

COMUNE DI BATTIFOLLO

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

PREMESSA

Il decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un'ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

Il D.Lgs 74/2017 ha apportato nuove modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che sono state recepite nel documento del Dipartimento della Funzione Pubblica sulle nuove linee guida per la redazione del piano della performance. Per gli enti locali dovranno essere definite dalla Conferenza Unificata le modalità con le quali gli stessi recepiranno i nuovi principi nei rispettivi ordinamenti;

-Infatti, da una parte, dopo aver ribadito la previsione secondo la quale regioni ed enti locali sono obbligate ad adeguare, nell'esercizio dell'autonomia, i propri ordinamenti ad alcune disposizioni (artt. 3, 4, 5, c. 2, 7, 9 e 15, c.1), è stabilito che si provveda all'attuazione di ulteriori disposizioni tramite accordo in sede di Conferenza unificata.

-L'articolo 7 del Decreto come modificato dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, al tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" da aggiornare annualmente previo parere dell'Organo comunale di valutazione.

-L'articolo 45 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 nel testo novellato dall'articolo 57 comma 1 lettera b) del Decreto 74/2017 collega la performance organizzativa all'Amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;

-L'articolo 7 comma lettera a) del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del Decreto, che non si applica direttamente ai Comuni stante il mancato rinvio dall'articolo 16 comma 2 del Decreto, i quali, come nel nostro caso, possono costituire autonomamente i propri organi di valutazione.

- L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

1)" La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata: ⁽²¹⁾

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; ⁽²²⁾

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; ⁽²³⁾

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale. ⁽²⁴⁾

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale".

REGOLAMENTO E PRINCIPI

I principi che ispirano in materia le scelte del Comune di sono i seguenti:

-Il ciclo della performance non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale, ma deve affiancarsi, anzi compenetrarsi, con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico.

- Le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze; da questo principio discende la scelta di preservare il ruolo del nucleo di valutazione;

-Il procedere per obiettivi (performance organizzativa viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del Comune: verso i dipendenti per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;

-La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

Ciclo della performance

Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: l'iniziale, l'intermedia e la finale. Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.

1. FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Entro i termini disciplinati dal TUEL, la Giunta definisce ed assegna ai Responsabili di posizione organizzativa gli obiettivi da realizzare, derivati dagli strumenti della programmazione dell'Amministrazione, che sono inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), inerente i singoli e diversi servizi organizzativi dell'ente. Nella fase di assegnazione degli obiettivi è opportuno mettere in evidenza il collegamento tra obiettivi e risorse e le modalità di realizzazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

2 FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE Il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario Generale:

a) aggiorna e monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi inseriti nel PEG;

b) propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;

I titolari di posizione organizzativa:

a. monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività relative agli obiettivi previsti all'interno dei servizi di loro competenza ed in cui si articola il PEG;

b. verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, vigila sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

4. FASE FINALE Gli incaricati di posizione organizzativa, entro il primo trimestre di ogni anno, inviano al Segretario Generale una relazione, anche in forma di autovalutazione, contenente la rendicontazione finale del PEG dell'anno precedente. La rendicontazione dell'attuazione dei singoli PEG è verificata dal Nucleo di Valutazione, che verifica anche le schede di valutazione dei singoli dipendenti. Ciascun Responsabile redige la graduatoria (o le graduatorie) della valutazione dei dipendenti sulla base delle schede a lui consegnate. Il Nucleo di Valutazione, presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa. Con l'approvazione del conto consuntivo dell'anno precedente da parte dell'Amministrazione Comunale, l'Organismo di valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite apposita relazione annuale. La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la "performance organizzativa" e la "performance individuale".

Performance organizzativa

Il Responsabile di ogni settore, annualmente e prima dell'approvazione del P.E.G. da parte della Giunta Comunale, predispone degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l'intero settore, uno o più servizi, uno o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo, viene considerato di peso analogo. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo per la performance individuale, ma non comporta accrescimento di punteggio.

Ogni obiettivo deve recare una sintetica descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato (indicatore).

Performance individuale

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

- La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti: apporto personale al raggiungimento degli obiettivi
- competenze e comportamenti

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della

performance organizzativa , che ricade su tutti i dipendenti coinvolti , necessari di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

Le competenze ed i comportamenti sono suddivisi in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico "peso". Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e "pesi" in base alla categoria di appartenenza: cat. D titolare di posizione organizzativa, cat. D non titolare di posizione organizzativa, cat. C, cat. B, cat. A.

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle "competenze e comportamenti" è attribuito un punteggio da 1 a 5 (senza decimali), che - ai soli fini di ausilio all'attività del valutatore - corrisponde alla prestazione riportata nel seguente prospetto:

<i>Descrizione della prestazione</i>	<i>Punteggio corrispondente</i>
Ottima	5
superiore alle attese	4
in linea con le attese	3
non in linea con le attese	2
Inadeguata	1

Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo "peso".

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo maternità , di paternità e parentale (articolo 9 comma 3 del D.Lgs 150/2009)

La valutazione della performance individuale compete al Responsabile del Settore .

Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale - è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall'assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai Responsabili di Settore, (60%) e la percentuale minima è attribuita alle categorie C, B e A (30%). Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale. Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:

<i>qualifica</i>	<i>performance organizzativa</i>	<i>Apporto personale agli obiettivi</i>	<i>performance individuale</i>
Cat. D – posizione organizzativa	60	=	40
Cat. D	40	10	50
Cat. C	30	10	60
Cat. B	30	10	60
Cat. A	30	10	60

Attribuzione diversificata della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale:

Il range riferito all'erogazione dell'incentivo legato alla performance del personale dipendente viene di seguito schematizzato:

fino a 50 punti	nessun compenso
da 51 a 55 punti	nella misura del 10% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 56 a 60 punti	nella misura del 20% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 61 a 65 punti	nella misura del 30% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 66 a 70 punti	nella misura del 40% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 71 a 75 punti	nella misura del 50% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 76 a 80 punti	nella misura del 60% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 81 a 85 punti	nella misura del 70% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 86 a 90 punti	nella misura dell'80% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
da 91 a 95 punti	nella misura del 90% della percentuale massima dell'incentivo erogabile
Oltre 95 punti	nella misura del 100% della percentuale massima dell'incentivo erogabile

La contrattazione integrativa destina specificamente alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili del fondo salario accessorio, con esclusione delle lettere c,f,g del comma 3 dell'articolo 67. (art. 68, 3 comma, CCNL 2018)

Il nuovo contratto collettivo nazionale per il comparto Funzioni Iloali del 21 maggio 2018 ha previsto all'articolo 69 un ulteriore differenziazione del premio individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa , mediante una sua maggiorazione non inferiore al 30% per coloro che ottengono risultati migliori di valutazione, rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti.

Art. 69

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le progressioni economiche all'interno della categoria.

Già l'art. 6 del CCNL 31.3.1999, nel prevedere che in ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, connetteva dette metodologie anche ai fini della progressione economica

L'**art. 16 del CCNL 2016-2018** disciplina le progressioni economiche orizzontali (**PEO**), prevedendo che le stesse sono **attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio** che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Il riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale, durante un ampio periodo, qual è il triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto,

accentua la natura premiale e scevra da automatismi delle progressioni economiche orizzontali.

Anzi, l'ordine degli elementi di valutazione per l'attribuzione della PEO, a partire dalle risultanze della valutazione, e l'utilizzo della parola "anche" in relazione agli altri elementi (esperienza e competenze acquisite), evidenzia l'intento di attribuire maggior peso proprio all'elemento della valutazione rispetto agli altri.

Alla contrattazione integrativa spetterà, dunque, individuare i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 CCNL).

La progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse diparte stabile effettivamente disponibile, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ai sensi dell'articolo 23 del D.GS 150/2009, determinata anche tendendo conto anche del comma 6 articolo 16 ccnl 2016/2018 e definita annualmente in sede di contrattazione.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
- per la categoria B3, dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7;

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta).

E' attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede, sommando l'anno in cui i punteggi ottenuti l'anno incui è adottata la decisione di attivazione dell'Istituto. La relativa decorrenza non puo' avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il cotnratto integrativo, fatta comunque salva una decorrenza successiva stabilita in sede di contrattazione decentrata. Il personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna non interrompe il proprio lavoro dipendente che continua senza soluzione di continuità. Alla selezione, in relazione alle risorse disponibili stanziare a tale scopo e ai criteri concordati, non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto o in possesso della media delle valutazioni della Performance inferiore al 70% nel triennio di riferimento.

Il Responsabile del settore Personale forma la graduatoria per ogni categoria individuata in sede di contrattazione decentrata, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità che negli ultimi tre anni non

sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Battifollo verrà attribuito il valore delle attribuzioni assegnate negli enti di appartenenza.

Ai dipendenti che negli ultimi tre anni non sono stati valutati tramite il sistema di valutazione della Performance per qualsiasi motivo non attribuibile al dipendente, solo ai fini della progressione economica orizzontale verrà attribuito un valore pari alla media delle proprie valutazioni disponibili negli anni di riferimento.

I Responsabili dei settori interessati, riuniti in comitato, per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, e il Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, procedono alla valutazione dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite per l'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base dei fattori indicati al paragrafo successivo. Possono disporre di audizioni del personale interessato. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito.

ESPERIENZA MATURATA Max punti 10	Ordinaria 0	Significativa 1-3	Molto significativa 4-5
--	----------------	----------------------	----------------------------

FATTORI DI VALUTAZIONE:

Viene previsto un punteggio di 0,5 all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di(colleghi con profili /mansioni diversi)

esperienza maturata nel'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale presso:

esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti :

esperienza maturata per avere operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa quale

c) Punti 5: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera); d

COMPETENZE ACQUISITE A seguito di processi formativi Max punti 10			
---	--	--	--

Fattori di valutazione:

Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti della specifica categoria di appartenenza o abilitazioni per iscrizioni a specifici albi professionali. Punti 2

Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera);

Nuove competenze digitali /utilizzo nuovi software quali:
dal 0 a 3 punti

I valutatori certificano per i dipendenti interessati le competenze acquisite ed attestano le esperienze maturate assegnando un punteggio che andrà a sommarsi a quello collerato alle risultanze della performance.

Categorie D titolari di posizione organizzativa

"Il nuovo **CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018**, all'art. 15, comma 2, stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione dei titolari di incarico di posizione organizzativa può variare da un minimo di euro 5mila ad un massimo di euro 16mila annui lordi.

La previsione contrattuale prevede quindi un aumento "teorico" dei limiti massimi delle indennità di posizione: in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo euro 5.164,57 ed un massimo di euro 12.911,42, mentre per le alte professionalità il valore era dato da un minimo di euro 5.164, 56 ad un massimo di euro 16.000, da graduare sulla base delle responsabilità e dei carichi di lavoro connessi a ciascun incarico.

Le risorse eventualmente utilizzate per tali incrementi sono soggette al limite per il trattamento accessorio del personale contenuto nell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017? Tale disposizione prevede che, nelle more di quanto previsto dal comma 1 della medesima disposizione (percorso di omogeneizzazione dei trattamenti retributivi dei dipendenti pubblici), a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La **Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 200/2018** ha risposto al quesito in modo affermativo, confermando che le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e risultato, spettanti ai titolari di posizione organizzativa, anche dopo l'aggiornamento dei valori minimi e massimi contenuto nell'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, sono soggette al limite previsto per il salario accessorio del personale."

L'articolo 15 del contratto collettivo nazionale Comparto funzioni locali in data 21 maggio 2018 prevede che al finanziamento di tale retribuzione di risultato sia assegnata una quota inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione. Salva diversa e futura disposizione è previsto che tale quota sia quantificata nella misura del 20% delle risorse complessive destinate all'erogazione della retribuzione di posizione.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 ccnl 2018.

Ai fini della valutazione si prevede quanto segue:

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza, che avranno un peso diversificato in rapporto alla loro rilevanza e difficoltà .

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata.

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Conferenza dei Responsabili dei Settori

Il Segretario Comunale può richiedere ai Responsabili dei Settori di illustrare gli obiettivi proposti e le valutazioni espresse nei riguardi dei dipendenti, nel corso della conferenza dei Responsabili dei Settori, al fine di omogeneizzare quanto più possibile prospettive e criteri di giudizio.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati. Parimenti viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente. In sede di prima applicazione, gli obiettivi definiti dall'Amministrazione, vengono comunicati ai Responsabili di Settore.

Procedura di conciliazione

Il dipendente entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario generale le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il Segretario generale, eventualmente sentito il Responsabile del Settore e/o il nucleo di valutazione entro i successivi dieci giorni.

Al Segretario Comunale, Responsabile del Personale, è attribuita la facoltà di apportare tutte le modifiche tecniche e correttive alla metodologia ed alla relativa modulistica necessarie e funzionali ad una corretta applicazione della performance, nel rispetto delle linee guida adottate.

I sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale

E' finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato, ex art. 42 C.C.N.L. Segretari Comunali e Provinciali del 16/5/2001. La valutazione è annuale e viene fatta dal Sindaco con il supporto dell'NIV. La valutazione del Segretario Generale riguarda le attività svolte in relazione alle funzioni proprie del Segretario Generale, previste dall'art.97 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (TUEL).

La retribuzione di risultato è determinata in misura non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun Segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Al fine della relativa assegnazione, sono oggetto di valutazione:

-le performance operative, intese come i risultati conseguiti dal soggetto valutato rispetto agli obiettivi assegnati, specifici obiettivi individuali e/o di struttura

- l'articolo 97 del D.Lgs 267/2000 che contempla i compiti istituzionali del Segretario Comunale;
 Alla performance operativa vengono attribuiti 50 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza, che avranno un peso diversificato in rapporto alla loro rilevanza e difficoltà.
 Alla performance individuale (competenze professionali) vengono attribuiti 50 punti sulla base dei fattori e degli indicatori indicati nella scheda qui di seguito riportata.

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE PERFORMANCE ART 97 D.LGS 267/2000

	OBIETTIVO – ATTESO	
FATTORI	INDICATORI FINO A 10 PUNTI	
FUNZIONI DI COLLABORAZIONE	Partecipazione con funzioni non solo consultive ma anche propositive all'attività degli organi politici. Attività di impulso finalizzata alla concreta attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici.	Fino a 10 punti
FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Svolgimento di consulenza giuridica amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso Tempestività nell'adeguamento ed applicazioni delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate.	Fino a 10 punti
PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO COMUNALE E DELLA GIUNTA COMUNALE	Capacità di riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Cura della redazione dei verbali delle riunioni del Consiglio e della Giunta.	Fino a 8 punti.
FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI.	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità. Propensione ad assumere decisioni autonome, alla collaborazione e propensione al coordinamento.	Fino a 10 punti.
FUNZIONI DI ROGITO.	Garantire le funzioni di rogito dei contratti e di autenticazione di scritture private, sovrintendenza all'espletamento dei successivi adempimenti (registrazione, trascrizione, voltura ecc).	Fino a 4 punti.
OGNI ALTRA FUNZIONE ATTRIBUITAGLI DALLO STATUTO O DAI REGOLAMENTI O DAL SINDACO.	Conduzione e conclusione di trattative-attività specifiche	Fino a 8 punti

Il Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione, procede alla valutazione in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda e la trasmette al Segretario Generale che può presentare le proprie controdeduzioni nel termine di dieci giorni dal ricevimento. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva. Conclusa la procedura, il Sindaco trasmette al Settore Personale la scheda di valutazione. Sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione al Segretario Generale è attribuita la retribuzione di risultato dell'importo stabilito in sede di bilancio. Per l'attribuzione dell'indennità il punteggio finale non può risultare uguale o inferiore a 50.

COMUNE DI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria D - POSIZIONE ORGANIZZATIVA

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	60 %	0,00	0,000

Descrizione sintetica Obiettivo 1

Descrizione sintetica Obiettivo 2

Descrizione sintetica Obiettivo 3

PERFORMANCE INDIVIDUALE	40 %		0,00
--------------------------------	-------------	--	-------------

Competenze e Comportamenti			0,00
Area delle competenze professionali	12 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	10 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	12 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

DATA , lì _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE :

COMUNE DI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria D

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	40 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	60 %		0,00
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		0,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	50 %		0,00
Area delle competenze professionali	15 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	14 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

DATA _____

Il Responsabile di Settore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE

COMUNE DI
 SETTORE..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria C

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			

PERFORMANCE INDIVIDUALE	70	%	0,00
Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10	%	0,00
Competenze e Comportamenti	60	%	0,00
Area delle competenze professionali	21	%	0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13	%	0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	17	%	0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9	%	0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

DATA _____

IL Responsabile del Settore _____

COMUNE DI
 SETTORE..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria B

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
-----------------------------------	-------------------------------	--------------------	-----------------------------

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
---	-------------	-------------	--------------

Descrizione sintetica Obiettivo 1

Descrizione sintetica Obiettivo 2

PERFORMANCE INDIVIDUALE	70	%	0,00
Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10	%	0,00
Competenze e Comportamenti	60	%	0,00
Area delle competenze professionali	21	%	0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	19	%	0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	13	%	0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	7	%	0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

Data , _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

**COMUNE DI
PERFORMANCE SEGRETARIO
COMUNALE**

**FATTORI per la
VALUTAZIONE - anno**

DELIBERA GM

		Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale	
A	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	50 %	0,00	0,00	
		peso % ragg.to			
Attuazione, monitoraggio, aggiornamento del programma per la trasparenza e della prevenzione alla corruzione		0 0%	0,0		
Mantenimento tempi pubblicazione deliberazioni e determinazioni		0 0%	0,0		
Contrattazione decentrata economica 2015/2016. Costituzione fondo e sottoscrizione c.decentrato.		0 0%	0,0		
Programmazione, monitoraggio e aggiornamento - Bilancio del Personale e programmazione dei fabbisogni		0 0%	0,0		
b	PERFORMANCE operativa settore amministrativa	50 %	0,00	0,00	0,00
C	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Competenze e Comportamenti)	50 %			0,00
B1	FUNZIONI DI COLLABORAZIONE Partecipazione con funzioni non solo consultive ma anche propositive all'attività degli organi politici . Attività di impulso finalizzata alla concreta attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici.	10 %	0,0	0,000	

B2	Svolgimento di consulenza giuridica amministrativa nei confronti degli organi dell'ente.	10 %	0,0	0,000
B3	partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale alle riunioni	8 %	0,0	0,00
B4	FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRAINTENDENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI	10 %	0,0	0,000
	FUNZIONI DI ROGITO	4 %	0,0	0,000
	Ogni altra funzione attribuita dallo statuto o dai regolamenti ,dal Sindaco	8 %	0,0	0,000
	PUNTEGGIO TOTALE			0,00
C	L'indennità di risultato del Segretario viene fissata , per quanto di competenza di questo Comune, nella percentuale pari al 5% annuo lordo del monte salari e verrà erogata al raggiungimento di un punteggio non inferiore a 50 punti.			
a	Se la valutazione è uguale o inferiore a 50	0%		
b	Se la valutazione è tra 51 e 69	3% annuo lordo del monte salari		
c	Se la valutazione è tra i 70 e 100	5 % annuo lordo del monte salari		
II SINDACO				
I Componenti del nucleo di valutazione				

