO, il quale constatato il numero legale degli intervenuti, per la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'Ordine del Giorno.
Assiste quale segretario la Dr.ssa Camastra Serafina.

OGGETTO: REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA. AGGIORNAMENTO E MODIFICA ALLEGATO B) CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI.

La Giunta Comunale

Visto il regolamento recante la disciplina della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 73 del 20/10/2011;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 82 del 13/11/2014 con cui si è proceduto ad approvare alcune modifiche al predetto regolamento;

Vista la successiva delibera di Giunta Comunale n. 30 del 5.3.2018 con la quale si provvedeva tra l'altro a modificare il regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance;

Dato atto che, per mero errore materiale, negli allegati A) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative" e B) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti" del menzionato regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance non sono stati predeterminati i pesi relativi alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali;

Ritenuto opportuno predeterminare i pesi e modificare i criteri necessari alla redazione delle schede di valutazione dei dipendenti per l'anno 2018;

Puntualizzato che con il presente provvedimento vengono modificati esclusivamente gli allegati A) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative" e B) criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti del regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, già approvato e successivamente modificato con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 5 marzo 2018;

Visti gli allegati allegati A) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative" e B) criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti a cui sono state apportate le necessarie modifiche;

Visto il parere di regolarità tecnica e il visto di conformità dell'azione amministrativa del Segretario Comunale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di prendere atto della proposta di deliberazione di cui all'oggetto in premessa riportato, approvandola integralmente;

2. Di approvare le modifiche degli allegati A) "Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative" e B) criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti del regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, che vengono allegati al presente provvedimento quale parte integrale e sostanziale unitamente al regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance vigente;

3. Di confermare il regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, già approvato con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 5 marzo 2018;

4. Di comunicare il presente atto alla RSU e alle OO.SS.;

5. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile.

COMUNE DI ARQUATA DEL TRONTO

Provincia di Ascoli Piceno

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Indice

TITOLO I
Principi generali

Art. 1 - Finalità
Art. 2 - Ambito di applicazione
Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

TITOLO II
Sistema di valutazione delle prestazioni

CAPO I
Disposizioni comuni

Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori
Art. 5 - Differenziazione delle valutazioni

CAPO II
Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa

Art. 6 - Criteri di valutazione
Art. 7 -Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali
Art. 8 - La capacità di valutazione dei collaboratori
Art. 9 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore
Art. 10 - Attribuzione della retribuzione di risultato

CAPO III
Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 11 - Criteri di valutazione
Art. 12- Modalità e tempistica della valutazione

TITOLO III
MERITO E PREMI

Art. 13 – Principi generali
Art. 14 – Definizione
Art. 15 – Strumenti di incentivazione
Art. 16 – Premi annuali
Art. 17 – Progressioni economiche
Art. 18 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

TITOLO IV
Nucleo di valutazione

Art. 19 - Composizione
Art. 20 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi
Art. 21 - Compiti

TITOLO V
Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 22 – La performance organizzativa
Art. 23 - Rendicontazione
Art. 24 - Trasparenza

TITOLO VI
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 25 - Norme transitorie e finali

Allegato A– Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa

Allegato B– Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

TITOLO I
Principi generali

Art.1
Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del comune di Arquata del Tronto (successivamente richiamato come "ente") 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.
1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità ai principi contenuti nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'Ente complessivamente considerate, dei singoli Servizi in cui si articola,delle posizioni organizzative, e del restante personale.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3
Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
    a) la Giunta;
    b) il nucleo di valutazione;
    c) i responsabili di posizione organizzativa;
    d) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

TITOLO II
Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I
Disposizioni comuni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sono definiti annualmente nella delibera di Giunta Comunale di assegnazione delle risorse e degli obiettivi sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili di posizione organizzativa, sentiti gli assessori di riferimento, e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Nucleo , e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio . Il Nucleo di valutazione li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai titolari di posizione organizzativa. Gli obiettivi sono contenuti nella delibera di assegnazione delle risorse approvata dalla Giunta.
5. Entro il 30 novembre e dell'anno, di norma, gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Nucleo di valutazione. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche agli obiettivi sono approvate dalla Giunta, sentito il Nucleo di valutazione .
6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa, lo stesso obiettivo non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 5
Differenziazione delle valutazioni

1. La differenziazione delle valutazioni sarà garantita, sia per i dipendenti (che saranno considerati unitariamente nell'intero Ente) che per i responsabili di posizione organizzativa (anch'essi considerati unitariamente nell'intero Ente), mediante l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento

economico accessorio collegato alla performance, ad una percentuale limitata del personale dipendente e dei responsabili di posizione organizzativa, in base agli esiti delle valutazioni delle prestazioni.

2. A tal fine, il Nucleo , compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dipendente, sulla base delle risultanze delle valutazioni effettuate dai responsabili di posizione organizzativa, nonché analoga graduatoria per detti responsabili, sulla base delle risultanze delle valutazioni effettuate dal medesimo Nucleo .
3. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alle performance individuali, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, in modo da garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle stesse, ad una percentuale limitata, del personale dipendente e dei responsabili di posizione organizzativa, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione), la cui applicazione è collegata alla stipulazione del nuovo contratto nazionale. La modalità pratica di attuazione di tale principio meritocratico è definita come segue sia per i dipendenti che per i responsabili di servizio :

qualora a concorrere per l'attribuzione di detto trattamento accessorio siano non più di due unità, l'attribuzione stessa avverrà in misura proporzionale al punteggio ottenuto, fino ad esaurimento delle risorse disponibili;

qualora a concorrere siano tre unità, al 40% dei concorrenti, individuato in base all'ordine di graduatoria, sarà attribuito il 40% delle risorse disponibili ed al restante 60% dei concorrenti il 60% di risorse;

qualora a concorrere siano più di tre unità, le suddette percentuali andranno adeguate in modo da ottenere lo stesso grado di differenziazione, realizzato in applicazione del criterio di cui al precedente periodo, del trattamento individuale attribuibile al personale compreso nella prima percentuale rispetto a quello teoricamente attribuibile al personale compreso nella seconda percentuale ;

l'attribuzione del trattamento accessorio, qualora nella stessa percentuale rientri più di una unità, avverrà in misura proporzionale alla valutazione conseguita da ciascuno, fino ad esaurimento delle risorse disponibili per detta percentuale;qualora invece nella stessa percentuale rientri una sola unità, l'attribuzione del trattamento avverrà per l'intero importo delle risorse disponibili per la percentuale stessa;

gli arrotondamenti avverranno all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

(esempio: ipotizzando che le risorse disponibili siano pari a 4000 euro, nel caso di tre dipendenti concorrenti, avremo che la percentuale del 40% è pari ad uno, quella del 40% delle risorse a 1.600 euro e quella del 60% delle risorse a 2.400 euro; pertanto, al dipendente con la valutazione più alta andrà l'importo di 1.600 euro, mentre tra gli altri due dipendenti andrà ripartito l'importo di 2.400 euro; ipotizzando che di questi ultimi, uno abbia conseguito il punteggio di 85/100 e l'altro quello di 90/100, l'importo andrà così ripartito : al primo verrà riconosciuto l'importo di 1.165,35 così ottenuto : 2.400 : (85+90)

175 = 13,71 X 85 = 1.165,35; al secondo verrà riconosciuto l'importo di 1.233,90 così ottenuto : 2.400 : (85+90) 175 = 13,71 X 90 = 1.233,90; inoltre da tale esempio si evince che il grado di differenziazione del trattamento individuale attribuibile al personale compreso nella prima percentuale (euro 1.600) rispetto a quello teoricamente attribuibile al personale compreso nella seconda percentuale (2.400:2= 1.200), è pari al 33,3 %circa;

ipotizzando che le risorse disponibili siano sempre pari a 4000 euro, nel caso di quattro dipendenti concorrenti, avremo che la percentuale del 40% è pari a due dipendenti così come quella del 60% ; per garantire lo stesso grado di differenziazione del trattamento individuale di cui sopra (33,3% circa), avremo pertanto che le risorse complessive attribuite alla prima percentuale di personale (cioè quello con il punteggio di valutazione più alto), saranno pari ad euro 2.284 : 2 dipendenti = 1.142, mentre quelle attribuite alla seconda percentuale saranno pari ad euro 1.714 : 2 dipendenti = 857; ed infatti 857 X 33,3% = 1.142).

Per i responsabili dei servizi, la retribuzione di risultato sarà attribuita nel limite delle risorse disponibili stanziate dall'Amministrazione e comunque in misura non superiore al tetto massimo né inferiore a quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

4. Si terrà conto della valutazione annuale ai fini delle progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

CAPO II
Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa

Art. 6
Criteri di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione subito dopo l'approvazione da parte della Giunta comunica ai titolari di posizione organizzativa gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire. Lo stesso comunica inoltre i fattori ed i pesi ponderali delle capacità manageriali e delle competenze professionali.
2. Il nucleo di valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
   1. nella misura del 60 % per i risultati raggiunti (PARTE I);
   2. nella misura del 30% per i comportamenti organizzativi (PARTE II);
   3. nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate (PARTE III);
3. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'Allegato A.

Art. 7
Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Unitamente all'assegnazione degli obiettivi il Segretario provvede alla individuazione dei fattori e dei pesi per la valutazione della capacità manageriale e della competenza professionale.

Art. 8
La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal nucleo di valutazione nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali, in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori.

Art. 9
Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 marzo di ogni anno, il nucleo di valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione.
2. Il nucleo propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative o. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction eventualmente effettuate e dei risultati della gestione quali risultano dal rendiconto. Tale valutazione è sottoposta all'esame della giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet.
3. Il nucleo consegna la proposta di valutazione finale dei titolari di posizioni organizzative entro il 31 marzo. A tal fine esso
acquisisce le relazioni dei titolari di posizione organizzativa. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere comunicata al Sindaco, viene trasmessa ai singoli titolari di posizione organizzativa. Il nucleo è tenuto ad ascoltare i titolari di posizione organizzativa che ne facciano richiesta.

Art. 10
Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La valutazione sarà data dalla somma di tutte le sue componenti; la retribuzione di risultato sarà attribuita con le modalità di cui all'art.5.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO III
Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 11
Criteri di valutazione

1. I titolari di posizione organizzativa, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati e con quelli risultanti dall'assegnazione delle risorse disposta dalla Giunta, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che i dipendenti stessi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
2. I titolari di posizione organizzativa valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

   per il 70% per i risultati raggiunti (PARTE I)
   per il 20% per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
   per il 10% per le competenze professionali (PARTE III)

3. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'Allegato B del presente regolamento. Si precisa che per quanto attiene ai comportamenti organizzativi, i criteri riferiti ai singoli fattori di valutazione hanno carattere indicativo.
4. Le valutazioni sono effettuate in modo congiunto dai responsabili dei servizi nei confronti di tutti i dipendenti loro assegnati.

Art. 12
Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione del personale dipendente è effettuata dai titolari di posizione organizzativa entro il 28 febbraio dell'anno successivo prima della valutazione dei titolari di posizione organizzativa stessi.
2. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative ai fini delle progressioni orizzontali. A questo fine la valutazione di tutti i dipendenti di categoria D è effettuata dal nucleo di valutazione.
3. 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 conto i titolari di posizione organizzativa ovvero il nucleo nella valutazione finale.

TITOLO III
MERITO E PREMI

Art. 13
Principi generali

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.
2.Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 14
Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente e comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale dipendente ed i responsabili di posizione organizzativa e a far crescere la motivazione interna.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alla varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 15
Strumenti di incentivazione

1. Per premiare il merito, il Comune di Arquata del Tronto puo' utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione :
a) premi annuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione annuale delle performance ;
b) la retribuzione di risultato per i responsabili di posizione organizzativa;
c) bonus annuale delle eccellenze;
d) premio annuale per l'innovazione;
e) progressioni economiche;
f) progressioni di carriera, in conformità di quanto disposto dalla vigente disciplina legislativa della materia;
g) attribuzione di incarichi e di responsabilità;
h) premio per l'efficienza, secondo la disciplina legislativa vigente in materia.
2. Le forme premiali di cui alle lett. a),e),g) ed h), sono riconosciute a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
3. Gli strumenti premiali di cui alle lettere b) ed f) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
4. Gli strumenti premiali di cui alle lettere c) e d) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art.16
Premi annuali

1. Per premiare il merito l'Ente puo' utilizzare i premi annuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione conseguita in applicazione dei criteri e con le modalità definiti nel presente regolamento. Le disponibilità finanziarie per l'erogazione dei premi sono complessivamente individuate in sede di contrattazione decentrata. Per concorrere all'attribuzione del premio bisogna aver conseguito un punteggio di valutazione non inferiore a 70/100. Il premio sarà attribuito con le modalità di cui all'art.5

Art.17
Progressioni economiche

1.Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali,alle qualità culturali e professionali possedute, all'attività svolta ed ai risultati conseguiti.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art.18
Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative, per la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti, e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità con criteri oggettivi, valutando la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione.

TITOLO IV
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 19
Composizione

1.Il nucleo di valutazione, di seguito anche nucleo, è composto da un componente esterno nominato dal sindaco.
2. Il nucleo può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione.
3. L'atto di nomina del nucleo è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum del componente esterno ed al compenso percepito.
4. Il componente esterno è nominato tra soggetti aventi i seguenti requisiti:
cittadinanza italiana o UE;
laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste

lauree, un titolo di studio post universitario in materia di organizzazione e del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. E' inoltre richiesto il possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizione dirigenziale, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno tre anni quale componente di organismi di valutazione.
5. Il componente del nucleo non puo' essere nominato tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Art. 20
Durata, modalità di svolgimento delle attività e compenso

1. Il nucleo dura in carica tre anni. In ogni caso il nucleo decade al momento dell'insediamento del nuovo Sindaco.
2. Il nucleo di valutazione è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali, dal servizio finanziario dell'ente.
4. Il compenso spettante è determinato nel decreto di nomina.

Art. 21
Compiti

1. Il nucleo svolge i seguenti compiti:
a)monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture.
b)riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
c)sulla base del sistema di misurazione e valutazione, effettua la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
d)effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D ai fini delle progressioni economiche;
e)promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
f)verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
c) predispone la relazione sulla perfomance ed assicura il regolare svolgimento di tutte le altre attività previste dal Dlgs 74/2017 di modifica del Dlgs 150/2009.

TITOLO V
Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 22
La performance organizzativa

1. Il nucleo di valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.
2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di quantità e di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Art. 23
Rendicontazione

1.La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello apicale, predisposta dal nucleo, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

Art. 24
Trasparenza

Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, rendiconto ;
delibera di assegnazione delle risorse ai responsabili dei servizi e piano degli obiettivi;
relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti, ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i i titolari di posizione organizzativa , da una parte, ed i dipendenti, da un'altra; analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
nominativo e curriculum del componente il nucleo;
curriculum, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Segretario;
curricula dei titolari di posizioni organizzativa;
incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.

2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile colui che presiede alla gestione delle risorse umane. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al titolare di posizione organizzativa che non comunica le informazioni necessarie. Il nucleo verifica il rispetto di queste prescrizioni.

TITOLO VI
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 25
Norme transitorie e finali

Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dalla data di prima approvazione dello stesso
In sede di prima applicazione della presente disciplina regolamentare, il Sindaco procede alla proroga/conferma del precedente nucleo di valutazione al fine di garantire la necessaria continuità amministrativa a seguito degli eventi sismici.
Dovrà essere accertato il possesso e l'assenza, da parte del componente esterno, dei requisiti e delle cause ostative sopra indicati – ovvero procedere ad una nuova nomina.

Allegato A– Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa

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

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio

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

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

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

Punteggio totale massimo attribuibile 60 punti.

Esempio di scheda di valutazione degli obiettivi individuali

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio
Riduzione dei tempi di rilascio delle concessioni	*Rilascio entro il tempo medio di 30 giorni*	*Punti 30*	*…..*	*100%*	*30*
Intensificazione dei controlli ambientali	*Esecuzione di almeno 300 ispezioni per …*	*Punti 30*	*…..*	*50%*	*15*

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 45 SU 60.

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	***Progettualità*** *Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila*	5		1-5
2	***Gestione delle risorse umane*** *Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati*	5		1-5
3	***Gestione economica ed organizzativa*** *Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità*	5		1-5
4	***Autonomia e decisionalità*** *Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori; e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza*	5		1-5
5	***Tensione al risultato ed alla qualità*** *Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto*	5		1-5

	assegnato-capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito.			
6	***Flessibilità ed innovazione*** *Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi-Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative.*	5		1-5

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 30 PUNTI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Aggiornamento delle conoscenze, Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	5		1-5
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	5		1-5

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal nucleo di valutazione.
La valutazione in modo adeguatamente differenziato dei dipendenti verrà valutata nell'ambito delle capacità manageriali.

Allegato B– Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

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

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio

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

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

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

Punteggio totale massimo attribuibile 70 punti

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Organizzazione e gestione della propria attività, anche dimostrando assiduità, tempestività e precisione nello svolgimento del lavoro	6		1-6
2	Relazioni e rapporti con i colleghi e con l'utenza interna ed esterna	8		1-8
3	Propositività ed autonomia (capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori)	6		1-6

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Capacità di acquisire, mantenere aggiornate nel tempo ed applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	5		1-5
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	5		1-5

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

OGGETTO: MODIFICHE AL REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267:

Arquata del Tronto, lì 27.02.2019

Parere di regolarità tecnica: favorevole
Il Segretario Comunale
Dott.ssa Serafina Camastra

Arquata del Tronto, lì 27.02.2019

Visto di conformità dell'azione amministrativa
Il Segretario Comunale
Dott.ssa Serafina Camastra

Approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to PETRUCCI ALEANDRO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa Camastra Serafina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

[ ] E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno 05-03-2019
per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
[ ] E' stata comunicata con lettera n. 2852 in data 05-03-2019 ai Signori Capigruppo consiliari:
[ ] E' stata comunicata al Signor Prefetto con lettera n. del ai sensi dell'Art.135 c.2, D.Lgs n. 267/2000.
[ ] E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Dalla Residenza Comunale, lì …….

L'INCARICATO DEL SERVIZIO
Dott. Villonio Tommaso Daniele

timbro

Petrucci Martina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

[ ] E' immediatamente esecutiva il giorno
[ ] E' divenuta esecutiva il giorno a seguito del decorso di 10 giorni dalla pubblicazione.

[ ] E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 05-03-2019 al 20-03-2019

E' copia conforme all'originale.

ARQUATA DEL TRONTO

L'INCARICATO DEL SERVIZIO
F.to Dott.Villonio Tommaso Daniele

F.to Petrucci Martina

NOTE