

# COMUNE DI SAN GENNARO VESUVIANO

## Provincia di Napoli

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N.</b>	<b>115</b>
<b>DEL</b>	<b>22.08.2013</b>

**OGGETTO:** Approvazione Regolamento del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D. Lgs 150/2009 e sue successive modificazioni.

L'anno duemilatredici il giorno ventidue del mese di agosto alle ore 15.30 nella sala delle adunanze della giunta comunale si è tenuta, previa regolare convocazione nelle forme prescritte dalla legge e dallo statuto comunale, la giunta comunale del comune di San Gennaro Vesuviano.

Fatto l'appello risultano:

<b>N.</b>	<b>SINDACO E ASSESSORI</b>	<b>PRES.</b>	<b>ASS.</b>
1	Aniello Giugliano (sindaco)	X	
2	Castaldo Tuccillo Antonio	X	
3	Torino Agostino		X
4	Bifulco Luisa		X
5	Lauri Carmine	X	
6	Boccia Giuseppe	X	
7	Menzione Antonio		X
	<b>N.</b>	<b>04</b>	<b>03</b>

Partecipa alla seduta, con funzioni di segretario verbalizzante, la dott.ssa Annalisa Raimo, Segretario Generale.

Il sindaco, dott. Aniello Giugliano, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare in merito all'argomento indicato in oggetto.

COMUNE di SAN GENNARO VESUVIANO

Provincia di Napoli

#### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di C.S. n.62 del 24.05.2007, e successive modifiche e/o integrazioni;

**DATO ATTO** che il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cosiddetto decreto Brunetta) reca norme di riforma del lavoro pubblico improntate alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della Pubblica Amministrazione con particolare attenzione alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, al merito, ai premi e ai sistemi di controllo interno;

**CONSIDERATO** che relativamente alle disposizioni riguardanti la performance e la valutazione, il sistema delle fonti introdotto dagli artt. 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 individua in modo espresso due categorie di disposizioni applicabili agli enti locali: norme recanti principi cui gli enti devono adeguare i propri regolamenti e norme di diretta ed immediata applicazione;

**DATO ATTO** che gli enti territoriali sono quindi tenuti ad adeguare il proprio ordinamento ai principi stabiliti dal D. Lgs. n. 150/2009, in primo luogo con integrazioni e/o modifiche ai vigenti regolamenti ed in secondo luogo con successivi provvedimenti a carattere operativo, che stabiliscano le metodologie e le procedure per l'erogazione del trattamento accessorio e dei premi in funzione del merito;

**DATO ATTO** che, a tal fine, con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 14.06.2012, rettificata successivamente con la delibera n.82 del 10.07.2012, sono stati istituiti due organismi di controllo interno: l'organismo di misurazione e valutazione delle performance (nucleo di valutazione) e l'organismo per l'attuazione del controllo di gestione (nucleo per il controllo di gestione), approvando al contempo la disciplina regolamentare di prima attuazione dei suddetti organismi, da coordinare ed inserire nell'emanando regolamento degli uffici e dei servizi da adottarsi a norma del citato D.Lgs. n.150/2009;

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art.7 del nuovo regolamento dei controlli interni, è attribuito al nucleo di valutazione il compito di predisporre un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo i principi contenuti nel citato D.Lgs.n. 150/2009 e successive modificazioni;

**VISTO** l'allegata bozza di regolamento del nuovo sistema di valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.Lgs 150/2009 e sue successive modificazioni, trasmesso dal Nucleo di valutazione con verbale n.20 del 06.06.2013, di n.10 articoli, già predisposta con verbale n.3 in data 24.09.2012, non ancora approvata dalla giunta, nonostante vari solleciti, rimodulata alla luce del D.L. n.174 del 10/10/2012, convertito con modificazioni dalla legge n.213/213, del regolamento dei controlli interni, approvato con deliberazione consiliare n.2/2013 e della richiesta della delegazione trattante formulata nella riunione del 13.05.2013 e ritenuta meritevole di approvazione;

**RITENUTO** di proseguire il percorso di revisione regolamentare al fine di disciplinare in modo compiuto il ciclo della performance ed il ruolo degli organi di valutazione delle prestazioni del personale, con particolare riferimento al Nucleo di Valutazione;

**VISTO** infine il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ed in particolare l'articolo 48, comma 3, che stabilisce la competenza della Giunta per l'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici comunali;

**VISTO** il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.lgs. 267/2000, come novellato dall'art. 3 - comma 1 - D.L. 174/2012, convertito con modificazioni nella L. 213/2012.

Con voti favorevoli unanimi, legalmente resi e verificati;

### **DELIBERA**

1. - di approvare il regolamento del nuovo sistema di valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.Lgs 150/2009 e sue successive modificazioni che si allega alla presente deliberazione, della quale ne fa parte integrante e sostanziale;
2. - di dare atto che le suddette disposizioni regolamentari saranno coordinate ed inserite nell'emanando regolamento degli uffici e dei servizi da adottarsi a norma del citato D.Lgs 150/2009 ss.mm.ii. e sostituiscono il vigente regolamento sul sistema di valutazione approvato con deliberazione della Commissione straordinaria n.163 del 31.12.2003;
3. - di dare atto che il citato regolamento verrà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'amministrazione;
4. - di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 7, comma 1, del CCNL 01.04.1999;
- 5.- di rendere la presente deliberazione, con separata unanime votazione resa nei modi e forme di legge, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

# COMUNE DI SAN GENNARO VESUVIANO

(PROVINCIA DI NAPOLI)

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SECONDO I PRINCIPI CONTENUTI NEL D.LGS. 150/2009 E SUE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI.

## PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE

San Gennaro Vesuviano, 22/08/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AD INTER

## PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE. SI ATTESTA LA COPERTURA FINANZIARIA

Intervento di bilancio: Codice \_\_\_\_\_ Competenza \_\_\_\_\_

Capitolo:

- o Oggetto: \_\_\_\_\_
- o Numero capitolo: \_\_\_\_\_ Prenotaz/impegno n. \_\_\_\_\_
- o Ammontare del presente impegno/prenotaz: € \_\_\_\_\_

San Gennaro Vesuviano, \_\_\_\_\_

Visto: la Ragioneria  
firma: \_\_\_\_\_

IL RESP DEL SERVIZIO FINANZIARIO

# REGOLAMENTO DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. \_\_ DEL \_\_/\_\_/\_\_

Art. 1	Oggetto del Regolamento .....	2
Art. 2	Definizione di Performance .....	2
Art.3	Piano triennale della Performance .....	2
Art. 4	Principi generali del Piano della Performance .....	3
Art. 5	Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e dell'unità organizzativa .....	4
Art.6	Criteri Guida per la misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	6
Art.7	Tabelle e parametri della misurazione e valutazione della performance .....	6
Art. 8	Valutazione finale e Graduatorie .....	11
Art.9	Norma transitoria .....	12
Art.10	Disposizioni finali ed entrata in vigore .....	12

Art. 1

**OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e sue successive modificazioni, il sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti.
2. Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti dal comune, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
3. Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance (individuale, dell'unità organizzativa e dell'amministrazione nel suo complesso) che si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'Ente.
4. La misurazione della performance è uno strumento e non un fine e va ponderato in base al rapporto costi/benefici.
5. Al fine di garantire la piena operatività del sistema di misurazione e valutazione e lo sviluppo qualitativo dello stesso, nel tempo, il Comune sta curando l'adeguamento del proprio sistema informatico, finalizzato a rendere disponibile le risultanze dei monitoraggi infrannuali e dei rapporti annuali e pluriennali a supporto della raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni necessarie ad un pieno apprezzamento della performance.

Art. 2

**DEFINIZIONE DI PERFORMANCE**

1. La performance è una prestazione lavorativa diligente tesa al massimo risultato e consiste nel contributo che un soggetto (singolo individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, amministrazione) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed infine alla soddisfazione dei bisogni della collettività, coerenti con la mission dell'ente.

Art. 3

**PIANO ANNUALE DELLA PERFORMANCE**

1. Il piano della performance è un documento annuale di pianificazione gestionale dell'Ente, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica, che individua gli obiettivi strategici ed operativi, definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente e gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed ai responsabili delle posizioni organizzative.
2. Gli obiettivi strategici ed operativi devono essere:
  - Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
  - Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi;
  - Riferibili ad un arco temporale determinato;

- Commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale nonché di comparazione con amministrazioni analoghe;
  - Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento all'anno precedente;
  - Correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
3. Il piano annuale della performance, ai sensi degli articoli n. 91, 169 e 197 del T.U.E.L. n. 267/2000, in conformità a quanto sostenuto dall'A.N.C.I. ed ammesso dalla C.I.V.I.T., deve essere unificato organicamente in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica nel P.E.G. (piano esecutivo di gestione), congiuntamente con il Piano dettagliato degli obiettivi.
  4. Il piano della performance deve essere monitorato e rendicontato semestralmente ed annualmente con la redazione della relazione intermedia e finale della performance.
  5. Esso può essere corretto ed integrato in corso di esercizio, se necessario, per migliorare la qualità dell'amministrazione.
  6. La relazione finale sulla performance presenta le seguenti caratteristiche:
    - È un documento annuale da adottare entro il 30 giugno dell'anno successivo;
    - Evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti con riferimenti agli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate;
    - Rileva gli scostamenti tra risultati e obiettivi;
    - Evidenzia il bilancio di genere realizzato;
    - E' diretto agli organi di governo, ai vertici dell'ente, agli organi esterni, ma soprattutto ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari di servizi dell'ente.

Art. 4

#### **PRINCIPI GENERALI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della performance deve rispettare i seguenti principi generali:

##### **Principi n.1 TRASPARENZA**

Il Piano deve essere pubblicato sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata "Trasparenza, valutazione e merito". Essa deve essere trasmessa alla C.I.V.I.T. E al M.E.F. al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità.

##### **Principio n.2 IMMEDIATA INTELLIGIBILITA'**

Il piano deve essere di dimensione contenute facilmente comprensibile e accessibile e leggibile agli utenti

##### **Principio n.3 VERIDICITA' E VERIFICABILITA'**

Il piano deve corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili. Per garantire la verificabilità del processo seguito, devono essere chiaramente definite le fasi, i tempi, le modalità, gli attori coinvolti e i loro ruoli.

##### **Principio n.4 PARTECIPAZIONE**

Il piano deve essere definito attraverso una partecipazione attiva dei Dirigenti e Responsabili del P.O. che devono favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa ed ogni forma di interazione con gli utenti esterni per individualizzarne e considerarne le aspettative e le attese.

#### **Principio n.5 COERENZA INTERNA ED ESTERNA**

Il piano deve essere coerente con il controllo di riferimento, con le risorse umane, strumentali e finanziari disponibili.

#### **Principio n.6 ORIZZONTE TEMPORALE**

L'arco temporale di riferimento del Piano di Performance collegabile ai documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio è l'anno finanziario.

#### **Art. 5**

### **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA**

La performance, una volta pianificata, deve essere misurata e valutata in conformità a quanto previsto nei commi 2/6 dell'art.8 del Regolamento dei controlli interni.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il sistema di misurazione della performance si compone di tre elementi fondamentali:

1. Indicatori;
2. Target;
3. Infrastruttura di supporto e processi.

L'indicatore di performance è lo strumento che rende possibile l'attività di acquisizione di informazione. Affinché il processo di misurazione sia rilevante, gli indicatori devono essere collegati ad obiettivi e devono puntare a generare risultati adeguati ad essi. Allo stesso tempo, il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile; per questo gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni.

Il target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.

- Il target deve essere ambizioso, ma realistico;
- Il target deve essere quantificabile e misurabile;



- I soggetti incaricati di ottenerlo devono avere abilità e competenze sufficienti ed i processi sottostanti devono rendere il target effettivamente raggiungibile;
- Devono essere presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al target;
- Devono essere previste forme di riconoscimento (non necessariamente di tipo finanziario);
- Ci deve essere il supporto da parte di superiori e/o vertici organizzativi;
- Il target deve essere accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo.

Il terzo elemento di un Sistema di misurazione è rappresentato dall'infrastruttura di supporto e dai soggetti responsabili dei processi di acquisizione, confronto, selezione, analisi, interpretazione e diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità. Un'infrastruttura di supporto può variare da semplici metodi manuali per la raccolta dati a sofisticati sistemi informativi, sistemi di gestione della conoscenza e procedure codificate per l'analisi e rappresentazione dei dati.

La valutazione della performance mira:

- a) Valorizzare e sviluppare le professionalità di ciascun dipendente, attraverso:
  - la conoscenza chiara e diretta di cosa viene richiesto al dipendente per consentirgli di concorrere agli obiettivi dell'Amministrazione;
  - l'individuazione di specifici fabbisogni formativi che consentano l'attivazione di interventi mirati;
  - la possibilità di acquisire elementi utili all'individuazione della collocazione lavorativa più soddisfacente (anche attraverso un sistema di mobilità interna).
- b) Riconoscere le caratteristiche professionali e le qualità delle prestazioni individuali di ogni dipendente per attuare conseguentemente una corretta applicazione delle politiche retributive che realizzano il sistema degli incentivi e delle progressioni economiche (orizzontali) e di carriera (verticali).

La valutazione della performance si basa:

- Sulla prestazione vera e propria;
- Sull'autonomia nel decidere in relazione al ruolo ricoperto;
- Sulle capacità di relazione all'interno e all'esterno della struttura;
- Sulla flessibilità lavorativa rapportata alle esigenze del servizio;
- Sul contributo al raggiungimento dei risultati prefigurati.

La valutazione della performance deve costituire per il Sindaco un giudizio oggettivo ed affidabile per la conferma, la sospensione o la revoca dell'incarico di direzione affidato al dirigente e responsabile della posizione organizzativa e per la collettività una garanzia di buon funzionamento degli uffici.

La valutazione connessa agli obiettivi che l'Amministrazione si propone di realizzare in un determinato arco temporale, d'intesa con la Dirigenza, che li dovrà realizzare concretamente e con il Nucleo di valutazione preposto alla misurazione dei risultati.

Il sistema di valutazione deve :

- Evidenziare ai singoli dipendenti i traguardi di sviluppo ed i programmi dell'Ente favorendo il processo di collaborazione delle persone e l'attività per gruppi e obiettivi;
- Chiarire quale deve essere il contributo che ciascun dipendente deve fornire;

- Determinare l'adozione di nuove politiche gestionali, dove la pianificazione e il controllo rappresentino le fasi indispensabili del processo organizzativo e della verifica dei risultati.

Art. 6

#### **CRITERI GUIDA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. I criteri guida cui collegare obiettivi e valutazione, descritti puntualmente nel comma 7 dell'art. 8 del regolamento dei controlli interni, sono riportati completamente nella tabella 3
2. Gli obiettivi, l'organizzazione e la valutazione devono collegarsi armoniosamente tra loro per ricercare la migliore attuazione delle finalità dell'amministrazione rivolgendosi ai risultati aziendali di ottimizzazione dei costi ed alla soddisfazione dei clienti-cittadini e dei dipendenti, nel rispetto degli equilibri economici, patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

Art.7

#### **PARAMETRI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - TABELLA -**

1. I parametri per la valutazione delle prestazioni (50%) dei dirigenti e dei Responsabili di posizioni organizzative sono analitici e tengono conto degli obiettivi assegnati con il piano della Performance e del loro livello di conseguimento misurato in termini percentuali, della capacità d'impegno e della capacità di spesa dimostrate nella gestione delle risorse finanziarie, del grado di complessità e del carattere innovativo degli obiettivi, tenuto conto degli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
2. I parametri per la valutazione delle competenze organizzative (50%) dei dirigenti e dei Responsabili di P.O. tengono conto delle capacità di programmazione, organizzazione e controllo del contributo assicurato alla performance generale della struttura, dello spirito di iniziativa, della capacità di innovazione, della capacità di formazione e di motivazione del personale, della capacità di relazione all'interno e all'esterno dell'ente ed infine della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La valutazione sulla performance individuale del restante personale è svolta da ciascun Responsabile P.O. cui detto personale è assegnato ed è collegata:
  - a) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Le tabelle per la misurazione e la valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti, delle unità Organizzative e dell'Amministrazione nel suo complesso sono quelle sotto riportate ai numeri 1), 2) e 3).

## TABELLA N. 1

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

A) PRESTAZIONI E LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.		Punti MAX 50
Elementi di riferimento della valutazione	Punteggio	
<b>A 1</b> Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati		
1. Specifici obiettivi di gruppo conseguiti	4 punti per ogni obiettivo pienamente conseguito 2 punti per ogni obiettivo parzialmente conseguito	
2. Specifici obiettivi individuali conseguiti	4 punti per ogni obiettivo pienamente conseguito 2 punti per ogni obiettivo parzialmente conseguito	
		Tot. MAX 30
<b>A 2</b> Qualità degli obiettivi di gruppo raggiunti		
Grado di complessità	Fino a punti 8	
Carattere innovativo	Fino a punti 8	
Contributo assicurativo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	Fino a punti 4	
		Tot. MAX 20
B) Competenze dimostrate		Punti MAX 50
<b>B 1</b> Elementi di riferimento alla valutazione		
1. Comportamento professionale	Fino a punti 10	
2. Comportamento organizzativo	Fino a punti 10	
		Tot MAX 20
<b>B 2</b> Spirito di iniziativa e capacità di gestione ed innovazione		
3. Rispetto delle scadenze di legge e dei tempi tecnici assegnati	Fino a punti 4	
4. Azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno	Fino a punti 4	
5. Contributo personale al contrasto della corruzione	Fino a punti 2	
		Tot MAX 10
<b>B 3</b> Capacità di formazione del personale		
6. Partecipazione a corsi di formazione	Fino a punti 2	
7. Partecipazione a seminari di studio	Fino a punti 1	
8. Incontri e riunioni di lavoro	Fino a punti 2	
		Tot MAX

<b>B 4</b>		5
<b>Capacità di relazione all'interno e all'esterno del Comune</b>		
9. Relazioni intrattenute con gli organi di governo	Fino a punti 3	
10. Relazioni intrattenute con i Responsabili delle P.O.	Fino a punti 3	
11. Relazioni intrattenute all'interno e all'esterno dell'unità organizzativa	Fino a punti 3	
12. Relazioni intrattenute con enti e soggetti esterni	Fino a punti 3	
13. Azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altre unità organizzative	Fino a punti 3	
		Tot MAX 15

TABELLA N. 2

PERFORMANCE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

<b>A) PRESTAZIONI A LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI DELLE P.O.</b>		Punti MAX 50
Elementi di riferimento della valutazione	Punteggio	
<b>A 1</b>		
<b>Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il PEG</b>		
Obiettivi conseguiti	2 punti per ogni punto percentuale di obiettivi pienamente conseguiti 1 punto per ogni punto percentuale di obiettivi parzialmente conseguiti almeno al 50%	
		Tot. MAX 30
<b>A 2</b>		
<b>Gestione delle risorse finanziarie assegnate con il PEG</b>		
$C_i$ (Capacità di impegno) (*) = $I_s / S_c$ (Impegni di spesa / stanziamenti di competenza) Valutabile: dal 60% al 100%	0,25 punti per ogni punto percentuale superiore al 60%	
		Tot. MAX 6
$C_s$ (Capacità di spesa nell'esercizio) = $P / L_c(**)$ (Pagamenti / limite di cassa) Valutabile: dal 60% al 100%	0,25 punti per ogni punto percentuale superiore al 60%	
		Tot MAX 6
<b>A 3</b>		
<b>Qualità degli obiettivi raggiunti</b>		
Grado di complessità	Fino a punti 4	
Carattere innovativo	Fino a punti 4	

	Tot MAX 8
--	--------------

(\*) Da calcolare al netto delle spese di cui all'art. 183, commi 2 e 5 del TUEL 267/2000

(\*\*) P = Pagamenti in conto residui e in conto competenza al netto delle spese non comprese nel limite di cassa assegnato.

Lc = Limite di cassa assegnato nel rispetto del patto di stabilità interno

<b>B) COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b>		Punti MAX 50
Elementi di riferimento della valutazione	Punteggio	
<b>B 1</b>		
<b>Capacità di programmazione, organizzazione e controllo</b>		
1. Partecipazione ai processi di formazione del bilancio	Fino a punti 3	
2. Elaborazione ed attuazione piani di lavoro	Fino a punti 4	
3. Modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale	Fino a punti 2	
4. Strumenti e iniziative di monitoraggio delle attività interne	Fino a punti 3	
5. Concorso nella programmazione triennale	Fino a punti 3	
		Tot MAX 15
<b>B 2</b>		
<b>Spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione</b>		
6. Rispetto delle scadenze di legge e dei tempi tecnici assegnati	Fino a punti 4	
7. Nuove iniziative rilevanti assunte nel corso dell'anno	Fino a punti 3	
8. Azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno	Fino a punti 3	
9. Collaborazioni prestate ai fini dell'aggiornamento del sito web	Fino a punti 2	
10. Definizione di misure per contrastare la corruzione e relativo contrasto	Fino a punti 3	
		Tot MAX 15
<b>B 3</b>		
<b>Capacità di formazione e di motivazione del personale</b>		
11. Iniziative assunte ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale assegnato	Fino a punti 3	
12. Azioni condotte ai fini di accrescere la motivazione al lavoro del personale	Fino a punti 3	
13. Incontri e riunioni di lavoro tenuti con il proprio personale	Fino a punti 2	
14. Partecipazione a corsi di formazione manageriale	Fino a punti 1	
15. Utilizzo dell'istituto della mobilità individuale	Fino a punti 2	
16. Valutazioni dei propri collaboratori e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività	Fino a punti 4	
		Tot MAX 15
<b>B 4</b>		

Capacità di relazione all'interno e all'esterno del Comune		
17. Relazioni intrattenute con gli organi di governo	Fino a punti 2	
18. Partecipazione alla Conferenza dei dirigenti	Fino a punti 1	
19. Azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altri Settori	Fino a punti 1	
20. Relazioni intrattenute con enti e soggetti esterni	Fino a punti 1	
		Tot MAX 5

TABELLA N. 3

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A) LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		Punti MAX 100
Elementi qualificanti	Punteggio	
a) Grado di attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività.	Fino a punti 14	
b) Grado di attuazione di piani programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.	Fino a punti 14	
c) Grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.	Fino a punti 12	
d) Grado di modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali e delle capacità di attuazione di piani e programmi.	Fino a punti 12	
e) Grado di sviluppo qualitativo e quantitativo delle forme di partecipazione e collaborazione con i cittadini, con gli utenti e con i destinatari dei servizi.	Fino a punti 12	
f) Grado di efficienza nell'impiego delle risorse con riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.	Fino a punti 12	
g) Grado di sviluppo qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati.	Fino a punti 12	
h) Grado di raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	Fino a punti 12	
TOTALE		

VALUTAZIONE FINALE – GRADUATORIE

1. La valutazione finale si struttura nella misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa, del restante personale amministrativo e dell'amministrazione nel suo complesso in conformità alle tabelle sopra indicate.
2. Il N.d.V. compila una graduatoria alla fine di ciascun esercizio finanziario, in conformità all'art. 5 - lettere a) e b) tenendo conto delle fasce di merito istituite e previste nel comma 6 dell'art. 8 del vigente Regolamento dei controlli interni, subordinatamente all'approvazione del nuovo contratto nazionale del lavoro degli enti locali e all'utilizzazione delle risorse derivanti dall'attuazione del piano di razionalizzazione dei servizi.
3. Il processo valutativo, in relazione alla performance individuale, si svolge secondo un meccanismo a cascata:
  - a) Il Sindaco valuta il vertice direzionale (Segretario – Direttore Generale – Responsabile delle Posizioni Organizzative) in base alla proposta di graduatoria del N.d.V., ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato nonché dei premi previsti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni ove istituite con apposito regolamento;
  - b) Il N.d.V. compila la proposta di graduatoria del restante personale sulla base delle valutazioni svolte e trasmesse dai singoli Responsabili di Posizioni Organizzative, relativamente al personale assegnato, che viene rimessa al Responsabile dell'Ufficio personale per la definitiva approvazione e l'attribuzione delle risorse destinate alla produttività ed ai premi previsti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni ove istituite con apposito regolamento;
4. La differenziazione dei premi, secondo logiche meritocratiche e nel rispetto del titolo III del D.Lgs. 150/2009, è collegato alle tre fasce di merito, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:
  - a) 30% fascia di merito alta cui corrisponde il 40% delle risorse stanziare;
  - b) 45% fascia di merito intermedia, cui corrisponde l'ulteriore 40% delle risorse stanziare;
  - c) 25% fascia di merito bassa cui corrisponde il 20% delle risorse stanziare.
5. Le griglie per l'attribuzione dei premi sono fissate nel modo seguente:
  - a) A chi accede alla fascia alta (da 80 a 100 punti), erogazione dell'100% delle quote;
  - b) A chi accede alla fascia intermedia (da 60 a 80 punti), erogazione dell'80% delle quote;
  - c) A chi accede alla fascia bassa (da 40 a 60 punti), erogazione dell'60% delle quote;
6. Per le valutazioni inferiori a 40/100 punti non si eroga l'incentivazione.
7. La valutazione negativa e la reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione assume rilevanza anche a fini disciplinari ai sensi dell'art.55 – quater c.2 del D.Lgs. 165% che dispone il licenziamento per insufficiente rendimento.
8. La differenziazione per fasce non si applica per i Dirigenti/Responsabili delle P.O., perché non sono superiori a 5 unità.
9. L'erogazione della retribuzione di risultato fissata nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita dall'amministrazione ai Dirigenti e Responsabili delle Posizioni Organizzative, viene corrisposta in base al punteggio da ciascun responsabile sulla scorta della tabella n.2 allegata al presente regolamento.
10. La quota di ogni punto percentuale vale 0,25; tale quota-punto va moltiplicata per il punteggio riportato, ottenendo così la determinazione della percentuale di retribuzione da attribuire in concreto a ciascun Responsabile, a seguito della proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale Responsabile di Posizione Organizzativa.

11. Agli stessi spettano i premi previsti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 ove istituiti con apposito regolamento.
12. L'erogazione e la differenziazione dei premi deve avvenire nel rispetto della contrattazione decentrata integrativa, che deve tenere conto dei vincoli e limiti fissati attualmente nel D.Lgs. 141/2011 e delle future disposizioni finanziarie in materia.

Art. 9

#### NORMA TRANSITORIA

In fase di prima applicazione sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi ad anni precedenti, in quanto gli stessi, sono stati prodotti successivamente alla decadenza di precedenti organi di valutazione e controllo.

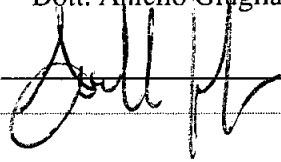
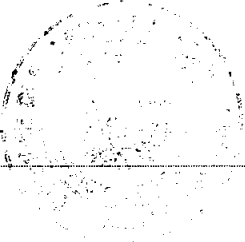
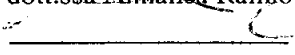
Art. 10

#### DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni normative in materia.
2. Il presente regolamento entrerà in vigore il quindicesimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, successiva alla esecutività della Deliberazione che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle disposizioni su precedenti organismi di valutazione e controllo, ed ogni altra norma regolamentare non compatibile.



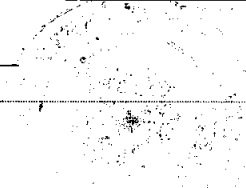
Letto, confermato e sottoscritto,

<p><i>IL SINDACO</i> Dott. Aniello Giugliano</p>  	<p><i>Il Segretario Generale</i> dott.ssa Annalisa Raimo</p> 
---	--

**Certificato di pubblicazione**  
*(art.124, comma 1, d.lgs. 18.8.2000, n.267)*

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio del Comune, per restarvi per 15 giorni consecutivi, a partire dal \_\_\_\_\_ - *AL 27-08-2013*

San Gennaro Vesuviano, \_\_\_\_\_ Il responsabile dell'albo pretorio *831*



**Si attesta**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_,

siccome dichiarata immediatamente eseguibile, ex art.134, comma 4, d.lgs. 18.8.2000, n.267;

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ex art.134, comma 3, d.lgs. 18.8.2000, n.267;

San Gennaro Vesuviano, \_\_\_\_\_ *Il Segretario Generale*  
dott.ssa Annalisa Raimo

**Si attesta**

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_

San Gennaro Vesuviano, \_\_\_\_\_ Il responsabile dell'albo pretorio