

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

COMUNE DI MALTIGNANO
Provincia di Ascoli Piceno

**APPROVAZIONE REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA
DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA
RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 95 del 28.12.2017

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 - Oggetto**
- Art. 5 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori**
- Art. 6 - Fasi del ciclo di gestione della performance**

CAPO II Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

- Art. 7 - Performance individuale**
- Art. 8 - Criteri di valutazione**
- Art. 9 - Attribuzione della retribuzione di risultato**

CAPO III Sistema di valutazione dei dipendenti

- Art. 10 - Criteri di valutazione**
- Art. 11 - Modalità e tempistica della valutazione**
- Art. 12 - Attribuzione della indennità di produttività**

TITOLO III Trasparenza

- Art. 13 - Trasparenza**

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

TITOLO IV NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 14 - Norme transitorie e finali

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

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 Maltignano (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.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute 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 Settori in cui si articola, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale.
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) Il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
 - d) Il Nucleo di valutazione ;
 - e) i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità;
2. Gli attori coinvolti nel processo valutativo e nei rispettivi ruoli sono così articolati:

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

Organi di indirizzo politico amministrativo:

- il consiglio comunale approva ad inizio mandato le linee strategiche e annualmente il DUP, quale principale documento di pianificazione strategica, il bilancio pluriennale ed annuale di previsione, mentre quali strumenti di rendicontazione approva lo stato di attuazione dei programmi ed il rendiconto di gestione
- la giunta comunale approva il PEG/PRO ed il relativo consuntivo
- il Sindaco valuta il Segretario Comunale, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto dei componenti esterni del nucleo di valutazione

Nucleo di valutazione:

- definisce la proposta di sistema di misurazione e valutazione delle performance e ne suggerisce eventuali modifiche
- presidia il funzionamento del sistema, con particolare riferimento al processo di programmazione e controllo
- propone al sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e del Segretario Comunale

Segretario Comunale:

- valuta le competenze manageriali e professionali dei titolari di posizione organizzative e le Alte Professionalità
- garantisce l'omogeneità delle valutazioni espresse dai titolari di PO sul personale ad essi assegnato

Titolari di Posizione Organizzativa:

- sono responsabili della valutazione di tutti i dipendenti assegnati al loro servizio al 31 dicembre di ogni anno di riferimento per la valutazione. Per il personale assegnato in corso d'anno a seguito di mobilità interna dovrà essere sentito il titolare di PO nel cui servizio era collocato.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I Disposizioni comuni

Art. 4 Oggetto

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione della valutazione della :
 - a. performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e delle Alte professionalità;
 - b. performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B, C, D, con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o indeterminato;
3. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance si integra con :
 - a. il sistema di programmazione e controllo sia strategico che direzionale
 - b. i sistemi di gestione delle risorse umane in relazione al sistema premiante.

Il **Sistema di programmazione e controllo** è completamente integrato con il presente sistema, costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che si realizza attraverso la definizione dei programmi del DUP e gli obiettivi gestionali annuali del Peg/Pro.

I **sistemi di gestione delle risorse umane** esistenti sono parzialmente collegati agli esiti della valutazione delle performance. Tutti gli strumenti di incentivazione saranno collegati alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale in conformità a quanto stabilito da legge e da contrattazione collettiva e decentrata.

Art. 5 Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità sono definiti annualmente nel PEG/PRO e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegato DUP.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.

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

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, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Art. 6

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili di posizione organizzativa e dalle alte professionalità, sentiti gli assessori di riferimento, entro il mese antecedente l'approvazione del bilancio di previsione, e contengono l' articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Essi sono negoziati con l' Amministrazione comunale la quale, con l' eventuale assistenza del Segretario Comunale, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità. Il Segretario provvede ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Segretario è assistito dal Nucleo di valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG/PRO.
2. La struttura del PEG/PRO è articolata in servizi, per i quali vengono individuati obiettivi gestionali (peso, descrizione e indicatori di risultato) e le risorse finanziarie e umane assegnate. I titolari di posizione organizzativa autonoma sono responsabili di tutti gli obiettivi assegnati alle Aree/Servizi che dirigono. Il personale può essere collegato al proprio dirigente/PO agli obiettivi gestionali in gruppo o individualmente.
3. Gli obiettivi gestionali di PEG si suddividono in :
 - a. obiettivi di sviluppo – quando sono diretti ad attuare le azioni strategiche previste ;
 - b. obiettivi strutturali- quando sono diretti a garantire o migliorare le performance relative ai servizi finali (servizi all'utente finale) e intermedi (servizi di staff).
4. Entro il 31 luglio il nucleo di valutazione coordina il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi. In questa fase i responsabili di PO oltre a rendicontare lo stato di avanzamento possono proporre eventuali correttivi, connessi al mutato contesto organizzativo o strategico.
5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi da parte dell' Amministrazione che emergano durante l'anno. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

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

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa o alla alta professionalità, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.
7. A conclusione dell'anno di riferimento, entro il mese di febbraio, il nucleo di valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi e garantisce la correttezza dell'intero processo, anche evidenziando alla Giunta Comunale eventuali anomalie. Parallelamente i P.O. effettueranno la valutazione della performance individuale dei dipendenti, predisponendo le schede di valutazione.
8. Il nucleo di valutazione, entro il mese di marzo, propone la valutazione della performance dei PO sentiti gli assessori di riferimento e le presenta al Sindaco.
9. Le PO, le Alte professionalità e i dipendenti avranno sette giorni di calendario dal giorno successivo al ricevimento della scheda di valutazione per proporre ricorso scritto e motivato.
10. Le P.O., le Alte Professionalità, devono presentare il proprio ricorso al Sindaco e quest'ultimo, sentite le controdeduzioni del nucleo di valutazione, decide in modo definitivo in merito al contraddittorio.
11. Il dipendente deve proporre ricorso scritto e motivato al proprio P.O. e per conoscenza al Segretario Comunale. Il Segretario Comunale o un PO delegato, sentiti il dipendente ed il PO, decide in modo definitivo in merito al contraddittorio.

CAPO II

Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 7

Performance Individuale

1. La Valutazione della Performance individuale viene articolata nei seguenti elementi:
 - a. raggiungimento degli obiettivi di PEG (attività strutturale e di sviluppo);
 - b. qualità del contributo assicurato alla performance della struttura;
 - c. competenze e adeguamento ai comportamenti organizzativi dimostrati;
 - d. capacità di valutazione dei propri collaboratori (solo per P.O. e APO)
2. Gli elementi di valutazione sono diversamente collegati e ponderati tra Posizioni Organizzative e dipendenti, come illustrato nella seguente tabella :

Elementi	di PO (peso)	Dipendenti	Modalità di valutazione	Valutatore
-----------------	---------------------	-------------------	--------------------------------	-------------------

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

valutazione		(peso)		
Obiettivi di PEG - Attività strutturale - Attività di sviluppo	50	40	Dipendenti – <u>oggettivo</u> da consuntivo PEG/PRO	Dirigente/PO
			PO – <u>oggettivo</u> da consuntivo PEG/PRO	Nucleo di valutazione
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa	40	30	Dipendenti – <u>soggettivo</u> su specifici indicatori	Dirigente/PO
			PO – <u>soggettivo</u> su indicatori	Nucleo di valutazione
Capacità di valutare i collaboratori *	5/0		<u>Soggettivo</u> –su indicatori	Nucleo di valutazione
Competenze manageriali e professionali *	5/10		P.o. - <u>Soggettivo</u> – su specifici indicatori	Segretario sentiti gli Assessori ed il Sindaco
Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate		30	<u>Soggettivo</u> – su specifici indicatori	PO
Totale performance	100	100		

***Capacità di valutare i collaboratori se presente il peso ponderale è pari a 5, in mancanza le competenze manageriali e professionali avranno un peso ponderale di 10 anziché 5.**

Art. 8 Criteri di valutazione

- Per la valutazione degli **Obiettivi di PEG/PRO**, gli indicatori saranno riportati nell'apposita scheda di negoziazione degli obiettivi di cui in allegato 1.

Per il raggiungimento degli **Obiettivi**, l'attribuzione del punteggio da 0 a 50 assume il seguente significato:

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

0 – 20 : Obiettivo non raggiunto

21 – 49 : Obiettivo parzialmente raggiunto

50 – : Obiettivo raggiunto

Il punteggio attribuito ai singoli obiettivi deve essere sommato e rapportato al numero degli obiettivi stessi.

- Per la valutazione della **Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa**, i criteri considerati sono i seguenti:

- ***L'organizzazione e la direzione***

intesa come la capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani d'azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;

- ***L'innovazione***

intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo, procedurale, favorendo la formazione dei collaboratori.

- ***L'integrazione***

intesa, come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori – Enti – al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione delle problematiche.

- ***L'orientamento all'utente***

intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino una applicazione distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di migliori traguardi qualitativi del servizio;

La metodologia della valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi.

Per la **Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa** dei soggetti valutati l'attribuzione dei punteggi da 0 a 40 assume i seguenti significati:

Organizzazione e Direzione

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

0 – 15 : Bassa Comportamento concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione.

16 – 30 : Media Comportamento concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità e importanza delle problematiche.

31 – 40 : Alta Comportamento concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione d'eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori).

Innovazione

0 – 15 : Bassa Comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative – gestionali).

16 – 30 : Media Comportamento realizzativi d'interventi proposti da altri.

31 – 40 : Alta Comportamento propositivo d'interventi innovativi individuati dal valutato nell'ambito del proprio settore.

Integrazione

0 – 15 : Bassa Comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione.

16 – 30 : Media Comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri.

31 – 40 : Alta Comportamento sollecitativi dell'integrazione e della collaborazione (es. propone conferenze di servizio e riunioni di collaboratori per la risoluzione di problemi intersettoriali o della posizione).

Orientamento all'utente

0 – 15 : Bassa Comportamento abitualmente di risposta ai bisogni dell'utente interno o esterno (es. formulazione di risposte che seguono formalismi burocratici).

16 – 30 : Media Comportamento d'ascolto dei bisogni dell'utente interno o esterno.

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

31 – 40 : Alta Comportamento interpretativo dei bisogni dell'utente interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento d'altre persone interessate o non.

Il punteggio attribuito ai singoli fattori comportamentali deve essere sommato e rapportato al numero dei fattori stessi.

Esempi di indicatori da considerare per l'attribuzione oggettiva del punteggio sulla valutazione della **Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa**, a supporto della valutazione complessiva sono:

Organizzazione e Direzione

- ✓ Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e completezza.
- ✓ Rispetto dei tempi previsti per la determinazione.
- ✓ Puntualità nella presentazione delle schede Peg.
- ✓ Proposte d'acquisizione di finanziamenti perseguite e conseguite.
- ✓ Grado d'utilizzo del sistema informatico nella struttura valutata.
- ✓ Capacità di valutazione dei propri sottoposti, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Innovazione

- ✓ Proposte di progetti strategici presentate all'Amministrazione.
- ✓ Nuove procedure informatizzate o miglioramento di quelle esistenti.
- ✓ Nuove procedure organizzative attivate o miglioramento di quelle esistenti.
- ✓ Documentato decremento dei tempi e snellimento dei procedimenti.

Integrazione

- ✓ Presenza e partecipazione attiva alle riunioni.
- ✓ Accordi di programma conclusi con altri Enti.

Orientamento all'utente

- ✓ Numero reclami e contenziosi pervenuti all'Amministrazione (negativo).
- ✓ Rispetto ed ottimizzazione dei tempi di procedimento interni ed esterni applicazioni di metodologie per la conoscenza e lettura del bisogno dell'utente.

Lo strumento utilizzato per l'estrinsecazione della valutazione è la scheda di valutazione (all. A) che si compone di quattro sezioni:

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

La prima riguarda l'intestazione dalla quale si evincono i dati identificativi del valutato e del valutatore.

La seconda riguarda la valutazione dei rendimenti (degli obiettivi) dalla quale si evincono gli obiettivi prefissati, gli indicatori di risultato ed il punteggio attribuito.

La terza riguarda la valutazione dei comportamenti dalla quale si evincono i fattori comportamentali considerati ed il punteggio attribuito.

La quarta riguarda la valutazione globale, le osservazioni del valutato, gli interventi gestionali necessari e la data.

➤ **Capacità di valutazione dei collaboratori**

La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal nucleo di valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa o alta professionalità nei confronti dei propri collaboratori. Per valutare questo elemento al nucleo di valutazione vengono fornite informazioni circa il rispetto della tempistica e delle modalità di attuazione del ciclo di gestione della performance (condivisione degli obiettivi, realizzazione degli incontri, colloqui di valutazione ecc..). Si utilizza una scala da 1 a 5. Qualora nella struttura organizzativa dell'Ente, date le modeste dimensioni non vi sono collaboratori da valutare le competenze manageriali e professionali avranno un peso ponderale di 10 anziché 5.

➤ **Per la Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**

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 di alte professionalità e con i dipendenti.

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.

Unitamente all'assegnazione degli obiettivi il Segretario provvede alla individuazione dei fattori, dei pesi e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori e dei pesi per la valutazione della competenza professionale.

Art. 9

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le valutazioni determinano il punteggio finale da valere per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 10

Valutazione del Segretario Comunale

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

La Valutazione della Performance individuale del Segretario Comunale viene articolata nei seguenti elementi, a cui vanno assegnati i relativi indicatori e pesi:

A) "Contributo alla performance organizzativa dell' Ente" (punti max 40) con il quale si intende:

- Supporto all' azione degli organi istituzionali e presenza e partecipazione attiva alle riunioni
- Coordinamento dei Responsabili dei settori
- Supporto ai Responsabili dei Settori con pareri, circolari e/o assistenza nella predisposizione di atti amministrativi

B) "Obiettivi di progetto specifici" definiti ed assegnati dal Sindaco, sentito il Segretario Comunale e validati dal NdV (punti max 60) con il quale si intende:

- Assegnazione di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità
- Partecipazione a progetti ed iniziative specifiche di uno o più settori comunali
- Assegnazione di obiettivi specifici

L' erogazione della retribuzione di risultato sarà condizionata secondo i medesimi tempi e modalità previsti per le P..O., dalla previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione dei risultati conseguiti, che saranno valutati secondo i seguenti parametri:

Valutazione attività istituzionale	Valutazione obiettivi di progetto	Percentuale di attribuzione
Insufficiente = 0 punti	non avviato = 0 punti	Punti: < 50 = 0%
Mediocre = sino a 50% punti	parzialmente raggiunto = sino a 70% punti	50-59 = 50%
Sufficiente = sino a 60% punti	totalmente raggiunto = sino a 100% punti	60-69 = 65%
Buono = sino a 90% punti	obiettivo raggiunto con risultato di qualità = 120% punti	70-84 = 80%

Il NdV , terminata la procedura di valutazione, trasmette la scheda di valutazione al Sindaco per la decisione finale.

CAPO III

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 11

Criteri di valutazione

1. La misurazione e la valutazione del personale dipendente sono affidate ai titolari di posizione organizzativa e alle alte professionalità. Questi, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire.
2. La valutazione, ai fini dell'attribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività si basa:
 - a. **sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo** legati all'unità o al servizio definiti dal PEG./PRO

Si calcola la percentuale di raggiungimento e si determina il punteggio finale dalla media dei punteggi riparametrata su 40;

- b. **qualità del contributo individuale alla performance organizzativa** con la quale si intende misurare il contributo del singolo dipendente rispetto ai risultati raggiunti dal gruppo di lavoro nel quale è collocato. Vengono considerati due ambiti:
 - i. **Ambito gestionale** inteso come capacità del dipendente di organizzare e gestire in autonomia il proprio lavoro e valutato su due specifici indicatori;
 - ii. **Ambito innovativo** inteso come la capacità del dipendente di lavorare in modo flessibile proponendo soluzioni migliorative ed innovative e si valuta su due specifici indicatori

Il punteggio finale della qualità del contributo individuale alla performance organizzativa si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori riparametrata su 30

- c. **Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate** come modalità attraverso cui il dipendente realizza la propria attività. Vengono considerati due ambiti:
 - i. **Ambito relazionale** inteso come la capacità del dipendente di relazionarsi efficacemente in ogni contesto lavorativo; si valuta attraverso due specifici indicatori;
 - ii. **Orientamento alla performance** inteso come l'attenzione costante del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e delle attività assegnategli; si misura attraverso due specifici indicatori.

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

Il punteggio finale dei comportamenti organizzativi si ottiene dalla media dei punteggi assegnati ai singoli indicatori, riparametrata su 30

3. Tutti gli indicatori previsti nella qualità del contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze dimostrate vengono valutati con una scala da 1 a 100 come di seguito riportata:

- a. **inadeguato** minore di 30
- b. **migliorabile** da 31 a 50
- c. **adeguato** da 51 a 70
- d. **buono** da 71 a 90
- e. **eccellente** da 91 a 100

In sintesi, il punteggio finale, pari a 100, è così' suddiviso:

Obiettivi individuali di gruppo	max 40
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa	max 30
Comportamenti organizzativi	max 30

Lo schema contenente il sistema di valutazione dei dipendenti è riportato sub allegato B

Art. 12

Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai titolari di posizione organizzativa e dalle alte professionalità entro il mese di febbraio dell'anno successivo, e comunque prima che gli stessi siano valutati da parte del NDV.
2. 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 titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità.

Art. 13

Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma finale dei punteggi della valutazione costituisce la percentuale finale della produttività spettante al dipendente.

TITOLO IV

Trasparenza della performance

Art. 14

Trasparenza

1. 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:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, 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 e di alte professionalità, da una parte, ed i dipendenti, da un'altra;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - f) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Segretario;
 - g) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;
 - h) 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 o di alta professionalità che non comunica per iscritto le informazioni necessarie per consentire a chi presiede la gestione delle risorse umane l'adempimento delle suddette pubblicazioni. Il NDV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

TITOLO V

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

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 15

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dall' anno di sua approvazione con riferimento alle attività svolte da tale data.
2. Alle valutazioni delle attività svolte nel 2016, si applicano le regole in vigore in precedenza.
3. E' abrogato il precedente sistema di valutazione delle performance delle posizioni organizzative – obiettivi - indennità di risultato approvato con eliberazione di G.C. n. 111 del 24.12.2010.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

- **OBIETTIVI**
- **QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- **CAPACITA' DI VALUTARE I COLLABORATORI**
- **COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI**

COMUNE DI.....

**VALUTAZIONE DEL RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
ANNO DI RIFERIMENTO**

VALUTATO.....

POS.NE ORG.VA.....

VALUTATORI

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

DATA

FIRME

SCHEDA N°1

VALUTAZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	INDICATORE CENTRATO	VALUTAZIONI			PESO	TOTALE
		0-20	21-49	50		
1)						
2)						
3)						
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI.....						

DATA

FIRME

SCHEDA N°2

QUALITA' CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
AREA _____.		PUNTEGGIO FATTORI	VALUTAZIONE		
			0-15	16-30	31-40
FATTORI	<u>Organizzazione e Direzione</u>				
1.1	Tempestività nella consegna dei dati richiesti e relativa affidabilità e competenza				
1.2	Capacità dimostrata di chiarire e tradurre gli obiettivi in azioni				
1.3	Capacità di coordinare e ottimizzare le risorse umane e finanziarie della P.O.				
1.4	Grado di utilizzo del sistema informatico nella struttura valutata				
1.5	Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi				
TOTALE AREA 1					
	<u>Innovazione</u>				
2.1	Proposta di progetti strategici presentate all' Amministrazione				
2.2	Nuove proposte informatizzate o miglioramento di quelle esistenti				
2.3	Nuove procedure organizzative attivate o miglioramento di quelle esistenti				
2.4	Capacità di stimolare l'innovazione sostenendo e favorendo la formazione dei collaboratori				
TOTALE AREA 2					
	<u>Integrazione</u>				
3.1	Presenza e partecipazione attiva alle riunioni				
3.2	Accordi di programma conclusi con altri Enti				
3.3	Capacità dimostrata di lavorare in gruppo per realizzare progetti e soluzioni delle problematiche				
TOTALE AREA 3					
	<u>Orientamento all'utente</u>				
4.1	Numero reclami e contenziosi pervenuti				
4.2	Rispetto ed ottimizzazione dei tempi di procedimento interni ed esterni				
4.3	Capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni al fine di soddisfare l'utente interno/esterno				
TOTALE AREA 4					
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI					
VALUTAZIONE DEL RISULTATO					
OBIETTIVI COMPORTAMENTI					
PERCENTUALE DI RISULTATO (OLTRE 96%)					
DATA		FIRME.....			

VALUTAZIONE DEL RISULTATO	
Nucleo di valutazione	
	PUNTI:
OBIETTIVI
QUALITA' CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI
PERCENTUALE DI RISULTATO
OSSERVAZIONI	
SUGGERIMENTI	
DATA:	FIRME

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

SCHEDA N°5

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

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI P.O. , PO E ALTA PROFESSIONALITÀ

(Da compilare a cura del Segretario Comunale)

Cognome e nome:	Servizio	Anno

Competenze manageriali e professionali	INDICATORI	PUNTEGGIO				
	Orientamento al risultato e problem solving					
Capacità organizzative, di coordinamento e negoziazione (*)						
Media						
Punteggio massimo 10/5						
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA						

*Esempi di indicatori:

- **Tensione al risultato ed alla qualità**

Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio;

- **Collaborazione**

Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi e con il personale;

- **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 alle direttive e disposizioni emanate.

- **Gestione economica ed organizzativa**

Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità

- **Autonomia, flessibilità e decisionalità**

Capacità di agire e di adattarsi alle situazioni

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

SCHEMA FINALE DI VALUTAZIONE DEI P.O. , PO E ALTA PROFESSIONALITÀ

Cognome e nome:	Servizio	Anno
-----------------	----------	------

OBIETTIVI DI PEG	PESO
-Attività strutturale	
-Attività di sviluppo	
Media	
Punteggio massimo 50	
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	
Media	
Punteggio massimo 40	
Capacità di valutare i collaboratori	
Media	
Punteggio massimo 5/0	
Competenze manageriali e professionali	
Media	
Punteggio massimo 5/10	
TOTALE PUNTEGGIO SCHEMA	

Allegato B

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI:

- **OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO**
- **QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE**

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

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome e nome _____

Area _____ Servizio _____

Anno _____

N. d'ordine	OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
1			
2			
3			
		MEDIA	

Punteggio massimo 40

QUALITA' DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PUNTEGGIO				
AMBITO	INDICATORE	Inadeguato <30	Migliorabile 31-50	Adeguato 51-70	Buono 71- 90	Eccellente 91-100
AMBITO GESTIONALE	Impegno ed affidabilità					
	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente					
AMBITO INNOVATIVO	Adattamento ai cambiamenti organizzativi					
	Capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative					
	MEDIA					

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

Punteggio massimo 30

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE DIMOSTRATE		PRESTAZIONE				
		Inadeguato <30	Migliorabile 31-50	Adeguato 51-70	Buono 71- 90	Eccellente 91-100
AMBITO RELAZIONALE	Cooperazione ed integrazione					
	Capacità di operare in gruppo e/o di coordinare					
		Inadeguato <30	Migliorabile 31-50	Adeguato 51-70	Buono 71- 90	Eccellente 91-100
ORIENTAMENTO ALLA PERFORMANCE	Grado di autonomia operativa e capacità di organizzazione del proprio lavoro					
	Orientamento al risultato con partecipazione a progetti o iniziative specifiche					
	MEDIA					

Punteggio massimo 30

TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA