



COMUNE DI BIANCAVILLA

Provincia di Catania

Prot. N.

10-10 23-10-11

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Data 07/10/2011

N. 183 del Reg.

L'anno duemila UNDICI il giorno SETTE del mese di OTTOBRE

alle ore 13,25 nel Palazzo Municipale, convocata con le prescritte modalità si è validamente riunita la GIUNTA MUNICIPALE.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto sono presenti:

	SI	NO
GLORIOSO GIUSEPPE	X	
PASTANELLA SALVATORE		X
BENINA ANTONINO	X	
SAPIENZA GIUSEPPE		X
MILAZZO GIUSEPPE FABIO	X	
LAVENIA PASQUALE	X	
D'AGATI SALVATORE	X	
PRIVITERA FRANCESCO	X	

UFFICIO RAGIONERIA

**Dimostrazione della disponibilità dei fondi
Per l'assunzione dell'impegno di spesa**

Si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 55, comma 5°, della legge n. 142/90, così come sostituito dall'art. 6 comma 11° L. n. 127/97, recepito dall'art. 2 L.R. n. 23/98.

Addi 20

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to

Presiede: IL SINDACO DR. GIUSEPPE GLORIOSO

Partecipa alla riunione il Segretario Generale del Comune DR. GIOVANNI SPINELLA

LA GIUNTA

- Su invito del Sindaco 142 del 06/10/2011 1^ AREA ;
- Vista la proposta di deliberazione entroriportata n. del
- Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri di cui all'art. 53 e 55 della L. n. 142/90, recepita dalla L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;
- Con voti unanimi

DELIBERA

Approvare la proposta di deliberazione come di seguito riportata.

Oggetto: Approvazione Regolamento sulla metodologia di valutazione della Performance

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'art. 16, commi 2 e 3, del D.lgs. 150/2009, prevede che:

" 2. Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale";

- che il citato provvedimento prevede la necessità di un adeguamento più complessivo del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi,

Valutata la opportunità di procedere entro l'anno esclusivamente al recepimento delle nuove disposizioni dettate dalla legge cd Brunetta in materia di valutazione delle performance e di valorizzazione del merito, nonché degli altri obblighi dalla stessa previsti. L'ente si riserva di modificare l'intero regolamento di organizzazione nel momento in cui si ravviserà tale esigenza

Richiamati:

· l'art. 89 del D.lgs 267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;

· l'art. 48 comma 3 del sopracitato decreto in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- gli artt. 89 del D.lgs n. 267/2000 e 2 e 27 del D.lgs n. 165/2001, in base ai quali le disposizioni dettate nel testo unico sul lavoro pubblico costituiscono norme di principio per la potestà regolamentare autonoma dei singoli enti locali;

Visti:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 29/03/2011, esecutiva, recante "Criteri Generali per l'adattamento dei regolamenti dell'Ente in materia di Ordinamento degli Uffici e dei servizi e di personale ai principi introdotti dal D.Lgs n. 150/2009" con la quale sono stati stabiliti i criteri generali per l'adattamento dei regolamenti in argomento;
- Il Verbale della Delegazione Trattante n. 3 del 27/09/2011, con la quale è stata definita, fra l'altro, la concertazione del regolamento in oggetto;

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 c. 3 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto e preso atto del parere favorevole espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 12, l.r. 20/00, in ordine alla regolarità tecnica;

Considerato e dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 12 della l.r. n. 30/00;

DELIBERA

Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa e che si intendono qui integralmente riportate, il **Regolamento sulla metodologia di valutazione della Performance**, allegato per farne parte integrante.

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11-12-1991 n° 48 e successive modifiche ed integrazioni:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Biancavilla, li 06/10/2011

Il Responsabile dell'Area F.to **SEGR/DIRETT. DR. G. SPINELLA**

Si esprime parere in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Biancavilla, li

Il Responsabile della Ragioneria F.to

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
DR. GIUSEPPE GLORIOSO

F.to

L'Assessore Anziano
PROF. ANTONINO BENINA

F.to

Il Segretario Generale
DR. GIOVANNI SPINELLA

F.to

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno

..... 10/10/2011

Biancavilla, li 07/10/2011

Il Segretario Generale
DR. GIOVANNI SPINELLA

F.to

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale 10/10/2011

attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata dal

al **25 OTT 2011** e che contro di essa nessun reclamo e/o nessuna richiesta di controllo è pervenuta

Biancavilla, li **27 OTT 2011**

Il Messo Comunale

IL MESSO NOTIFICATORE
F.to ~~(Galizia Antonino)~~

Il Segretario Generale

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ~~Don. Giovanni Spinella~~

COMITATO REGIONALE DI CONTROLLO
Sezione di Catania

Prot. N.

Seduta del

VISTO:

— La presente deliberazione è immediatamente esecutiva

- ai sensi dell'Art. 16 L. R. 44-91;
 ai sensi dell'Art. 12, comma 2 L. R. 44/91.

— La presente deliberazione è divenuta esecutiva secondo le seguenti disposizioni:

- L.R. 23/97 Art. 4 commi ③ ④ ⑤
 L.R. 44/91 Art. 12 comma 1

Biancavilla, li **Il Segretario Generale**

F.to

COMUNE DI BIANCAVILLA

per copia conforme ad uso amministrativo.

Biancavilla, li **10/10/2011**

Il Segretario Generale

IL SEGRETARIO GENERALE
[Firma]

COMUNE DI BIANCAVILLA

Prov. di Catania

REGOLAMENTO

SULLA

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 183 DEL 07 OTT. 2011

PREMESSA

Presupposti del sistema di valutazione sono la definizione degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione delle performance, per come previsti dal D.Lgs n. 150/2009 e dal Regolamento dell'ente, nonché la effettuazione in via preventiva della attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla comunicazione, sia nelle fasi iniziali (in particolare per la indicazione delle aspettative di risultato e di prestazione), che nel periodo intermedio (in particolare per la individuazione degli elementi di criticità), che nei colloqui finali (in particolare per la comunicazione degli esiti delle valutazioni).

Un'importanza rilevante assume il rispetto dei vincoli di trasparenza dettati dal legislatore e dal regolamento, sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc.

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

Pertanto ai fini della rispettiva valutazione, ogni titolare di posizione organizzativa dovrà documentare di avere svolto almeno un'indagine di customer satisfaction nel primo anno e almeno due indagini a regime. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dal Segretario, sentiti i responsabili dei Settori dell'Ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati, con l'assistenza del Nucleo di Valutazione e del Segretario Comunale.

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

1. Il Sindaco;
2. la Giunta;
3. Nucleo di Valutazione;
4. i responsabili dei settori/titolari di posizione organizzativa;
5. i cittadini/utenti e le loro associazioni.

In particolare:

- a) il **Sindaco** valuta il Segretario comunale, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento;
- b) il **Nucleo di valutazione** valuta, tenendo conto del contratto di riferimento, i titolari di posizione organizzativa;
- c) i **Responsabili dei Settori/Titolari di Posizione Organizzativa** valutano i dipendenti assegnati al Settore.

Il valutatore comunica al valutato la valutazione prima della formalizzazione della valutazione stessa. Il valutato può muovere rilevi e/o chiedere approfondimenti, avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato.

Il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà e tenerne conto nella formulazione della valutazione definitiva.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

PARTE I

ART. 1

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione del Segretario comunale viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

1. performance organizzativa (nella misura del 25%); si tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'ente, nonché dell'andamento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'ente, della valutazione degli utenti e della autovalutazione secondo il sistema CAF o sistemi similari;
 2. raggiungimento degli obiettivi di coordinamento (nella misura del 25%);
- competenze professionali (nella misura del 50%); si tiene conto dello svolgimento dei compiti previsti dalla normativa.

PARTE II

ART. 2

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Segretario comunale, 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 / indicatori di valutazione, e i pesi ponderali delle competenze manageriali, nonché individua gli indicatori ed i pesi per la valutazione delle competenze professionali. In tali attività egli si avvale del Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. nella misura del 20% per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction e degli esiti dell'autovalutazione secondo il sistema CAF o sistemi analoghi (Art. 3);
2. nella misura del 40% per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati (Art. 4);
3. nella misura del 20% i comportamenti organizzativi (capacità manageriali espresse) (Art. 5);
4. nella misura del 15% per le competenze professionali dimostrate (Art. 6);
5. nella misura del 5% per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (Art. 7).

ART. 3

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE E DELLA STRUTTURA DIRETTA (20%)

La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:

- a. dello stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al Consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nella RPP (Relazione Previsionale e Programmatica), corredati da indicatori di "outcome", al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale del titolare di posizione organizzativa al loro raggiungimento (7%);
-

- b. della media dei risultati complessivamente raggiunti dalla struttura organizzativa su obiettivi di struttura previsti dal PEG e PDO e relativi al miglioramento di fattori strutturali della gestione. Ciascuna struttura non può avere assegnati un numero di obiettivi di struttura superiore a 3 (6%);
- c. degli esiti della valutazione degli utenti (5%). La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'esito dell'indagine e/o delle indagini di customer satisfaction annuali svolte, d'intesa con la Segreteria Generale;
- d. degli esiti della auto valutazione secondo il sistema CAF (2%).

ART. 4

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%)

Tutti gli obiettivi, che devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009, sono proposti dal titolare di posizione organizzativa, sentiti gli assessori di riferimento, negoziati con il Sindaco ed il Segretario comunale all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi e sono approvati dalla giunta. Il Segretario comunale li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai titolari di posizione organizzativa.

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

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

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

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità /Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiungimento obiettivo%	Punteggio complessivo
			40		Fino al massimo di 40 punti

Nella assegnazione del grado di valutazione (colonna 5) si tiene conto delle seguenti percentuali:

1. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
2. dal 41% al 60% quando il grado di raggiungimento è al di sotto delle attese;
3. dal 61% al 95% quando vi è stato un risultato significativo;
4. dal 96% al 100% quando è stato pienamente raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi (colonna 4), la cui somma non deve essere superiore a punti 40, cioè al totale massimo dei punti assegnabili per questo fattore, e del grado di valutazione (colonna 5).

Esempio di scheda di valutazione degli obiettivi individuali

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori/F attori	Peso ponderale	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
<i>Miglioramento delle prestazioni della struttura in relazione al procedimento rilascio concessioni</i>	<i>Riduzione dei tempi di rilascio delle concessioni</i>	<i>Rilascio entro il tempo medio di 30 giorni</i>	<i>Punti 15</i>	<i>80%</i>	<i>80% di 15= 12 punti</i>
<i>Sviluppo delle attività dei controlli ambientali</i>	<i>Intensificazione dei controlli ambientali</i>	<i>Esecuzione e di almeno 300 ispezioni per ...</i>	<i>Punti 20</i>	<i>40%</i>	<i>40% di 20= 8 punti</i>

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 20 SU 40

ART. 5

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (CAPACITA' MANAGERIALI) (20%)

Per comportamenti organizzativi assicurati alla performance generale della struttura si intende l'effettiva incidenza dell'attività del titolare di posizione organizzativa, ai fini del risultato ottenuto dall'ente.

Essi si misurano non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, quali, esemplificativamente:

- a. quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi;
- b. effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla Pec ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on-line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
- c. periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna;
- d. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;
- e. interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.

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

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

La valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriali) espressi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		20 40 60 80 100	

2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		20	40	60	80	100	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		20	40	60	80	100	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		20	40	60	80	100	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		20	40	60	80	100	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		20	40	60	80	100	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		20	40	60	80	100	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		20	40	60	80	100	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		20	40	60	80	100	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		20	40	60	80	100	
		20						Max 20 punti

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

ESEMPIO

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività <i>Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</i>	2	20	20% di 2= 0,4
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico <i>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</i>	2	20	20% di 2= 0,4

3	Gestione delle risorse umane <i>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</i>	2	60	60% di 2 = 1,2
4	Gestione economica ed organizzativa <i>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</i>	2	80	80% di 2 = 1,6
5	Autonomia <i>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori</i>	2	100	100% di 2 = 2
6	Decisionalità <i>Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</i>	2	100	100% di 2 = 2
7	Tensione al risultato <i>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato</i>	2	80	80% di 2 = 1,6
8	Flessibilità <i>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro</i>	2	80	80% di 2 = 1,6
9	Attenzione alla qualità <i>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito</i>	2	80	80% di 2 = 1,6
10	Collaborazione <i>Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale</i>	2	80	80% di 2 = 1,6
		20		14

PUNTEGGIO OTTENUTO: PUNTI 14 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 20

Dove le percentuali significano che:

1. 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
2. 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
3. 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
4. 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
5. 100% sono state manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Art. 6

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (15%)

Trattandosi di competenze professionali "dimostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:

- a. il grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze;
- b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli

- destinati all'approvazione degli organi di governo o negoziali;
- c. il grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all'ente;
- d. il grado di utilizzo, da parte di altri enti e soggetti, ad atti, consulenze anche informali, metodi e partecipazioni a seminari in qualità di relatore, connessi allo svolgimento dell'incarico.

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

Il Nucleo di valutazione esprimerà la sua valutazione in un range che va da 0 a 15 punti.

La valutazione delle competenze professionali dimostrate si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		20 40 60 80 100	
		15		Max 15 punti

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 15

ESEMPIO

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<i>Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali</i>	6	20	20% di 6 = 1,2
2	<i>Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie</i>	9	80	80% di 9 = 7,2
		15		8,4

Dove le percentuali significano che:

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

Art. 7

VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI VALUTARE I COLLABORATORI (5%)

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

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

Nel caso di mancata differenziazione ovvero assegnazione di uno stesso punteggio ai dipendenti, il punteggio finale sarà pari a 0 punti.
Nel caso di differenziazione limitata e insufficiente dei dipendenti, il punteggio finale sarà fino a 3 punti.
Nel caso di valutazione adeguatamente differenziata il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

ART. 8

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Nella attribuzione alle posizioni organizzative della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

PARTE III

ART. 9

CRITERI PER VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione delle performance individuali sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

1. Categoria B1: 1
2. Categoria B3: 1,06
3. Categoria C1: 1,13
4. Categoria D1: 1,23
5. Categoria D3: 1,41

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare-base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B1 (€ 18.681,76) calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31.7.2009 e cambieranno al cambiare dei contratti.

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

- 1) per il 60% per i risultati raggiunti (Art. 10)
- 2) per il 20% per i comportamenti organizzativi (Art. 11)
- 3) per il 10% per le competenze professionali (Art. 12)
- 4) per il 10% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (Art. 13).

ART. 10

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (60%)

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma devono concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente, come esemplificati nella seguente scheda:

Categoria	Profilo	Unità Organizzativa	Obiettivo 1	Obiettivo 2
C	Istruttore amministrativo	Ufficio Contratti	Svolgere il 100% delle istruttorie per la verifica del possesso dei requisiti degli appaltatori ex art. 38 del d.lgs 163/2006 entro il termine di 45 giorni dall'approvazione dell'aggiudicazione provvisoria	Verbalizzare il 50% delle procedure aperte e ristrette gestite dall'Ente.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 60.

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

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità/fattori	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
		60			Max 60 punti

Nella assegnazione del grado di valutazione (colonna 5) si tiene conto delle seguenti percentuali:

5. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
6. dal 41% al 60% quando il grado di raggiungimento è al di sotto delle attese;
7. dal 61% al 95% quando vi è stato un risultato significativo;
8. dal 96% al 100% quando è stato pienamente raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi (colonna 3), la cui somma non deve essere superiore a punti 60, cioè al totale massimo dei punti assegnabili per questo fattore, e del grado di valutazione (colonna 5).

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

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al titolare della posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media dei gradi di raggiungimento dei risultati verrà valutata fino al 60%

ART. 11

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (20%)

Per comportamenti organizzativi si intende il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze		20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		20 40 60 80 100	
Max 20				
Max 20 punti				

Dove le percentuali stanno a significare che:

1. 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
2. 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
3. 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
4. 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
5. 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il titolare di posizione organizzativa individua gli indicatori e i pesi ponderali.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La media di gradi delle valutazioni dei 5 comportamenti organizzativi verrà valutata fino al 20%.

ART. 12

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (10%)

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

Trattandosi di competenze professionali "mostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:

- a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni;
- b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti;
- c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte;

Il Responsabile individua gli indicatori e i pesi ponderali.

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

La valutazione del competenze professionali mostrate spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	Max 10	20 40 60 80 100	
Max 10 punti				

Dove le percentuali significano che:

1. 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
2. 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
3. 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;
4. 80% sono state ampiamente manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
5. 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

ART. 13

VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (10%)

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di posizione organizzativa. Tale risultato verrà valutato fino al 10%, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa.

ART. 14

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

La somma di tutte le quattro parti della valutazione determina l'attribuzione della produttività.

Nella attribuzione del compenso si terrà conto della categoria di inquadramento, sulla base del valore tabellare-base dello stipendio di ingresso, calcolato con la stessa metodologia prevista per l'assegnazione delle risorse destinate alla produttività dei singoli servizi. Per cui, il compenso spettante ad ogni dipendente sarà calcolato dividendo il budget del Servizio per il numero dei dipendenti equivalenti (intendendo con ciò il personale calcolato sulla base dei parametri utilizzati per l'assegnazione del budget ai singoli Settori) e moltiplicando il valore così ottenuto per il coefficiente calcolato sulla base dello stipendio di ingresso, cioè:

6. Categoria B1: 1
7. Categoria B3: 1,06
8. Categoria C1: 1,13
9. Categoria D1: 1,23
10. Categoria D3: 1,41

ART. 15

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA A PIANI DI LAVORO INDIVIDUALI O COLLETTIVI

Nell'ipotesi di formulazione di piani di lavoro individuali e collettivi (preferibilmente da inserire nel PDO), si applicherà il medesimo sistema per la produttività sopra specificato tenuto conto degli obiettivi individuati e dell'importo assegnato.

Si provvederà in ogni caso alla redazione della scheda di valutazione.

ART. 16

NORMA FINALE

Il presente Regolamento verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 15 giorni consecutivi, dopo la sua adozione, ed è composto di n. 15 Articoli.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 25 punti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 15 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 5 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 25 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità/Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiungimento obiettivo%	Punteggio complessivo
			25		Fino al massimo di 25 punti

Nella assegnazione del grado di valutazione (colonna 6) si tiene conto delle seguenti percentuali:

9. fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
10. dal 41% al 60% quando il grado di raggiungimento è al di sotto delle attese;
11. dal 61% al 95% quando vi è stato un risultato significativo;
12. dal 96% al 100% quando è stato pienamente raggiunto.

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 50 punti)

Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	Fino a 10 punti
Funzioni di assistenza giuridico	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed	Fino a 10 punti

amministrativa	all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.	Fino a 8 punti
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	Fino a 10 punti
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	Fino a 4 punti
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	Fino a 8 punti
Totale		Max 50 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI	
TOTALE	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità/Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiungimento obiettivo%	Punteggio complessivo
			40		Fino al massimo di 40 punti

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		20 40 60 80 100	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		20 40 60 80 100	

3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		20	40	60	80	100	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		20	40	60	80	100	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		20	40	60	80	100	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		20	40	60	80	100	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		20	40	60	80	100	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		20	40	60	80	100	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		20	40	60	80	100	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		20	40	60	80	100	
			20					MAX 20 PUNTI

a) **LE COMPETENZE PROFESSIONALI** (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %					PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		20	40	60	80	100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		20	40	60	80	100	
		15						MAX 15 PUNTI

b) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (Fino a 60 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6
Descrizione dell'obiettivo/azioni operative	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità/Fattori di valutazione	Peso ponderale	Grado di valutazione raggiungimento obiettivo%	Punteggio complessivo
			60		Fino al massimo di 60 punti

2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/Indicatore	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze		20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi		20 40 60 80 100	
		20		MAX 20 PUNTI

3) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 10 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE/Indicatore	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		20 40 60 80 100	

2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		20 40 60 80	
		10	100	
				MAX 10 PUNTI

4) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(fino a 10 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	
VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	