



# COMUNE DI MINTURNO

PROVINCIA DI LATINA

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

F.TO Dott. Paolo Graziano

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO Dott. Ivan Cerro

## Attestato di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune. (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

dalla Residenza Municipale, li 26 MAR. 2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO Dott. Ivan Cerro

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco, in data 26 MAR. 2013 al Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, D.Lgs. 267/2000.

dalla Residenza Municipale, li 26 MAR. 2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO Dott. Ivan Cerro

**Esecutività**

Il sottoscritto Segretario Comunale, attesta:

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 26 MAR. 2013

essendo trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, c. 3, D.Lgs. 267/2000.

perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, D.Lgs. 267/2000.

dalla Residenza Municipale, li 26 MAR. 2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO Dott. Ivan Cerro

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Minturno, li 26 MAR. 2013



**IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO COPIE**

## COPIA DELIBERA GIUNTA COMUNALE

Delibera: **73**

del **19/03/2013**

Oggetto: Approvazione nuovo Regolamento Nucleo di Valutazione.

L'anno duemilatredici addì diciannove del mese di marzo alle ore 16.00 nella sala delle adunanze, convocati previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali, si riuniscono i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

**Nominativi**

Aristide GALASSO

Roberto LEPONE

Fabio SALTARELLI

Gianfranco COLACICCO

Manuela CAPPUCCIA

Presente	Assente
	×
×	
×	
×	
×	

Assiste il Segretario Comunale Dott. Ivan Cerro il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO Dott. Paolo Graziano assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

ef

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che a norma del D.Lgs. 27 ottobre 2000, n. 150 e del D.Lgs.30.03.2001,n.165 e successivamente modificati ed integrati, i Comuni adeguano i propri ordinamenti interni, ai principi contenuti dagli stessi decreti;

Che, indipendentemente dall'adeguamento alle disposizioni di cui al Titolo III del decreto legislativo n. 150 del 2009 della contrattazione collettiva integrativa vigente e, comunque, dall'operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa (decreto legge n. 78 del 2010, convertito nella legge n. 122 del 2010):

a) le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti;

b) gli enti territoriali devono egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti.

Rilevato che il CCNL 31.03.99 obbliga ogni Ente locale ad adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (art. 6) e collega strettamente l'applicazione di parti qualificanti del contratto medesimo, quali ,ad esempio, l'istituzione delle aree di posizioni organizzative, l'erogazione dei compensi per la produttività e l'integrazione delle risorse al fondo per il trattamento economico accessorio, all'attivazione ed al funzionamento dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione;

Visto il D. Lgs. 30 luglio 1999, n. 286 e successive modifiche, per il riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle Amministrazioni pubbliche;

Visto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 302 del 7.12.2010 veniva adottato il nuovo Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance degli Uffici e dei dipendenti nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate;

Che, con deliberazione di Giunta Comunale n.123 del 11.09.2012, al fine di assicurare la funzionalità del predetto Organo, e per permettere le operazioni di valutazione del personale per l'anno 2011 venivano modificati alcuni articoli del regolamento medesimo, con riserva di provvedere all'adozione di un nuovo Regolamento che disciplinasse la materia in maniera più snella e funzionale alle esigenze di questo Ente;

Che, tale esigenza è divenuta ancora più pressante per effetto dell'entrata in vigore delle recenti norme in materia di Controlli Interni che vede il Nucleo di Valutazione in posizione di rilievo per l'attuazione delle disposizioni in esso richiamate ;

Dato atto che ai sensi della delibera n.121/10 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, l'adeguamento dell'ordinamento di questo Comune alla previsione dell'art.14 del d.lgs.150/09 e quindi alla costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) costituisce una mera facoltà e non un obbligo,per cui si ritiene maggiormente armonico e flessibile alle esigenze di questo Comune la previsione del Nucleo di Valutazione;

Visto il nuovo testo del regolamento per il funzionamento del Nucleo con la relativa modulistica concernente le valutazioni della prestazione individuale;

Considerato che ai sensi dell'art.5 del regolamento,il Nucleo è composto da n. 3 persone di adeguata competenza nelle materie della organizzazione amministrativa ed aziendale,della gestione delle risorse umane o delle tecniche di valutazione delle prestazioni professionali o del controllo di gestione e che spetta al Sindaco provvedere alla relativa nomina;

Che, per il relativo compenso vengono confermati i precedenti importi di € 4.500,00 come stabiliti con

deliberazione di Giunta Comunale n.176 del 27.07.2010 al lordo di ogni onere ivi compreso le spese di viaggio , nel rispetto delle vigenti norme sulla spending review;

Ravvisata la competenza della Giunta Comunale all'adozione di detto regolamento ai sensi dell'art. 48, comma 3°, del D.Lgs. 18.08.00 n.267, trattandosi di provvedimento di natura ordinamentale;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni , in materia di procedimento amministrativo e di diritti di accesso ai documenti amministrativi ;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio interessato e dal responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art.49, c.1, del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

Unanime

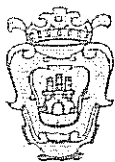
### DELIBERA

1. Di procedere alla valutazione individuale del personale dipendente in applicazione dell'art. 18 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, e dell'art. 5 del C.C.N.L. 31 luglio 2009 e con riguardo alle disposizioni recate dal D.Lgs. 27 ottobre 2000, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni;

2. Di approvare, in relazione alle norme richiamate in narrativa, il nuovo Regolamento per il funzionamento del Nucleo di valutazione, che sostituisce quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 302 del 07.12.2010 e successive modifiche, quale risultante dal testo allegato che si compone di n.11 articoli e dalle schede di valutazione delle prestazioni individuali (all.A, B, C,) che vengono allegate alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

3. Di comunicare la presente deliberazione alle R.S.U. ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del C.C.N.L. 1998/2001.

4. Di dichiarare, con separata votazione ad esito unanime,ed in considerazione della rivestita urgenza il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



# Comune di Minturno

*Medaglia d'Oro al Merito Civile D.p.r. 3/8/1998*

(PROVINCIA DI LATINA)

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

UFFICIO COPIE

Allegato alla delibera di G.C. n. 73 del 19.03.2012

## REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, SULLA TRASPARENZA E SUL MERITO

### Art. 1

#### Riferimenti normativi - principi generali

1. Il presente Regolamento è adottato nell'esercizio della potestà normativa riconosciuta al Comune dall'art. 117 della Costituzione, attua le disposizioni del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, recepisce i principi stabiliti dal D.Lgs 27.10.2009, n.150, in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance degli uffici e dei dipendenti comunali, in coordinamento con la normativa dettata dal D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito nella legge 7.12.2012, N. 213.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. L'Ente, tramite il Nucleo di Valutazione, provvede a misurare ed a valutare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
4. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

### Art. 2

#### Piano della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, il Comune sviluppa il piano ed il ciclo della performance dei servizi e del personale dipendente, in maniera coerente con i contenuti ed i tempi della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché dei controlli interni previsti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola negli atti seguenti:
  - A) La relazione previsionale e programmatica (RPP) che delinea le linee programmatiche e definisce gli obiettivi strategici di mandato degli Organismi elettivi, costituendo un allegato essenziale del bilancio di previsione triennale ed annuale;
  - B) Il piano esecutivo di gestione (PEG) che specifica le attività amministrative dei Servizi e assegna ai rispettivi responsabili, nel rispetto del bilancio di previsione, le risorse finanziarie, professionali e strumentali necessarie per svolgere i compiti di istituto;
  - C) Il piano degli obiettivi operativi ( PDO ), che può essere definito unitamente al Peg e che stabilisce in dettaglio le attività di ciascun servizio, con la specificazione per ogni singolo obiettivo dei percorsi

procedurali e temporali , nonché degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione dei risultati organizzativi ed individuali conseguiti rispetto ai target prefissati.

3. Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e da comparazioni con altri Comuni di pari dimensioni;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione rilevate almeno per il precedente biennio;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### **Art. 3**

#### **Funzioni degli Organi preposti al ciclo della performance**

*1. Il Consiglio Comunale:*

- approva la relazione previsionale e programmatica, unitamente al bilancio di previsione triennale ed annuale.

*2. La Giunta Comunale:*

- approva il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi subito dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

*3 - Il Sindaco:*

- nomina i componenti del Nucleo di Valutazione;
- effettua la valutazione del Segretario Generale;

### **Art. 4**

#### **Ciclo della performance**

1. Nel rispetto delle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato, la Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, predispose la relazione previsionale e programmatica che esplicita gli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

2. Il Consiglio Comunale, entro il 31 dicembre, o nei termini diversi fissati annualmente, approva la predetta relazione unitamente al bilancio di previsione triennale ed annuale.

3. La Giunta Comunale, avvalendosi del Segretario Generale e degli altri Responsabili dei Servizi del Comune, immediatamente dopo l'adozione dei provvedimenti indicati ai precedenti punti, approva il piano esecutivo di gestione e, in unico contesto o separatamente, il piano dettagliato degli obiettivi da assegnare a ciascun Servizio, avvalendosi degli indirizzi degli organi elettivi e delle proposte formulate dai responsabili di detti servizi.

4. Entro quindici giorni dall'approvazione, il Segretario Generale notifica a ciascun Responsabile di Servizio i piani predetti, per la parte di competenza, indicando anche i compiti di continuità amministrativa ritenuti rilevanti per il mantenimento dell'efficacia operativa degli uffici.

5. I Responsabili dei Servizi, in coerenza con gli obiettivi loro assegnati, attribuiscono ai dipendenti dell'ufficio di competenza obiettivi individuali e di gruppo.

6. Il Segretario Generale, eventualmente con l'ausilio del Nucleo di Valutazione, verifica l'evoluzione nel tempo delle performance dei servizi amministrativi e suggerisce alla Giunta Comunale le integrazioni e le correzioni da apportare alla pianificazione degli obiettivi, al fine di migliorare la qualità delle prestazioni rese dagli uffici.

7. Nel caso di mancata approvazione del bilancio di previsione entro la data del 31 dicembre, La Giunta assegna in via provvisoria gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie.

## Art. 5

### Nucleo di valutazione - Composizione, nomina e funzionamento

1. Il Nucleo di Valutazione partecipa al ciclo della performance svolgendo le funzioni previste dal presente regolamento ed è composto da tre esperti esterni all'Amministrazione Comunale.
2. Alla nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione provvede il Sindaco, nel rispetto del criterio della competenza ed esperienza, comprovate da curriculum vitae, nelle materie della organizzazione amministrativa ed aziendale, della gestione delle risorse umane o delle tecniche di valutazione delle prestazioni professionali o del controllo di gestione.
3. Non possono essere nominati componenti del Nucleo i dipendenti del Comune, i titolari di cariche amministrative o di rappresentanza per nomina o designazione del Sindaco o del Consiglio Comunale, nonché quanti ricoprono cariche elettive, ovvero incarichi direttivi in partiti politici o in sindacati nel territorio della Provincia di Latina, o abbiano nel medesimo ambito territoriale rapporti continuativi di collaborazione professionali con partiti o sindacati.
4. I componenti del Nucleo di Valutazione durano in carica tre anni e possono essere confermati per un successivo triennio. Ad essi spetta un compenso annuo determinato nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili e del principio di invarianza della spesa derivante dall'assetto organizzativo precedente all'entrata in vigore del presente regolamento.
5. La seduta di insediamento del Nucleo di Valutazione è convocata dal Sindaco, anche a mezzo di comunicazione telefonica, e nella stessa seduta i componenti di detto organo eleggono al proprio interno il Presidente.
6. Il Presidente convoca le riunioni dell'Organo e propone gli argomenti da trattare, curando altresì il raccordo con i servizi amministrativi del Comune, al fine di acquisire i necessari flussi informativi.
7. Per la validità delle sedute del Nucleo necessita la presenza di tutti i componenti, mentre le decisioni possono essere adottate a maggioranza, con facoltà per il membro dissenziente di far constare a verbale il proprio diverso parere.
8. L'Amministrazione Comunale demanda ad una struttura composta da uno o più dipendenti individuati dal Segretario Generale il compito di supporto dell'attività del Nucleo di Valutazione.

## Art. 6

### Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, annualmente e normalmente dopo l'approvazione della relazione di gestione e del conto consuntivo dell'anno di riferimento, provvede alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ai Responsabili dei Servizi, in base ai criteri di giudizio e dei parametri specificati nei successivi articoli.
2. Nel contempo, il predetto organismo, su richiesta, può assistere il Sindaco in merito ai risultati complessivi raggiunti dal Segretario Generale del Comune per la valutazione annua.
3. Nel caso che la Segreteria Generale sia gestita in forma consorziata o convenzionata con altri Comuni, la valutazione in merito ai risultati dell'attività amministrativa del Segretario compete al Sindaco del Comune capofila congiuntamente al Sindaco dell'altro Comune.
4. Le risultanze della valutazione di cui ai precedenti punti sono espresse mediante una tabella analitica di cui all'articolo successivo, che viene trasmessa alla Giunta per la determinazione e l'attribuzione dell'indennità di risultato. Nel caso di cui al precedente comma 3, la tabella analitica, firmata dai Sindaci, viene trasmessa alla Giunta del Comune capofila che provvede alla relativa liquidazione, con obbligo di rendiconto nei modi e tempi fissati dalla Convenzione per il funzionamento del servizio associato della segreteria.
5. Nel documento relativo alla valutazione dei dipendenti responsabili di servizio si dà conto dell'azione di accertamento in ordine al funzionamento del ciclo della performance, evidenziando eventuali criticità del sistema e proponendo i correttivi più opportuni.
6. Il Nucleo di Valutazione addiviene alla formulazione del giudizio definitivo, anche sulla base dei referti degli Organi preposti alla verifica di regolarità amministrativa e contabile, e al controllo

interno di gestione, i quali riferiscono in ordine ai risultati derivanti dal monitoraggio dell'attività amministrativa degli uffici e dei responsabili di servizio sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.

7. Prodromica alla decisione valutativa finale è l'acquisizione di una relazione dei dipendenti preposti agli incarichi di responsabilità in questione, esplicitiva dei risultati gestionali conseguiti in rispondenza degli obiettivi programmati e delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita assegnate, nonché al confronto con la situazione gestionale del servizio di competenza all'inizio ed alla fine dell'esercizio finanziario, con gli opportuni riferimenti al biennio precedente.

8. Il Nucleo di Valutazione provvede, successivamente, all'audizione dei funzionari interessati al fine di acquisire ulteriori elementi informativi o chiarificativi in merito alla relazione prodotta dagli stessi.

9. In assenza di Peg, il predetto organismo non potrà svolgere alcuna valutazione, a meno che il Responsabile di Servizio non esibisca idonea documentazione comprovante l'assegnazione di compiti e risorse finanziarie, tali da consentire comunque un giudizio sui risultati raggiunti in base ai criteri stabiliti dal presente regolamento.

10. Inoltre, il predetto organismo:

a) supporta il Segretario Generale e la Giunta Comunale, nell'ambito del processo di pianificazione del ciclo della performance, nell'attività di predisposizione dei programmi e degli obiettivi da assegnare ai responsabili di servizio;

b) coadiuva gli organi competenti nell'adozione delle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché di graduazione del peso gestionale di ciascun ufficio, ai fini della determinazione dell'indennità di posizione spettante ai responsabili di servizio;

c) acquisisce dal Segretario Generale il report sui controlli interni ai sensi del D.L. 174/2012 conv. L. 213/2012;

d) esprime, ove richiesto, il proprio parere sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;

e) suggerisce eventuali percorsi formativi per il personale dipendente dell'Ente;

f) esercita ogni altro compito ad esso demandato da disposizioni di legge e regolamentari.

## Art. 7

### Criteri di giudizio e parametri di valutazione

1. Il Segretario Generale, nel rispetto del precedente articolo, è valutato dal Sindaco, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel suo insieme con riguardo alle competenze e alle capacità professionali dimostrate nell'esercizio delle funzioni ad esso demandate dalla legge, dallo statuto comunale e dai regolamenti,

2. Il giudizio di valutazione è espresso numericamente con un punteggio massimo pari a 100 a cui è correlata l'ammontare della retribuzione di risultato nella percentuale del 10% del monte salari riferito al Segretario in proporzione al punteggio ottenuto; i fattori di valutazione, i parametri di apprezzamento ed il punteggio attribuito, sono configurati e specificati nella Tabella A) allegata al presente regolamento.

3. L'indennità di risultato del Segretario Generale in servizio presso più sedi viene determinata tenendo conto del monte salari corrispondente alla somma dei compensi corrisposti da tutti i Comuni convenzionati, ivi compreso i diritti di segreteria, mentre la ripartizione delle quote tra detti Enti avviene in proporzione alla distribuzione degli oneri di spesa prevista in convenzione.

4. La retribuzione di risultato effettivamente dovuta al Segretario generale viene stabilita sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri elementi di valutazione specificati nella Tabella A) di cui al precedente punto 2) e secondo la seguente scala di giudizio:

a) punteggio da 90 e fino a 100 (100% del compenso previsto);

b) punteggio da 60 e fino a 89 (erogazione in percentuale della quota spettante);

c) punteggio inferiore a 60 (nessun compenso).

5. Il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili di Servizio sulla base dei seguenti elementi:

A) *Conseguimento degli obiettivi*. Esso misura il grado di conseguimento degli obiettivi programmati con i piani della performance e la qualità del servizio erogato, con assegnazione del

valore massimo di punti 50.

B) *Competenze organizzative*. Esso attiene alla capacità dimostrata nell'assunzione di responsabilità gestionali, alla intensità dell'impegno lavorativo ed alla padronanza delle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico, con attribuzione del valore massimo di punti 25.

C) *Qualità della prestazione*. Esso riguarda la valutazione della professionalità e flessibilità dimostrata nella gestione e nell'assunzione di decisioni, nonché dello spirito di collaborazione con gli organi di direzione politica e di controllo e con il Segretario generale, con assegnazione del valore massimo di punti 25.

6. Il punteggio totale conseguibile è pari a punti 100; i fattori di valutazione, i parametri di apprezzamento ed il punteggio attribuibile a ciascuno di essi ed in totale sono configurati e specificati nella tabella B) allegata al presente regolamento.

7. Il Segretario Generale comunica a ciascun responsabile di Servizio la propria scheda di valutazione, con facoltà per il funzionario eventualmente dissenziente di esporre per iscritto ed entro 5 giorni dalla comunicazione avuta, al Nucleo di valutazione le proprie ragioni, che saranno oggetto di esame da parte di detto organo, sentito il Segretario Generale, e potranno dar luogo alla conferma del precedente giudizio o alla modifica dello stesso,

8. Il Responsabile del servizio provvede alla valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati alla propria struttura.

9. I fattori presi in considerazione ai fini della valutazione sono i seguenti:

- a) Risultati conseguiti;
- b) Impegno individuale e flessibilità;
- c) Qualità della prestazione;
- d) Rapporto con l'utenza
- e) Iniziativa personale e capacità di innovazione e miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

10. Il punteggio massimo attribuibile per ognuno dei suindicati elementi è pari a 100, mentre il risultato finale è dato dalla somma dei punteggi parziali divisa per il numero totale dei fattori.

11. I fattori di valutazione, i parametri di apprezzamento ed il punteggio conseguibile per ciascuno di essi e in totale sono configurati e specificati nella tabella C) allegata al presente regolamento.

12. Il Segretario Generale comunica a ciascun dipendente la propria scheda di valutazione e coloro i quali non ritengano equa la valutazione del proprio operato, possono esprimere per iscritto, entro 5 giorni dalla predetta comunicazione, le proprie deduzioni al Nucleo di Valutazione che saranno oggetto di esame da parte di detto organo, sentito il Responsabile del Servizio ed il Segretario Generale, e potranno dar luogo alla conferma del precedente giudizio o alla modifica dello stesso.

## Art. 8

### Fasce di merito - Retribuzione di risultato e di produttività

1. L'Ente, nell'esercizio della propria potestà regolamentare, persegue la finalità di valorizzazione del merito e della professionalità dei dipendenti, disponendo che le risorse destinate alla retribuzione di risultato e di produttività vengano suddivise in tre fasce di merito ed attribuite ai singoli dipendenti in proporzione al punteggio conseguito in sede di valutazione della performance individuale.

2. le fasce sono formate nel seguente modo:

- a) prima fascia - 30% del personale dipendente - 50% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
- b) seconda fascia - 40% del personale dipendente - 30% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
- c) terza fascia - 30% del personale dipendente - 20% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;

3. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5.

4. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico e collegate alla produttività per il personale, potrà variare sulla base delle disposizioni adottate in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata integrativa.

5. La suddivisione in fasce di merito di cui ai precedenti punti opera soltanto nel caso vi siano almeno sei funzionari con l'incarico di responsabile di servizio ovvero almeno diciotto dipendenti soggetti a valutazione.

6. Il personale viene collocato nelle fasce di merito sulla base del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale, sempre che esso sia superiore a 60 e secondo il seguente criterio:

a) prima fascia - punteggio superiore a 90 e fino a 100

b) seconda fascia - punteggio superiore a 75 e fino a 90

c) terza fascia - punteggio superiore a 60 e fino a 75

6. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato e di produttività, si segue lo stesso criterio di cui al punto precedente, distribuendo il personale nelle tre classi ivi previste, con l'erogazione di dette indennità secondo la seguente scala di giudizio:

a) punteggio superiore a 90 e fino a 100 - 100% della quota spettante

b) punteggio superiore a 75 e fino a 90 - 90% della quota spettante

c) punteggio superiore a 60 e fino a 75 - 75% della quota spettante

7. In caso di parità di punteggio, si terrà conto delle valutazioni degli ultimi due anni e nell'ipotesi di ulteriore parità o di impossibilità sarà prevalente la maggiore anzianità di servizio nel Comune.

8. A norma delle vigenti disposizioni ( Art.10, comma 3, C.C.N.L. 31.3.1999), in forza della quale la retribuzione di risultato da corrispondere ai responsabili di servizio varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, la quota individuale spettante a titolo di retribuzione di risultato non può superare il limite massimo del 25% dell'indennità di posizione per i dipendenti collocati nella prima fascia di merito, del 20% per quelli collocati nella seconda fascia e del 15% per quelli collocati nella terza fascia..

9. Per gli altri dipendenti, la quota spettante non potrà essere superiore al 15% della retribuzione tabellare di ciascuno di essi.

## **Art. 9 Istituti premianti**

1. L'Amministrazione comunale utilizza i risultati della performance al fine di premiare e valorizzare il merito e la professionalità del personale anche nel dare attuazione ai seguenti istituti:

a) progressione economica

b) progressione di carriera

c) attribuzione incarichi di responsabilità

d) premio di efficienza

e) premio di performance organizzativa

2. Il criterio stabilito nel precedente punto verrà applicato anche ad altri istituti premianti che dovessero essere previsti dai contratti di lavoro per i dipendenti degli Enti Locali.

3. L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità stabilite dal Titolo III, Capo II del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150.

## **Art. 10 Trasparenza**

1. La trasparenza é intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, ad esclusione delle schede di valutazione del personale.

2. Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art.11, comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.1.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Rimangono soggetti a pubblicazione gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009, n.69 (trasparenza sulla retribuzione e sui tassi di assenza e di maggior presenza del personale) e quelli



previsti in attuazione della legge 30.12.1991, n. 412 istitutiva dell'Anagrafe delle prestazioni, nonché le dichiarazioni sullo stato patrimoniale dei titolari di cariche pubbliche elettive e di governo degli Enti locali e delle società partecipate, in conformità alle prescrizioni dell'art. 3 del D.L. 10/10/2012, n. 174, convertito nella legge 7/12/2012, n. 312.

#### **ART.11**

##### **Disposizioni finali e transitorie**

1. Il presente regolamento sostituisce ed abroga tutti i precedenti regolamenti con lo stesso incompatibili .

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art.6 del D.Lgs.01.08.2011,n.141,la differenziazione in fasce di merito prevista nel sistema unificato disciplinato dal precedente art. 8, 2° capoverso, con riferimento specifico alla determinazione ed all'attribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della performance del personale, si applica soltanto a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

## I N D I C E

<b>Art. 1 - Riferimenti normativi – principi generali .....</b>	<b>Pag. 1</b>
<b>Art. 2 - Piano della Performance .....</b>	<b>Pag. 1 - 2</b>
<b>Art. 3 - Funzioni degli Organi preposti al ciclo della performance .....</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Art. 4 - Ciclo della performance .....</b>	<b>Pag. 2 – 3</b>
<b>Art. 5 - Nucleo di valutazione-Composizione, nomina, funzionamento.....</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 6 - Funzioni .....</b>	<b>Pag. 3 – 4</b>
<b>Art. 7 - Criteri di giudizio e parametri di valutazione .....</b>	<b>Pag. 4 – 5</b>
<b>Art. 8 - Fasce di merito – Retribuzione di risultato e di produttività .....</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>Art. 9 - Istituti premianti .....</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>Art. 10 - Trasparenza .....</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>Art. 11 - Disposizioni finali e transitorie .....</b>	<b>Pag. 7</b>

### **Allegati:**

- 1. Tabella A - Scheda di valutazione del Segretario Generale**
- 2. Tabella B - Scheda di valutazione dei Responsabili di Servizio**
- 3. Tabella C - Scheda di valutazione dei Dipendenti**

**TABELLA A**

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DR. \_\_\_\_\_  
 ANNO \_\_\_\_\_

Tipologia fattori di giudizio	Parametri di valutazione	Punteggio	
Prestazione	1. Capacità di relazionarsi con il personale 2. Puntualità nello svolgimento dei compiti di assistenza agli Organi dell'Ente 3. Valutazione autonomia di decisione 4. Adattabilità e flessibilità nella gestione della propria attività lavorativa 5. Capacità di soluzione dei problemi derivanti da situazioni critiche		
	TOTALE Max/parziale	50	
	Totale parziale assegnato ( a )	-----	
	Posizione	1. Partecipazione e contributo alla gestione dell'Ente ( coerenza comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali e propositività ) 2. Capacità di coordinamento responsabili di Servizio 3. Capacità di stimolare e garantire la legittimità, l'efficienza e l'efficacia della azione amministrativa 4. Affidabilità ( mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto ai risultati e vincoli	
		TOTALE Max/parziale	50
Totale parziale assegnato ( b )		-----	
TOTALE GENERALE ( a+ b )		-----/100	

SCHEDA VALUTAZIONE RISULTATI GESTIONALI  
RESPONSABILI DI SERVIZIO

ANNO .....

FUNZIONARIO .....

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	RISULTATO PARZIALE DELLA VALUTAZIONE	VALORE	
		da	a
<b>1. RISULTATI OTTENUTI</b> I risultati ottenuti sono valutati attraverso i seguenti fattori combinati tra loro in relazione alla situazione organizzativa o funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>raggiungimento degli obiettivi assegnati con PEG e/o con altri atti di programmazione;</li> <li>tempestività ed efficacia degli interventi attuati;</li> <li>gestione delle situazioni critiche e di cambiamento;</li> <li>qualità del servizio erogato, degli atti adottati o proposti e dei rapporti con l'utenza ed i colleghi di lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera ottimale in tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	90	100
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I risultati attesi sono stati raggiunti in maniera soddisfacente in tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	60	89
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I risultati attesi sono stati raggiunti con difficoltà riscontrata in alcuni fattori di valutazione;</li> </ul>	50	59
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà in alcuni fattori di valutazione;</li> </ul>	30	49
	<ul style="list-style-type: none"> <li>I risultati attesi sono stati parzialmente raggiunti evidenziando difficoltà gravi o gravissime in alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	0	29
Peso 50 x valore assegnato 90/100 → (R1) = .....		.....	
<b>2. COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b> Le competenze organizzative sono valutate attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla situazione organizzativa e funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>propensione ad assumere responsabilità gestionali nell'uso delle risorse e nello svolgimento delle procedure amministrative;</li> <li>clima organizzativo dell'Unità, motivazione e gestione delle risorse umane;</li> <li>padronanza delle competenze assegnate e gestione ottimale delle risorse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono state dimostrate competenze organizzative ottimali nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	90	100
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono state dimostrate competenze organizzative adeguate nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	60	89
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono state dimostrate competenze organizzative parzialmente adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	40	59
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono state dimostrate competenze organizzative non adeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	0	39
	Peso 25 x valore assegnato 95/100 → (R2) = .....		.....
<b>3. PRESTAZIONE</b> La prestazione è valutata attraverso i seguenti fattori combinati fra loro in relazione alla performance richiesta dalla natura dell'incarico affidato: <ul style="list-style-type: none"> <li>impegni, autonomia, professionalità e flessibilità dimostrata nella gestione e nell'assunzione delle decisioni;</li> <li>capacità di proporre soluzioni innovative, strategicamente efficienti, efficaci ed ottimali per l'elaborazione e l'attuazione dei programmi dell'amministrazione;</li> <li>qualità dei rapporti con l'organo di direzione politica, segretario, con le direzioni operative e con la direzione strategica (disponibilità, diligenza, conflittualità, ecc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>È stata fornita una prestazione ottimale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	90	100
	<ul style="list-style-type: none"> <li>È stata fornita una prestazione adeguata nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione a tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	60	89
	<ul style="list-style-type: none"> <li>È stata fornita una prestazione parzialmente adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione;</li> </ul>	40	59
	<ul style="list-style-type: none"> <li>È stata fornita una prestazione non adeguata al raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ad alcuni o tutti i fattori di valutazione.</li> </ul>	0	39
	Peso 25 x valore assegnato 95/100 → (R3) = .....		.....
<b>RISULTATO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE → (R1 + R2 + R3) = .....</b>			

*TABELLA C*

VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI ANNO \_\_\_\_\_

Sig \_\_\_\_\_

N.D.	Fattori di valutazione	Parametri	giudizio	Punti da a attribuiti	
1.	Risultati conseguiti	Incarichi assegnati	in modo :		
			ottimale	91	100
			adeguato	76	90
			sufficiente	61	75
			inadeguato	0	60
2.	Impegno individuale e flessibilità	Impegno personale profuso e flessibilità-capacità a proseguire con continuità e in modo flessibile gli obiettivi assegnati	in modo:		
			ottimale	91	100
			adeguato	76	90
			sufficiente	61	75
			inadeguato	0	60
3.	Qualità della prestazione	Autonomia e professionalità - grado di autonomia e professionalità nello svolgimento dei compiti assegnati	in modo:		
			ottimale	91	100
			adeguato	76	90
			sufficiente	61	75
4.	Rapporto con l'utenza	Rapporto con i cittadini e con l'utenza ( colleghi e amministratori ) o disponibilità e diligenza	in modo:		
			ottimale	91	100
			adeguato	76	90
			sufficiente	61	75
			inadeguato	0	60
5.	Iniziativa personale e Capacità di innovazione e miglioramento organizzazione del lavoro	Capacità di proporre soluzioni innovative e/o sufficienti e efficaci nell'attuazione dei programmi	in modo:		
			ottimale	91	100
			adeguato	76	90
			sufficiente	61	75
			inadeguato	0	60

TOTALE \_\_\_\_\_

MEDIA \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio