COMUNE DI CANTALICE
(Provincia di Rieti)

VERBALE COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.58 del 13.11.2015

OGGETTO: "Approvazione Regolamento Comunale di disciplina della misurazione e valutazione delle performance".

L'anno Duemilaquindici addì Tredici del mese di Novembre ore 13,30, in Cantalice e nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presenti	Assenti
1	**BOCCINI SILVIA**	**Sindaco**	X	
2	**BALDINI CLAUDIO**	**Vice Sindaco**	X	
	PATACCHIOLA SERGIO	**Assessore**		X

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. ssa Ida Modestino in qualità di Segretario Verbalizzante.

Il Presidente Silvia Boccini in qualità di Sindaco-Presidente, dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

E' dato atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi gli allegati parere di cui all'art. 49,T.U. Ordinamento Enti Locali D.Legs.vo n. 267 del 18.08.2000.

OGGETTO: Approvazione Regolamento Comunale di disciplina della misurazione e valutazione delle perfomance.

GC n. 58 del 13 Novembre 2015 ore 13,30 – Assente PATACCHIOLA Sergio

La Giunta Comunale

Premesso che il Dlgs n 150/2009 disciplina la materia in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficienza e di trasparenza;

Considerato che all'art 3 del Dlgs n. 150/2009 è previsto che l'Ente nell'ambito della propria autonomia organizzativa adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la perfomance individuale ed organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;

Che la misurazione e la valutazione della perfomance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche , nonché alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;

Che ogni Amministrazione è tenuta a misurare e valutare la perfomance con riferimento alle aree di Responsabilità in cui è articolata la struttura dell'Ente ed ai singoli dipendenti non investititi di posizioni organizzative;

Ritenuto che nel rispetto di quanto indicato dalla suddetta normativa si è proceduto a predisporre il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della perfomance;

Visto il Regolamento Comunale di disciplina della misurazione e valutazione della perfomance e del sistema premiale che si compone di n. 12 Articoli;

Visto il Dlgs n. 267/00

Visto il Dlgs n. 165/2001

Visto il Dlgs n. 150/2009

Visto lo Statuto Comunale

Atteso che sulla proposta hanno espresso i pareri di competenza

CON Voti UNANIMI favorevoli

D E L I B E R A

PER tutto quanto indicato in premessa

APPROVARE l'allegato Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della perfomance e del sistema premiale che si compone di n. 12 Articoli;

DARE ATTO che il presente Regolamento adegua il sistema premiale e quello di misurazione e valutazione della perfomance alle disposizioni del Dlgs n. 150/2009;

TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai responsabili di Settore, al Nucleo di valutazione, alle RSU e per opportuna conoscenza alle OOSS;

Comune di Cantalice

Sistema per la misurazione e la valutazione della performance - Regolamento

Finalità e principi

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Cantalice, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D.Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Principi generali di riferimento

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. In considerazione della specificità del contesto operativo del singolo Ente, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.

3. Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.

5. Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche.

Articolazione del sistema

Art. 3 – Ciclo di gestione della performance

1. Al fine di attuare i principi generali dettati dalla vigente normativa, l'Ente sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed approvazione del Piano delle Performance da adottarsi in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione;

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi ai dipendenti titolari di P.O. in condivisione con gli stessi. I dipendenti titolari di P.O. collegano individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti (attraverso eventuali piani di lavoro), ulteriori obiettivi (individuali o di gruppo) indicando il coordinatore, il livello di risultato atteso, i tempi e le fasi del suo perseguimento.

- Collegamento tra gli obiettivi e le risorse umane e finanziarie disponibili;

- Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi correttivi;

- Misurazione e valutazione della performance organizzative ed individuale;

- Utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche meritocratiche. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva e per l'erogazione dell'indennità di risultato ai dipendenti titolari di P.O..

- Rendicontazione dei risultati. In sede di approvazione del Conto Consuntivo, l'Amministrazione redige un documento denominato "**Relazione sulla Performance**" (assimilabile al rendiconto della gestione ed alla relativa relazione) con riferimento all'anno precedente, in cui siano indicati i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Art. 4 – Obiettivi

1. Gli obiettivi (di gruppo o individuali), devono essere:
   - Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
   - Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
   - Tali da determinare un significativo miglioramento della produttività;
   - Riferibili ad un arco temporale determinato (parte/anno - annuale o pluriennale);
   - Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento agli anni precedenti;
   - Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Trasparenza

1. Il Piano sulla Performance, nonché la Relazione sulla Performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito".

2. In osservanza del principio di trasparenza, per ogni fase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

Art. 6 – Valutazione e merito

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato:
   Per i soggetti titolari di P.O.
   - Raggiungimento obiettivi assegnati;
   - Altri elementi di valutazione specificati nel successivo art. 7;
   - Raggiungimento obiettivi assegnati ai propri collaboratori;
   - Altri elementi di valutazione specificati nel successivo art. 9;

Art. 7 – Valutazione personale titolare di P.O.

1.La valutazione dei Responsabili di Servizio (titolari di Posizione Organizzativa) avviene sulla base dei seguenti parametri:
- "Raggiungimento obiettivi assegnati" : misura il modo ed il grado di raggiungimento degli obiettivi: massimo punti 80;
- "Altri elementi di valutazione": tale parametro tende a valutare l'utilizzo ottimale delle risorse e le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione, oltre che

la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente: massimo punti 20.

2. Il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione organizzativa è pari a 100.

Nel caso di conferimento di un incarico di durata superiore a 1 anno, si procede comunque alla definizione annuale degli obiettivi da assegnare alla posizione organizzativa al fine di poter valutare il consuntivo annuale dell'attività. Nel caso di conferimento dell'incarico in corso di esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

2. Il Nucleo di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione;

3. Calcolo parametri di valutazione

a) Per quanto attiene il parametro di valutazione relativo al "Livello di conseguimento degli obiettivi" , si specifica che gli obiettivi assegnati, indipendentemente dal loro numero potranno essere valutati al massimo punti 80 ed il punteggio sarà attribuito secondo il sistema di seguito individuato: Esempio: si assegnano alla posizione organizzativa (X) enne obiettivi: il valore da assegnarsi cumulativamente agli obiettivi non deve superare il punteggio massimo attribuibile (punti 80);

In caso di conseguimento parziale dell'obiettivo verrà assegnato un punteggio in misura proporzionale. Il responsabile del servizio può convocare una conferenza di servizio in qualsiasi momento dell'esercizio finanziario, per illustrare all'Amministrazione eventuali criticità sopravvenute e chiedere eventuali correttivi; ciò affinché prima della formalizzazione degli esiti della valutazione si tenga motivatamente conto delle eventuali obiezioni mosse dal valutato.

b) Per quanto attiene i parametri di valutazione rapportabili all'ambito **"Altri elementi di valutazione", punteggio totale massimo 20**, si specifica che agli stessi possono essere assegnati i seguenti punteggi massimi:

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE – IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto.

Art. 8 – Determinazione retribuzione di risultato.

1. Il punteggio complessivo assegnato al Responsabile del servizio scaturisce dal totale dei punteggi di cui all'articolo precedente e consente di stabilire la percentuale della retribuzione di risultato, nei limiti economici di cui all'art.10 comma 3 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 31/03/1999.

Punteggio conseguito in fase di valutazione degli obiettivi	% Retribuzione di risultato
Punteggio da 0 a 60	Nessuna retribuzione di risultato ed eventuale revoca della posizione organizzativa
Punteggio da 61 a 70	10 % della retribuzione di posizione
Punteggio da 71 a 80	15 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 81 a 90	20% della retribuzione di posizione
Punteggio da 91 a 100	25 % della retribuzione di posizione

Art. 9 – Valutazione per produttività individuale o di gruppo

1. Il Responsabile del servizio, in maniera individuale o di gruppo, assegna obiettivo/i, attività, per consentire il raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio settore; attraverso l'eventuale elaborazione di specifici piani di lavoro, i Responsabili dei servizio, possono assegnare ulteriori obiettivi (individuali o di gruppo) indicando il livello di risultato atteso, i tempi e le fasi del suo perseguimento.
2. la valutazione dei dipendenti/collaboratori dei Responsabili di Servizio, è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza;
3. La valutazione della performance individuale e/o di gruppo avviene sulla base dei seguenti parametri:
- Raggiungimento obiettivi assegnati: punti assegnati 80;
- Altri elementi di valutazione: punti assegnati 20;
4. Il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente è pari a 100.

5. Calcolo parametri di valutazione
a) Per quanto attiene il parametro di valutazione relativo al "Livello di conseguimento degli obiettivi", si specifica che gli obiettivi assegnati, indipendentemente dal loro numero potranno essere valutati al massimo punti 80 ed il punteggio sarà attribuito secondo il sistema di seguito individuato: Esempio: si assegnano al dipendente (X) enne obiettivi: il valore da assegnarsi cumulativamente agli obiettivi non deve superare il punteggio massimo attribuibile (punti 80);

In caso di conseguimento parziale dell'obiettivo verrà assegnato un punteggio in misura proporzionale.

b) Per quanto attiene i parametri di valutazione rapportabili all'ambito "Altri elementi di valutazione", punteggio totale massimo 20, si specifica che agli stessi possono essere assegnati i seguenti punteggi massimi:

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE PUNTEGGIO DA 0 a 10
Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI PUNTEGGIO DA 0 a 10
Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.
In ogni caso il perseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal Nucleo di Valutazione, previa apposita relazione del Capo Servizio.

Art. 10 - Nucleo di valutazione

Il nucleo di valutazione può avere la forma di organo monocratico o collegiale.

Svolge le seguenti attività:

- Effettua la valutazione annuale dei responsabili del servizio, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati secondo quanto stabilito dal presente regolamento;
- Collabora con i Responsabili di Servizio alla valutazione dei dipendenti comunali loro assegnati, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale;
- Svolge altra funzione prevista da disposizioni legislative o regolamentari

Art. 11 - Criteri generali per la valorizzazione della perfomance

Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla perfomance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Art. 12 – Valutazione del Segretario Comunale

La misurazione e valutazione della perfomance del Segretario Comunale viene effettuata, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta dal Segretario, da parte del Sindaco utilizzando l'allegata scheda di valutazione.

La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con riferimento al contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

Nel caso in cui il Segretario Comunale sia titolare di una segreteria convenzionata, la valutazione prevista viene effettuata dal Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati. La valutazione definitiva viene comunicata ai Comuni convenzionati entro 10 giorni.

DARE ATTO che il presente Regolamento viene pubblicato sul sito web istituzionale e nella sezione "Amministrazione trasparente";

CON separata ed UNANIME votazione rendere la presente immediatamente eseguibile.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Silvia Boccini

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Ida Modestino

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 16/03/2016 **e registrata al n.** 376 **del registro Albo.**

F.to Il Responsabile della Pubblicazione

( ) La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla suindicata data di pubblicazione, è divenuta esecutiva il _____

(X) È dichiarata immediatamente eseguibile

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Ida Modestino

(x) Comunicata ai capigruppo consiliari il 16 MAR 2016 **Prot. n.** 1680

( ) Trasmessa alla Prefettura il **Prot.n.** _____

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Ida Modestino

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale e si rilascia per gli usi consentiti dalla legge.

Lì 16 MAR 2016

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Ida Modestino