

- **SEZIONE IV MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

•

- **Art. 22 – Nucleo di valutazione**

- È confermato il Nucleo di valutazione (NDV) per le finalità di cui all'art. 1, comma 1 lettere c) e d) dell'art. 147 D. Lgs. n. 267/2000 e di cui al D.lgs. n. 286/1999, nonché per le attività introdotte obbligatoriamente per gli Enti Locali dal D.Lgs. 150/2009.
- Il Nucleo di valutazione è composto da:
 - Segretario Comunale che lo presiede;
 - Un Esperto esterno all'Amministrazione, scelto tra docenti universitari, pubblici funzionari o liberi professionisti, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi e di adeguata esperienza e competenza professionale nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.
- L'Esperto esterno è nominato dalla Giunta per un periodo di tre anni, rinnovabile. La nomina è effettuata previa valutazione dei "curricula", sulla base di proposta istruttoria del Segretario Comunale. Nella deliberazione di nomina è stabilito il compenso da attribuire all'Esperto esterno. Non può essere nominato quale componente del Nucleo di valutazione un soggetto che rivesta incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbia avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
- Al Nucleo di valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e del sistema premiante;
 - elabora proposte da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale in ordine ai criteri e parametri per la valutazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Responsabili di servizio nonché in ordine alla metodologia di valutazione del personale dipendente;
 - elabora proposte da sottoporre all'approvazione del Sindaco in ordine ai criteri per la valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato;

- propone la valutazione del Segretario Comunale secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 9 comma 6 del presente regolamento;
 - propone la valutazione del personale con incarico di Responsabile di Servizio e l'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;
 - fornisce supporto ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
 - espleta ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro al Nucleo di valutazione.
- Il Nucleo di valutazione svolge la sua attività in modo autonomo e collegiale; il Segretario Comunale non partecipa alle sedute in cui viene elaborata la proposta di valutazione di cui al precedente comma 4 lettera c). In tali casi L'Esperto esterno agisce quale Organismo monocratico indipendente di valutazione.
 - Il Nucleo di valutazione si avvale del supporto del Responsabile del servizio finanziario cui è assegnata la funzione di controllo di gestione e del supporto tecnico dell'ufficio di segreteria comunale/gestione giuridica del personale.
 - Il componente esterno dell'NDV ha accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dal Comune e può richiedere agli uffici, verbalmente o per iscritto, informazioni e relazioni utili all'espletamento dell'incarico.
 - Per gli istituti non disciplinati dal presente articolo o comunque dal presente Regolamento e relativi alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, si fa rinvio alle normative di settore direttamente applicabile agli enti locali, precisando altresì quanto segue:
 - per organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui ai precitati artt. 5 e 15, si intendono il Consiglio, la Giunta Comunale ed il Sindaco, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del vigente ordinamento istituzionale degli enti locali;
 - in coerenza con il Piano Generale di Sviluppo di cui all'art. 165 comma 7 del D.lgs. n. 267/2000 ed all'art. 13 comma 3 del D.lgs. n. 170/2006, il Documento Unico di Programmazione, allegato al bilancio di previsione di pari durata, definisce i programmi e i progetti nonché le finalità per ciascun programma/progetto, cioè gli obiettivi gestionali, che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico;
 - gli obiettivi gestionali vengono ulteriormente indicati e dettagliati in sede di Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o documento simile approvato dalla Giunta Comunale con riferimento a ciascun esercizio finanziario, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000. Nel PEG, in

coerenza con i programmi e progetti contenuti nella programmazione finanziaria, sono indicati le risorse, gli indirizzi, gli obiettivi, individuali e di gruppo, assegnati al personale dipendente, graduati in base alle priorità date dall'amministrazione, alla complessità e al peso, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance e i risultati attesi, nonché gli obiettivi e i relativi indicatori assegnati ai Responsabili di servizio.

- la "relazione sulla performance" di cui al D.lgs. n. 150/2010 si identifica con la relazione sull'attuazione degli obiettivi riferiti all'anno precedente, che viene redatta contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario precedente entro il 30 aprile di ciascun anno e che trova un livello intermedio di verifica e monitoraggio nello stesso anno di riferimento degli obiettivi in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi.

- **Art. 23 - Metodologia permanente di valutazione**

- In attuazione dei principi generali di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola l'attività dell'Amministrazione, in atto coincidenti con quelle di cui all'allegato A) al presente regolamento, ed ai singoli dipendenti.
- La proposta di misurazione e valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della **retribuzione di risultato** è elaborata dal Nucleo di Valutazione ed è collegata :
 - per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi sia individuali sia relativi all'ambito organizzativo presidiato, da misurarsi mediante il ricorso ad appropriati indicatori di performance, eventualmente ponderati;
 - per il 30% alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, come segue:
 - capacità direttiva e motivazionale punteggio max 5;
 - capacità di *problem solving* ed organizzativa punteggio max 10;
 - capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi punteggio max 5;
 - tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 5;
 - capacità relazione interna ed esterna punteggio max 5.

Il fattore riguardante la differenziazione dei giudizi conduce ad un punteggio attribuito in modo non necessariamente aritmetico in funzione della deviazione standard della valutazione comportamentale effettuata dei collaboratori.

- La misurazione e la valutazione della **performance individuale del personale del comparto** (privo di posizione organizzativa) è effettuata dai Responsabili di servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:
 - per il 50% al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali e collettivi da misurarsi mediante il ricorso ad appropriati indicatori di performance; tali risultati attesi possono essere rappresentati da sub-obiettivi individuati nell'ambito dell'unità organizzativa attribuiti ad una o più unità di personale ovvero da obiettivi specificamente assegnati, in relazione a realizzazioni aventi natura progettuale;
 - per il 50% alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi. L'attribuzione di quest'ultimo punteggio è effettuata tenendo conto dei seguenti fattori:

Criterio	Indici	Punteggio attribuibile
Impegno lavorativo e qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza e del gruppo di lavoro nel quale è coinvolto	Diligenza Precisione Rispetto dei termini assegnati e delle scadenze	Da 0 a 20
Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	Opera con flessibilità rispetto al rigido mantenimento sia del ruolo assegnato sia dell'articolazione di orario, E' disponibile e si adatta a nuove situazioni .	Da 0 a 20
Orientamento	Ha un atteggiamento cortese nei confronti	Da 0 a 20

all'utenza	dell'utenza, rivolge attenzione alle esigenze dell'utenza, tiene in considerazione i bisogni e le esigenze dell'utenza sia nello svolgimento dei compiti assegnati sia proponendo soluzioni anche piccole mirate al recepimento dei bisogni degli utenti.	
Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna	Cerca di coordinarsi con i colleghi e con i superiori sia nell'espletamento dei compiti assegnati sia per verificare la coerenza del proprio operato rispetto agli obiettivi complessivi assegnati al servizio di appartenenza, mantiene relazioni e collegamenti anche al di fuori del servizio di appartenenza, è disponibile alla collaborazione richiesta da servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 0 a 20
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del Responsabile, Capacità propositive per la soluzione delle problematiche riscontrate e sottoposte all'attenzione del Responsabile, Capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze proprie o di altri colleghi attivandosi direttamente o proponendo la soluzione per rimediare.	Da 0 a 20

Ai fini dell'attribuzione del trattamento economico incentivante legato al risultato del personale del comparto si procede al riparto proporzionale sulla base dei punteggi conseguiti previa ponderazione secondo i seguenti coefficienti: D: 1 – C: 0.9 – B: 0.8 – A: 0.7.

- Gli obiettivi assegnati al personale possono essere ponderati in base ad un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità

dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio – di quantità – di routine.) La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo. La graduazione di tale peso può essere così definita: strategicità: max punt. 60 – rilevante 50 – normale 30 – complessità: max punt. 40 – rilevante 30 – normale 20 – Il punteggio dato dai due fattori suddetti è ponderato in base al tipo di obiettivo: sviluppo: 1 – qualità: 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5.

- Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. All'uopo costituiscono fattori di valutazione: a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati; b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza; è valutata l'anzianità conseguita nell'ente di provenienza. Per poter accedere alle selezioni per progressione orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Le progressioni che trovano copertura nell'anno di riferimento hanno effetto dal 1° gennaio del medesimo anno, fatto sempre salvo il principio contrattuale che la valutazione dell'attività e dei risultati è effettuata dal soggetto competente al termine del periodo annuale correlato al procedimento previsto. **La graduatoria sarà unica per tutte le categorie.** A parità di punteggio di valutazione verrà data la precedenza al dipendente che ha conseguito una valutazione positiva per il maggior numero di esercizi consecutivi.

- In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, come integrati in questa sede, sono i seguenti:

Categoria A (per tutti i passaggi economici all'interno della categoria):

Esperienza acquisita (massimo 10 punti): 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria – Per ciascuna sanzione disciplinare eventualmente irrogata nel biennio vengono sottratti 0,5 punti;

Formazione (massimo 30 punti): da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni, ossia: acquisizione o possesso della conoscenza di strumenti complessi di lavoro o di macchine operatrici;

Qualità della prestazione individuale (massimo 40): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al precedente comma 5 lett. a), utilizzata per la misurazione e la valutazione della performance individuale, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 20): il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente:	20
Ottimo:	16
Buono:	12
Discreto:	8
Minimo:	4

Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica all'interno della categoria A è di 40 punti.

Posizioni economiche da B1 a B2 e da C1 a C2:

Esperienza acquisita (massimo 10 punti): 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria – Per ciascuna sanzione disciplinare eventualmente irrogata vengono sottratti 0,5 punti;

Formazione (massimo 20 punti): 1) partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purché attinenti alle funzioni del profilo professionale, con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o

aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia acquisizione o possesso dell'uso di strumenti di lavoro, del computer e/o di banche dati: 5 punti fino ad un massimo di **10** punti

Qualità della prestazione individuale (massimo 50): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al precedente comma 5 lett. a), utilizzata per la misurazione e la valutazione della performance individuale, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di Servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente:	30
Ottimo:	26
Buono:	22
Discreto:	18
Minimo:	14

Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 50 punti.

3

Posizioni economiche da B2 a B6 e da C2 a C4:

Formazione (massimo 20 punti): 1) partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale, con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia acquisizione o possesso dell'uso di strumenti complessi di lavoro, del computer e/o di banche dati, affidamento incarichi di responsabilità: 5 punti fino ad un massimo di **10**

punti. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 2.

Qualità della prestazione individuale (massimo 50): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al precedente comma 5 lett. a), utilizzata per la misurazione e la valutazione della performance individuale, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): il giudizio valutativo è definito dal Responsabile del Servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente:	30
Ottimo:	26
Buono:	22
Discreto:	18
Minimo:	14

Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 60 punti.

4

Posizioni economiche da B6 a B7 e da C4 a C5 e tutti i passaggi della categoria D:

Formazione (massimo 20 punti): 1) corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale e/o comunque di interesse per l'Ente con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) affidamento incarichi di responsabilità o di incarichi speciali : 5 punti fino ad un massimo di **10 punti**. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 3.

Qualità della prestazione individuale (massimo 50): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui al precedente comma 5 lett. a), utilizzata per la misurazione e la valutazione della performance individuale, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione; b) per il personale titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di valutazione, sui fattori comportamentali già utilizzato per l'erogazione della retribuzione di risultato, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di servizio in base all'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente: 30

Ottimo: 26

Buono: 22

Discreto: 18

Minimo: 14

Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni economiche descritte nel presente paragrafo nonché all'interno della categoria D è di 70 punti.

- Le procedure per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali sono così riepilogate:
 - La selezione sarà indetta dal Segretario Comunale/Responsabile Servizio Gestione Giuridica del Personale, con avviso da pubblicare all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;
 - Nell'avviso saranno specificati la documentazione richiesta e la data entro cui deve essere presentata la domanda;
 - L'esame della documentazione sarà effettuata entro i 20 giorni successivi alla presentazione;
 - La valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di valutazione;

- La graduatoria della selezione sarà resa pubblica mediante affissione all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;
- È stabilito in giorni 15 il termine entro cui il dipendente potrà proporre ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso – Il termine entro cui prendere in esame il ricorso e fornire la relativa risposta è di giorni 15 dal ricevimento del ricorso stesso.
- In linea con le disposizioni di cui agli artt. 9, comma 1 e 10, comma 2, del CCNL 31.03.1999, i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate per il Comune di Predosa vengono riportati nell'allegato sub B al presente Regolamento.
 - **Art. 24 - Trasparenza**
- Sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione trasparente", è costituita una apposita sottosezione denominata "Performance", ove, con caratteristiche di ampia visibilità, sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della "performance".