



ALBO PRETORIO
La presente deliberazione è stata pubblicata
cata dal 11-4-2019 al 26-4-2019
Reg. n. 370
IL RESPONSABILE

Comune di Scilla

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

ORIGINALE

COPIA ✂

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

con i poteri di

GIUNTA COMUNALE
CONSIGLIO COMUNALE

N° 66 DEL 10/04/2019

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE
ADOZIONE

L'anno DUEMILADICIANNOVE il giorno DIECI del mese di APRILE, con inizio alle ore 15.45, si è riunita nella sala delle adunanze la Commissione Straordinaria per la gestione dell'Ente, nominata con Decreto del Presidente della Repubblica, in data 22.03.2018, registrato alla Corte dei Conti il 28.03.2018, in conseguenza dello scioglimento degli organi elettivi del Comune disposta con il medesimo provvedimento, a norma dell'art.143 del D. Lgs. 18.8.2000, n.267.

Alla riunione intervengono i Signori:

			Presente (si/no)
1.	dott. Samuele DE LUCIA	VICEPREFETTO	SI
2.	dott. Filippo LACAVA	VICEPREFETTO	NO
3.	dott. Antonino COSTA	DIRIGENTE II FASCIA	SI

PRESENTI N. 2

ASSENTI N.1

Verbalizza la seduta il Segretario Dott. Rossana BELLANTONI

- che è stato acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 del T.U. in materia di ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n° 267, e pertanto:

Il Responsabile del Servizio *dott. Rossana Bellantoni* - ha espresso parere Favorevole;

- che si prescinde dal parere di regolarità contabile atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

RICHIAMATA la deliberazione n. 1 del 27/3/2018, esecutiva, con la quale si è formalmente insediata la Commissione Straordinaria per la gestione dell'ente;

PREMESSO che il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ha recato nuove disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

ATTESO che:

- ai sensi dell'art 3 del D.Lgs. n. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;

- la misurazione e la valutazione della performance 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;

- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'Ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative,

VISTI:

- il D.Lgs. 25/05/2017 n. 74 pubblicato sulla G.U. il 07.06.2017 ed entrato in vigore il 22.06.2017 che ha introdotto modifiche al D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 in attuazione dell'art 17, comma 1, lett. r) della legge 07/08/2015, n. 124;

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 a termini del quale, nel rispetto dei principi fissati dalla Legge e dallo Statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;

- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 che demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, ai sensi del quale gli Enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;

- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

PREMESSO che:

- è intendimento dell'ente procedere all'adeguamento ai principi contenuti nel D. Lgs. n.150/2009 di riforma del lavoro pubblico, così come integrato da ultimo con D.Lgs. n. 74/2017;
- tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e dei Responsabili di Area;
- principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance, delle prestazioni e delle attività;

CONSIDERATO che le vigenti disposizioni di legge prevedono che:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli organismi indipendenti di valutazione (OIV/NIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi.
- nella misurazione della performance individuale del personale responsabile di servizio, è attribuito un peso

prevalente ai risultati della performance dell'ambito organizzativo di cui ciascuno ha diretta responsabilità;
DATO ATTO che lo schema di regolamento è stato validato con parere favorevole da parte dell'OIV allegato alla presente;

RITENUTO doveroso procedere;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000.

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001.

VISTO il D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il D. Lgs. n. 74/2017 ;

VISTO lo statuto comunale.

VISTO il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 ed omissis il parere di regolarità contabile, in quanto atto privo di rilevanza.

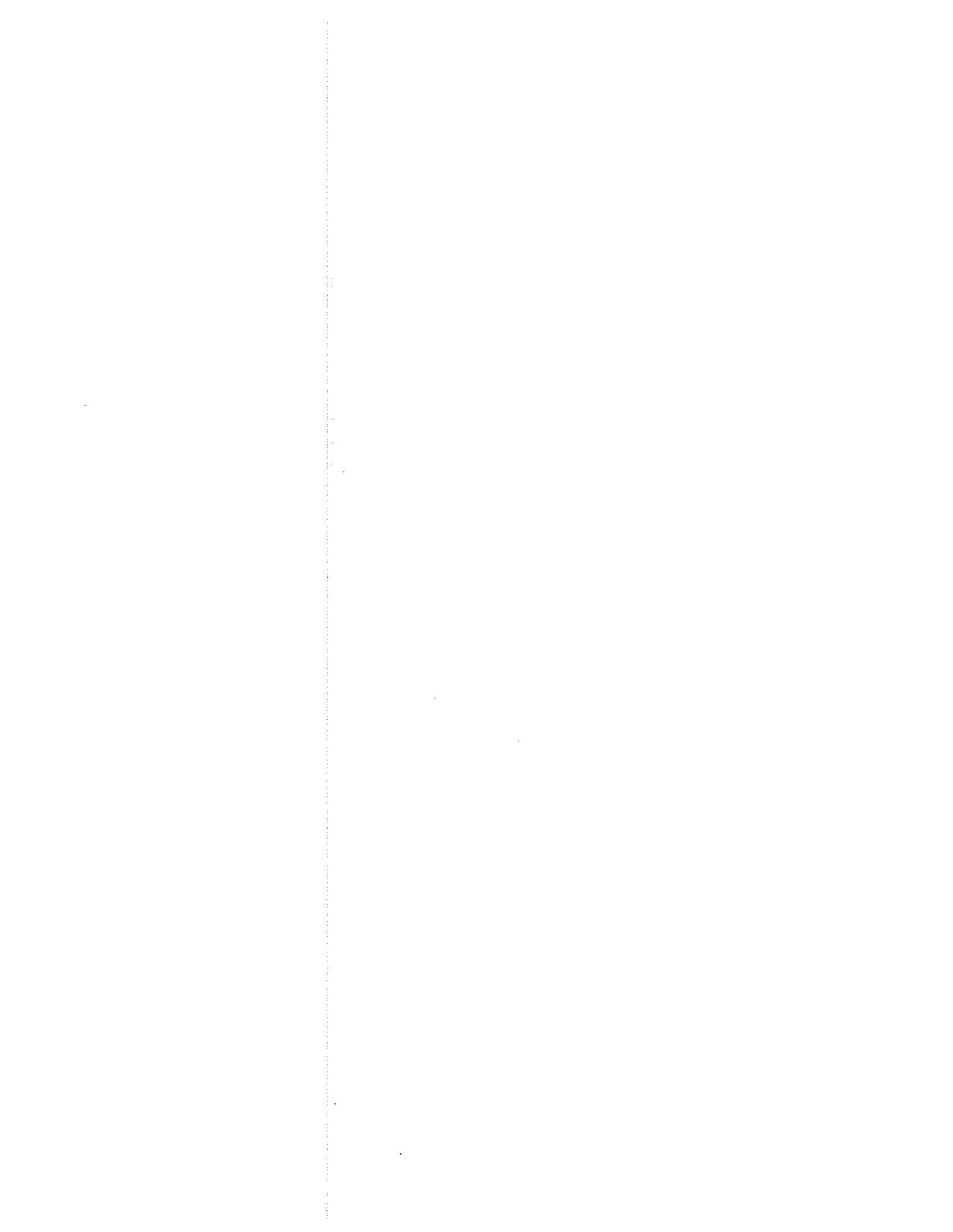
VISTI gli artt. 143, 144 e 145 del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

con i poteri della Giunta Comunale;

Con votazione unanime

DELIBERA

1. La narrativa che precede fa parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di adottare, per quanto motivato in premessa, il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance, il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte sostanziale;
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D.lgs. N. 267/2000, ravvisandone opportuni motivi d'urgenza.



COMUNE DI SCILLA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese, la erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

ART. 2 – LA METODOLOGIA

2.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal dlgs 267/2000, dal dlgs n. 150/2009, dal DL 74/2017 e s.m.i., gli obiettivi hanno natura triennale in linea con le previsioni strategiche e operative contenute nel DUP, il Sindaco o la Giunta assegnano annualmente gli obiettivi ai responsabili delle strutture rispettivamente con decreto o con delibera, i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi, gli stessi vengono poi comunicati all'Organismo Indipendente di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni formali.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato, l'Organismo Indipendente può effettuare in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi.

L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si può procedere all'erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance.

2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il regolamento per la valutazione della performance viene proposto dall'Organismo Indipendente, o comunque sottoposto alla sua validazione, e approvato dalla Giunta.

2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Una importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

APPROVATO CON DELIBERA C.S. N. 66 DEL 10.04.2019

ART. 3 – ISOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

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

1. Il Sindaco;
2. La Giunta (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
4. I titolari di posizione organizzativa;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

- a. L'Organismo Indipendente di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
- b. I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati all'Organismo Indipendente di Valutazione.

ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il segretario comunale e i responsabili stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato redigeva per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno allegati alla stessa anche in formato elettronico.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

Le osservazioni dell'Organismo Indipendente di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

ART. 5 – TEMPORALITÀ DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. L'Organismo Indipendente dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta. Il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenere motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il diritto alla valutazione della performance esplicita, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato

possibile esprimere un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente titolari di posizione organizzativa o dipendenti.

ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione del segretario viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

1. Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 60%);
 2. Competenze professionali – comportamenti organizzativi (nella misura del 40%).
- Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali.

ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'Organismo Indipendente di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del compito da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 10%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%);
4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di ente.

ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

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

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nella misura del 20%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

- a. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale (25%);
- b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
- c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (25%).

d. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%).

9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

Gli obiettivi sono corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

L'Organismo Indipendente può effettuare in sede di proposta di valutazione della performance una pesatura sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura attribuendo il peso iniziale del 70% a tutti gli obiettivi e attribuendo il restante 30% solo in presenza rispettivamente dei seguenti parametri:

1. La coerenza strategica intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione (10%).
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del suo raggiungimento (10%).
3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre l'attività istituzionale e operativa propria della struttura (10%).

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene attuata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato corredata dalla documentazione attestante il raggiungimento degli stessi e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI RILEVATI	GIUDIZI	PONDERAZIONE	PUNTEGGIO
1							
2							
3							
4							
5							
TOTALE							

9.3 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro. Il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa.	
2. INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
MEDIA	

9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto dei parametri previsti nel Regolamento, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

9.5 PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte dell'OIV sia completa, la finalità è quella di collegare la performance espressa dal personale interno alla struttura con la performance espressa dal vertice della struttura e con la performance complessiva dell'ente.

9.6 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del responsabile coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza.

ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance.

La valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Per il Segretario Comunale, la proposta di valutazione viene formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni all'OIV che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione del Sindaco.

Per le posizioni organizzative il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni all'Organismo Indipendente di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'Organismo Indipendente che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il Regolamento di valutazione e le norme di riferimento.

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative e regolamentari.

11.1 PROCEDIMENTI A CARICO DEI VALUTATI

Eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, imputati negativamente sulla valutazione della performance in particolare nella sezione dedicata ai comportamenti organizzativi, la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere conseguentemente ridotta e nei casi più gravi deve essere interdetta.

ART. 12 - TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è 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 di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon

andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali dell'Organismo Indipendente ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

ART. 13 - CUSTOMER SATISFACTION

Si intende la capacità di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di quest'ultime, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017.

ART. 14 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente regolamento è soggetto al parere vincolante dell'Organismo Indipendente ed oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

ART. 15 - SCHEDE DI VALUTAZIONE

Ai presente regolamento vengono allegate a titolo di esempio le bozze delle schede di valutazione relative ai soggetti da valutare all'interno dell'ente che possono essere utilizzate, rispettivamente:

1. Allegato A);
2. Allegato B);
3. Allegato C).

1) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100)				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
Parametri di valutazione				
Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali				
Rispetto dei tempi medi di pagamento				
Rispetto degli obblighi di trasparenza				
Monitoraggio della customer satisfaction				
MEDIA				

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100)				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
TOTALE				

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)				
FATTORI DI VALUTAZIONE				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa.				
2. INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.				
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.				
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori.				
MEDIA				

TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI				
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (60%)				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)				
TOTALE				
Firma del Valutatore per accettazione				
Eventuali note:				

_____, il _____, 20____
 Firma del Valutatore

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100)				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
Parametri di valutazione				
Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali				
Rispetto dei tempi medi di pagamento				
Rispetto degli obblighi di trasparenza				
Monitoraggio della customer satisfaction				
MEDIA				

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100)				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
TOTALE				

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)				
FATTORI DI VALUTAZIONE				
Descrizione dell'obiettivo	Pes %	Indicatori di misurabilità attesi	Giudizio	Punteggi o
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa.				
2. INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.				
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.				
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.				
MEDIA				

4) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO (DA 0 A 100):				
TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (10%)				
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40%)				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)				
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (10%)				
TOTALE				
Firma del Valutatore per accettazione				
Eventuali note:				

_____, il _____, 20____
 Firma del Valutatore

ALLEGATO C) SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE:
BOZZA

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE DA PARTE DELL'ONV (DA 0 A 100):

2) PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA (DA 0 A 100):

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100)

Fattori di valutazione	Punteggio
1 EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa.	
2 INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3 DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4 COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo orientato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	

TABELLA RIASSUNTIVA CON I GIUDIZI PONDERATI

VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE (20%)	
PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (40%)	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (40%)	
TOTALE	

_____ Il _____
Firma del Valutatore

_____ Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL' ENTE .

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA DEL COMUNE DI SCILLA (R.C.)

Tenuto conto dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame il regolamento per la misurazione e valutazione della *performance*, inviato via mail all'Organismo di valutazione in data 10.04.2019 ;

Tenuto conto di quanto rappresentato da ANCI in materia di applicazione del D. Lgs. n.150/2009 nel comparto "Regioni e AA.LL." ovvero che gli strumenti di programmazione e di rendicontazione devono recepire le seguenti caratteristiche:

1) L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi, quale atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della *performance*, in mancanza di questi non si può procedere all'erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance ;

Tenuto conto della misurazione della *performance*, quale elemento centrale del sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative e del personale dipendente ;

Considerato che il regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* del Comune di Scilla (R.C.) è conforme alle disposizioni normative vigenti, dlgs 267/2000, dlgs n. 150/2009, DL 74/2017 e s.m.i. ;

Considerato che il processo di validazione del regolamento sulla *performance* avviene sulla base degli accertamenti normativi che codesto Organismo di valutazione ha ritenuto opportuno adottare, del grado di conformità del Piano degli obiettivi dell'ente, dei principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento dell'ordinamento dell'ente ai contenuti del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i. ;

Sulla base di quanto sopra, l'Organismo di valutazione

VALIDA

il regolamento per la misurazione e valutazione della *performance*

Scilla , 10.04.2019

L'ON
L'Organismo di valutazione



1848



In ordine alla regolarità

Tecnica: **Favorevole**

IL RESPONSABILE

F.TO dott. Rossana Bellantoni

In ordine alla regolarità

Contabile:

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto;

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA,
F.TO Dott. Samuele DE LUCIA
F.TO Dott. Filippo LACAVA
F.TO Dott. Antonino COSTA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.SSA Rossana BELLANTONI

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANANZIARIA	DATI AFFISSIONE ALBO
<p>Attestazione per la copertura finanziaria della spesa (art. 49, comma 1, D.lgt. n. 267/2000).</p> <p>IL RESPONSABILE (F.TO Fontana rag. Rodolfo)</p>	<p>N. REG. <u>370</u> li, <u>11 APR. 2019</u> La presente deliberazione viene affissa in data odierna all'Albo Pretorio Comunale, per rimanervi per quindici giorni consecutivi.</p> <p>IL MESSO COMUNALE <i>Nasone Giovanna</i></p>

del. 3692 11 APR. 2019

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO.

11 APR. 2019

IL SEGRETARIO

Rossana Bellantoni

ESITO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio dal 11 APR. 2019 al 26.4.2019 (reg. n. 370)
Norma dell'art. 134 - comma 4 - del D.lgt. n. 267/2000:

- E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgt. 18/8/2000, n. 267;
- E' DIVENUTA ESECUTIVA a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi non essendo soggetta al controllo preventivo di legittimità (art. 124 ed art. 126, D.lgt. n. 267/2000).

Scilla, li 11 APR. 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

Rossana Bellantoni