

COMUNE DI BRAONE
PROVINCIA DI BRESCIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA *PERFORMANCE* DEI DIPENDENTI

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 28/02/2018

Corretto ed integrato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 04/04/2018

1. PREMESSA

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance si inserisce esclusivamente nell'ambito dei principi del ciclo di gestione della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009, cui intende adeguarsi senza tuttavia sacrificare l'autonomia organizzativa dell'ente; pertanto, il presente sistema, non recepisce integralmente i criteri e le linee di indirizzo della normativa richiamata, ma ad esso semplicemente si ispira, senza che la sua adozione implichi il passivo e totale recepimento della normativa statale, evidentemente non direttamente applicabile alle realtà locali, specie se di ridotte dimensioni.

Il presente Sistema, in particolare, ha per oggetto la misurazione e la valutazione della *performance*, intesa come il contributo che un'unità organizzativa ovvero un singolo individuo apporta, in via diretta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati e, in via indiretta, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Più concretamente, il Sistema individua la metodologia adottata per la misurazione e valutazione delle *performance* dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, nonché del Segretario Comunale dell'Ente, con riferimento alle singole componenti da esaminare, al processo in sé ed ai sistemi premianti.

La valutazione del personale dipendente dell'ente (titolare o meno di posizione organizzativa) tiene conto dei seguenti elementi:

- A) Performance organizzativa dell'unità organizzativa (Settore) di appartenenza;
- B) Performance individuale.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente assume all'interno dell'Ente.

2. I SOGGETTI

1. La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta:

- dal nucleo di valutazione, che valuta la *performance* delle singole unità organizzative e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
- dai Responsabili di Settore, che valutano le *performance* individuali del personale assegnato;
- dal Sindaco, che valuta le *performance* individuali del Segretario Comunale dell'Ente, su proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione (laddove sia soggetto diverso dal Segretario medesimo), ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.

2. La valutazione delle *performance* individuali del personale, dei Responsabili di Settore e del Segretario Comunale dell'Ente è effettuata sulla base delle schede di valutazione allegate, che potranno esser

comunque adeguate dai singoli Responsabili di Settore o dal Nucleo di Valutazione in relazione alle esigenze tecnico-valutative eventualmente applicabili, comunque nel rispetto dei principi e delle linee di indirizzo del presente Sistema.

3. Qualora più soggetti si succedano nella Responsabilità di un Settore, la competenza ad effettuare la valutazione è del soggetto titolare della Responsabilità al momento della valutazione. Quest'ultimo utilizza tutti gli elementi agli atti, anche se antecedenti al proprio incarico, e può richiedere pareri e relazioni al precedente Responsabile.

4. Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito nel corso dell'anno da un'unità organizzativa ad un'altra, la valutazione viene effettuata dal Responsabile di Settore presso cui il dipendente presta servizio al momento della valutazione, previa acquisizione di elementi di valutazione presso il Responsabile del Settore ove il dipendente ha operato precedentemente.

5. Qualora un dipendente operi permanentemente alle dipendenze di più unità organizzative, la valutazione viene effettuata congiuntamente da tutti i Responsabili di Settore coinvolti. In caso di disaccordo tra i Responsabili, ciascuno di essi provvede alla propria valutazione che concorre, in proporzione al numero di ore effettuate presso ciascuna unità organizzativa, alla valutazione complessiva del dipendente. In caso di assegnazione occasionale di un dipendente a parziale supporto di altre unità organizzative, la valutazione compete al Responsabile del Settore presso cui è stabilmente incardinato previa acquisizione di elementi di valutazione presso i Responsabili di Settore presso cui ha operato.

6. I dipendenti ed i Responsabili di Settore che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'ambito di convenzioni o altre forme associative tra Enti, vengono valutati dai competenti organi dell'ente titolare del rapporto di lavoro, sentiti gli Enti convenzionati/associati.

3. CRITERI GENERALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO

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

2. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato.

3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

4. MODALITÀ E TEMPI PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Ciascun Responsabile di Settore, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere, eventualmente con la supervisione del Segretario Comunale/Apicale dell'Ente, una valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione, da comunicare ai dipendenti interessati.
2. Il Responsabile, trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia fatto pervenire alcuna osservazione, procede alla valutazione definitiva dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.
3. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

5. MODALITÀ E TEMPI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Il Nucleo di Valutazione, entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento provvede a redigere la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative secondo le schede di valutazione allegate.
2. Si applica quanto previsto ai punti 2 e 3 del precedente paragrafo.

6. DEFINIZIONE ANNUALE DELLE RISORSE

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

7. VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Segretario comunale dell'Ente viene effettuata, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta dallo stesso, da parte del Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, utilizzando la allegata scheda di valutazione.

2. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
3. La valutazione finale è effettuata entro la fine del primo trimestre dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione in base agli elementi acquisiti nel corso dell'anno.
4. Nel caso in cui il Segretario Comunale sia titolare di una sede di segreteria convenzionata, la valutazione prevista dal presente articolo viene effettuata dal Sindaco del Comune capo-convenzione, su proposta del Nucleo di Valutazione del Comune capo-convenzione stesso, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati. La valutazione definitiva viene tempestivamente comunicata ai Comuni convenzionati.

8. VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dal Nucleo di Valutazione facendo riferimento alle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI AREA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 60 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa dell'Ente nei documenti programmatori del medesimo secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa del Settore	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	20
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	30
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	60

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE, relativa a specifici obiettivi individuali, alle competenze professionali e manageriali dimostrate ed ai comportamenti organizzativi (max. 40 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Si valuta il grado di contribuzione nel perseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione per la propria Area: capacità di motivare il personale dipendente della propria struttura; capacità di assicurare un buon grado di coesione e collaborazione tra i dipendenti stessi; capacità di composizione di eventuali conflitti. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4.

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.7) Collegamento con gli indicatori di performance dell'unità organizzativa (competenza manageriale e professionale).

L'assegnazione del punteggio tiene conto di quello assegnato alla performance organizzativa (es.: punteggio performance organizzativa al massimo, punteggio del punto b.7 pari a 4). PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro (competenza manageriale).

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori (competenza manageriale).

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate. PUNTEGGIO DA 0 A 4

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi. PUNTEGGIO DA 0 A 4

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI AREA

COGNOME: _____ NOME: _____

AREA: _____

CATEGORIA: _____ POSIZIONE ECONOMICA: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

ANZIANITA' NELL'ENTE: _____

ANZIANITA' NEL PROFILO PROFESSIONALE RICOPERTO: _____

ANNO: _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punteggio
A) Raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore (Max. punti 60)	
B) Valutazione delle competenze (Max. punti 40)	
b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità dell'Area Da 0 a 4 punti	
b.2) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura Da 0 a 4 punti	
b.3) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 1 Da 0 a 4 punti	
b.4) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 2 Da 0 a 4 punti	
b.5) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 3 Da 0 a 4 punti	
b.6) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 4 Da 0 a 4 punti	
b.7) Collegamento con gli indicatori di performance dell'unità organizzativa Da 0 a 4 punti	
b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro Da 0 a 4 punti	
b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori Da 0 a 4 punti	
b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori Da 0 a 4 punti	

TOTALE - Max. punti 100

.....

....., ___/___/_____

L'Organo valutatore

Il Responsabile di Settore (per presa visione)

9. VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa viene effettuata facendo riferimento alle seguenti componenti:

A. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max. 55 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di partecipazione del dipendente alla performance organizzativa di Area.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (max. 45 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 1

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 2

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 3

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale n. 4

Si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati da parte dell'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

RISORSA UMANA/AREA	
.....
Anzianità nell'ente	Categoria
Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Periodo di valutazione

PARTE A - MAX 55 PT.

QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PUNTEGGIO ASSEGNATO
--	---------------------------------

PARTE B - MAX 45 PT

INDICATORI	PUNTEGGIO MAX	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<i>b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo</i>		
<i>b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità</i>		
<i>b.3) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 1</i>		
<i>b.4) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 2</i>		
<i>b.5) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 3</i>		
<i>b.6) Grado di raggiungimento dell' obiettivo individuale n. 4</i>		
<i>b.7) Livello di autonomia ed iniziativa</i>		
<i>b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure</i>		
<i>b.9) Quantità delle prestazioni</i>		

TOTALE (Max. punti 100)

Il Responsabile del Settore

.....

Il Dipendente (per presa visione)

.....

10. EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO E DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

A. EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

Ai titolari di posizione organizzativa l'indennità di risultato viene attribuita con una valutazione minima di 51/100, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, in base alla seguente tabella:

Punteggio	Indennità risultato	Indennità risultato in caso di convenzione/unione tra Comuni
da 97a 100 punti	25% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
da 92 a 96 punti	24% della retribuzione di posizione	28% della retribuzione di posizione
da 87 a 91 punti	23% della retribuzione di posizione	26% della retribuzione di posizione
da 83 a 86 punti	22% della retribuzione di posizione	24% della retribuzione di posizione
da 79 a 82 punti	21% della retribuzione di posizione	22% della retribuzione di posizione
da 76 a 78 punti	20% della retribuzione di posizione	20% della retribuzione di posizione
da 73 a 75 punti	19% della retribuzione di posizione	19% della retribuzione di posizione
da 70 a 72 punti	18% della retribuzione di posizione	18% della retribuzione di posizione
da 67 a 69 punti	17% della retribuzione di posizione	17% della retribuzione di posizione
da 64 a 66 punti	16% della retribuzione di posizione	16% della retribuzione di posizione
da 61 a 63 punti	15% della retribuzione di posizione	15% della retribuzione di posizione
da 59 a 60 punti	14% della retribuzione di posizione	14% della retribuzione di posizione
da 57 a 58 punti	13% della retribuzione di posizione	13% della retribuzione di posizione
da 55 a 56 punti	12% della retribuzione di posizione	12% della retribuzione di posizione
da 53 a 54 punti	11% della retribuzione di posizione	11% della retribuzione di posizione
da 51 a 52 punti	10% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione
Fino a 50 punti	0% della retribuzione di posizione	0% della retribuzione di posizione

B. . EROGAZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA'

Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandata all'Ente, per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti

non titolari di Posizione Organizzativa avviene con una valutazione minima di 51/100, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

In via preliminare si individua per ciascun dipendente un **coefficiente di valutazione (C.d.V.)**, il quale è parametrato su due fattori:

1) **Parametro di categoria (P.C.)**: si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica:

100 per la CAT. A;

105 per la CAT. B;

110 per la CAT. C;

115 per la CAT. D;

2) **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

Quindi,

C.d.V. = (P.C.) x (% orario di lavoro)

La quota teorica di fondo incentivante spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per il premio di produttività e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

Quindi,

Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente =

= C.d.V. del dipendente x (TOTALE Produttività / TO TALE C.F.V.)

Infine, alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

11. VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE DELL'ENTE

La misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, viene effettuata dal Sindaco sulla base della verifica delle seguenti attività svolte dal Segretario:

A) **Attività di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta.** Sono oggetto di valutazione le funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della Giunta e del Consiglio comunale intese quali capacità di supportarne l'azione con riferimento agli ambiti di competenza. Rientra nello svolgimento della funzione "*de qua*" anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.

B) **Attività di collaborazione e di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.** La funzione dovrà essere valutata in relazione all'attività di consulenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi dell'ente intesa quale capacità di individuazione degli strumenti giuridico - amministrativi più idonei per consentir e l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo, ma anche quello propositivo, nell'ambito delle competenze proprie del Segretario comunale, nonché l'elaborazione dell'attività normativa dell'Ente.

C) **Propensione all'innovazione.** L'attività in oggetto concerne la capacità di innovare e stimolare l'impiego di metodi e strumenti avanzati, adeguando tempestivamente le procedure dell'Ente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi; a tal fine si considera altresì la capacità di proporre azioni di miglioramento finalizzate alla risoluzione di specifici problemi.

D) **Attività di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili di Servizi e di gestione del personale.** La valutazione dovrà avvenire considerando che per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal Segretario comunale finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei responsabili di Servizi, in coerenza con il programma dell'Amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità,

di buon andamento ed efficienza. Capacità di gestire e motivare le risorse umane, nonché di provvedere al loro aggiornamento professionale anche tramite direttive, circolari, riunioni, ecc.

E) Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi - incarichi aggiuntivi conferiti.
Raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione. Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti. Disponibilità a rappresentare e tutelare l'Ente in occasione di incontri tecnici e riunioni operative con altri Enti. Considerazione degli incarichi e compiti aggiuntivi conferiti al Segretario Comunale.

Per ciascuna delle attività sopra descritte la valutazione concorre con diverso peso all'attribuzione del punteggio complessivo (max. 400 punti).

In base al punteggio complessivo conseguito, viene erogata al Segretario Comunale la retribuzione di risultato prevista dai vigenti CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO

EX ART. 42 DEL C.C.N.L. SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI 1998/2001

SEGRETARIO COMUNALE *Dr.* _____

Scheda annuale - Periodo di riferimento 01/01/201__ - 31/12/201__

FUNZIONI	GIUDIZIO		ANNOTAZIONI
	Valutazione	Punteggio	
A) Attività di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta.	Insufficiente	0	
	Scarso	20	
	Sufficiente	30	
	Buono	40	
	Ottimo	60	
B) Attività di collaborazione e di assistenza nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico/amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.	Insufficiente	0	
	Scarso	20	
	Sufficiente	40	
	Buono	60	
	Ottimo	80	
C) Propensione all'innovazione	Insufficiente	0	
	Scarso	20	
	Sufficiente	40	
	Buono	60	
	Ottimo	80	
D) Attività di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili di Servizi e di gestione del personale.	Insufficiente	0	
	Scarso	25	
	Sufficiente	50	
	Buono	75	
	Ottimo	90	
E) Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi - Incarichi aggiuntivi conferiti.	Insufficiente	0	
	Scarso	25	
	Sufficiente	50	
	Buono	75	
	Ottimo	90	
Totale punteggio (max. 400)			
Percentuale riconosciuta			

....., --/--/----

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____

IL SINDACO _____

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE

La retribuzione di risultato viene attribuita, in base al punteggio complessivo risultante sommando i punti ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte, come sopra descritte, nella percentuale stabilita nella seguente tabella di conversione:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI INDENNITA' DA EROGARE AL SEGRETARIO
Da 50 a 100 punti	5%
Da 101 a 150 punti	6%
Da 151 a 200 punti	7%
Da 201 a 250 punti	8%
Da 251 a 300 punti	9%
Oltre i 300 punti	10%

12. DISCIPLINA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Progressione economica orizzontale

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 dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali sono attribuite sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, sono finanziate dal fondo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Selezioni

Le selezioni possono essere effettuate previa contrattazione, con cadenza annuale ed in riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, che alla data hanno maturato una anzianità di servizio di minimo tre anni nella posizione economica acquisita, ai sensi del dispositivo di cui all'art. 9 del CCNL 2008.

La selezione avviene sulla base degli elementi individuati e del valore attribuito inseriti nell'allegato al presente Regolamento.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Criteri per le selezioni

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, è effettuata da una commissione così costituita:

- Per la valutazione del personale dipendente non in posizione di P.O.:
dal Segretario Comunale/Apicale, dai Responsabili di Settore e dal Nucleo di Valutazione

- Per la valutazione del personale dipendente titolare di P.O.:
dal Segretario Comunale/Apicale e dal Nucleo di Valutazione

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente dalla valutazione stessa, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal valutatore. All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente.

Idoneità a conseguire l'attribuzione della progressione

Sarà considerato idoneo per essere utilmente collocato in graduatoria e pertanto conseguire la progressione economica orizzontale, il dipendente che abbia conseguito un punteggio maggiore o uguale a 80.

In caso di parità, saranno prese in considerazione le seguenti priorità:

- i dipendenti che da più tempo risultano collocati nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre;

- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio all'interno della pubblica amministrazione e, in subordine, con maggiore anzianità anagrafica.

Modalità di attribuzione dei punteggi

I punteggi sono attribuiti dalla Commissione secondo le modalità di cui all'allegato A.

Le schede contenenti le singole valutazioni dell'anno sono trasmesse all' Ufficio competente per l'approvazione della graduatoria finale.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE E VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA A, B, C e D non titolare di P.O.

ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA: (Max 35 Punti)

La Commissione dovrà valutare:

- 1) grado di impegno individuale;
- 2) duttilità dimostrata nella gestione dei diversi settori di materia, anche in caso di sostituzione di personale assente e/o con riguardo alle innovazioni procedurali e/o tecnologiche;
- 3) capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati;
- 4) impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale;
- 5) *problem solving* ed autonomia decisionale.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti attività caratterizzata da una prestazione insufficiente;
- 1 punto attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 3 punti attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 5 punti attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 7 punti attività caratterizzata da una prestazione ottima.

ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA (Max. 15 Punti)

Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di quella di ascrizione in enti del comparto regioni ed autonomie locali.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 4 punti da 2 a 4 anni;
- 8 punti da 4 a 10 anni;
- 12 punti da 10 a 15 anni;
- 15 punti oltre 15 anni.

IMPEGNO/RISULTATI CONSEGUITI/QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (Max. 50 Punti)

Valutazione sulla base della media della scheda di valutazione dell'ultimo biennio rilasciate dall'amministrazione di appartenenza.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti valutazione fino a 69,99 o valutazione assente;
- 8 punti valutazione da 70,00 a 79,99;
- 18 punti valutazione da 80,00 a 84,99;
- 28 punti valutazione da 85,00 a 89,99;
- 38 punti valutazione da 90,00 a 94,99;
- 50 punti valutazione da 95,00 a 100.

ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA: (Max 35 Punti)

La Commissione dovrà valutare:

- 1) grado di impegno individuale;
- 2) duttilità dimostrata nella gestione dei diversi settori di materia, anche in caso di sostituzione di personale assente e/o con riguardo alle innovazioni procedurali e/o tecnologiche;
- 3) impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale;
- 4) *problem solving* ed autonomia decisionale;
- 5) capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti attività caratterizzata da una prestazione insufficiente;
- 1 punto attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 3 punti attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 5 punti attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 7 punti attività caratterizzata da una prestazione ottima.

ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA (Max. 15 Punti)

Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di quella di ascrizione in enti del comparto regioni ed autonomie locali.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 4 punti da 2 a 4 anni;
- 8 punti da 4 a 10 anni;
- 12 punti da 10 a 15 anni;
- 15 punti oltre 15 anni.

IMPEGNO/RISULTATI CONSEGUITI/QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (Max. 50 Punti)

Valutazione sulla base della media della scheda di valutazione dell'ultimo biennio rilasciate dall'amministrazione di appartenenza.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti valutazione fino a 69,99 o valutazione assente;
- 8 punti valutazione da 70,00 a 79,99;
- 18 punti valutazione da 80,00 a 84,99;
- 28 punti valutazione da 85,00 a 89,99;
- 38 punti valutazione da 90,00 a 94,99;
- 50 punti valutazione da 95,00 a 100.

13. RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE - DISPOSIZIONI FINALI

L'individuazione (ad inizio mandato ed annualmente) di obiettivi strategici e di obiettivi operativi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

La relazione sulla Performance del Comune, presentata agli organi di indirizzo e controllo politico-amministrativo, ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano degli Obiettivi e delle Performance.

La relazione viene redatta annualmente dal Nucleo di Valutazione del Comune, il quale dà atto del grado di realizzazione degli obiettivi del Comune. In particolare, ferma restando una valutazione consuntiva analitica della Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso nonché dei risultati raggiunti dai singoli Settori, essa fornisce un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- se il Comune ha svolto attività ed erogato servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e della *customer satisfaction*;
- il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa;
- la produzione degli impatti attesi;
- l'erogazione degli strumenti di premialità.

Resta fermo quanto previsto dalle disposizioni di cui al vigente Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e servizi, in quanto compatibili. Restano fermi gli obiettivi eventualmente assegnati ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, relativamente all'annualità di approvazione del presente Sistema.