



**COMUNE DI SANT'AGNELLO**

**PROVINCIA DI NAPOLI**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE,  
VALUTAZIONE, INTEGRITA'  
E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE  
E DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE  
N. 211 DEL 24.12.2010

MODIFICATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE  
N. 71 DEL 22.05.2012

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE,  
INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**CAPO I**

**IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

**Articolo 1**

**Ambito di applicazione**

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

**Articolo 2**

**Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.

3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

6. Il rispetto delle disposizioni del presente Capo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Capo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

### **Articolo 3 Trasparenza**

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «*Trasparenza, valutazione e merito*»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i funzionari titolari di posizione organizzativa sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 15072009;
- d) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- e) le retribuzioni del Segretario Comunale e dei titolari di posizione organizzativa, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati;
- h) la relazione previsionale e programmatica, il piano triennale delle opere pubbliche), il bilancio di previsione annuale, il PEG o il Piano degli Obiettivi, nonché i report intermedi di monitoraggio curati dall'OIV.

2. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

### **Articolo 4 Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2 il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto previsto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda

Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG o nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 9 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **Articolo 5**

### **Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO e sono:

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

## **Articolo 6**

### **Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e

- quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione della performance organizzativa dovrà raggiungere l'obiettivo di valutare:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici;
- il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'Ente, finalizzato all'aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla popolazione.

## **Articolo 7**

### **Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dal personale dipendente sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente regolamento e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

4. La valutazione del personale assegnato riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

## **Articolo 8**

### **Strumenti di programmazione**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
- il Piano esecutivo di gestione o Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati.

2. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 8, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 1.

## **CAPO II**

### **IL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

#### **Articolo 9**

##### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa;

b) dai titolari di posizione organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

3. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. 150/2009, art. 7 commi 1 e 3 e art. 9, commi 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante la metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

## **Articolo 10**

### **Oggetto della valutazione**

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance riguarda la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari della posizione organizzativa e del personale è illustrato al presente capo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

## **Articolo 11**

### **Fasi della valutazione**

1) Il sistema di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso le seguenti fasi:

a) fase previsionale nella quale sono formalmente attribuiti gli obiettivi al dipendente e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi e sono definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) fase intermedia di monitoraggio, al fine di verificare in corso d'anno il progressivo realizzarsi degli obiettivi assegnati e dei comportamenti attesi; tale fase si articola in almeno due momenti di monitoraggio intermedio, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati; i risultati

del monitoraggio delle performances individuali devono essere comunicati a ciascun dipendente; i risultati del monitoraggio delle performances complessive dell'Ente devono essere comunicate ai cittadini;

c) fase consuntiva, nella quale si raccolgono tutti gli elementi utili per la valutazione consuntiva d'esercizio, si redigono le schede di valutazione, e si consegnano queste ultime ai dipendenti, unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

## **Articolo 12** **Tempi della valutazione**

1. Le tre fasi della valutazione di cui all'art. 11 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase previsionale: entro il mese di marzo;
- fase intermedia di monitoraggio: prima verifica intermedia entro il 30 giugno e seconda verifica intermedia entro il 30 ottobre;
- fase consuntiva: entro il 30 aprile dell'anno successivo.

2. Al fine di garantire la piena applicazione della tempistica che caratterizza il ciclo della performance, la fase previsionale deve necessariamente concludersi entro il periodo sopra stabilito, per cui, nel caso in cui a tale data non fossero ancora stati approvati gli atti di programmazione contabile, la Giunta Comunale procederà comunque all'assegnazione degli obiettivi a ciascun titolare di posizione organizzativa.

## **Articolo 13** **Strumento di valutazione: la scheda di valutazione**

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto al presente capo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto all'art. 7, lettere a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio, tanto più esaustiva quanto più i punteggi siano particolarmente alti o bassi;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e



circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

#### **Art. 14** **Sistema premiante**

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità il Comune, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza i seguenti strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs. 150/2009:

- le progressioni economiche;
- le progressioni di carriera;
- l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale;

nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dell'art. 20 dello stesso D.Lgs 150/2009 (bonus annuale delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).

3. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 15** **Progressioni economiche e di carriera**

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche 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 dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del D.lgs n. 165/2001, il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno in possesso di titolo di studio per l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle

specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

#### **Art. 16**

#### **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

#### **Articolo 17**

#### **Soggetti coinvolti nel processo di valutazione**

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

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, che valuta la performance della struttura amministrativa nel suo complesso e che propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa;

- dai titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;

- dal Segretario Generale, che integra l'Organismo Indipendente di Valutazione per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa.

2. La valutazione di performance del personale in distacco totale o parziale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal titolare di posizione organizzativa cui è formalmente assegnato il dipendente, sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

3. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa della struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro titolare di posizione organizzativa.

#### **Articolo 18**

#### **Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):

a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance: a questo fine

- trasmette al Sindaco, almeno ogni sei mesi, una relazione sullo stato di funzionamento del sistema;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, al Segretario Generale e ai titolari di posizione organizzativa;
  - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;
  - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, limitatamente alle disposizioni applicabili agli enti locali;
  - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - h) propone alla Giunta Comunale la graduazione delle posizioni organizzative ed i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione secondo la metodologia approvata dalla Giunta e sulla base delle risorse disponibili;
  - i) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - l) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

## **Articolo 19**

### **Composizione dell'organismo indipendente di valutazione**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha composizione collegiale ed è composto da tre componenti dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Sono richieste, in particolare, capacità di valutazione e visione strategica e competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).
2. La nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione spetta al Sindaco, che procede ai sensi del successivo art. 20. Uno dei tre membri viene individuato dal Sindaco come il coordinatore del Collegio.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
4. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Non possono inoltre essere nominati componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4° grado e coloro che sono legati all'ente da un rapporto

continuativo retribuito di prestazione d'opera, amministratori o revisori dei conti dello stesso Ente.

5. Il raccordo tra l'organismo indipendente di valutazione e l'organizzazione è garantito dal Segretario Generale.

6. Limitatamente alla formulazione di proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa l'Organismo Indipendente di Valutazione è integrato dal Segretario Generale.

## **Articolo 20**

### **Requisiti per la nomina. Procedura di nomina**

1. I requisiti valutabili per la nomina del componente dell'organismo indipendente di valutazione attengono all'area delle conoscenze, a quella delle esperienze professionali e a quella delle capacità.

#### REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

a) Titolo di studio: i componenti deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

b) Tipologia del percorso formativo: è richiesto il possesso della laurea specialistica o della laurea vecchio ordinamento in ingegneria o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, ovvero ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo.

c) Titoli valutabili: sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

d) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

#### REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

I componenti devono essere in possesso di adeguata esperienza, acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

#### REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ

Capacità: i componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Sindaco con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste.

3. La nomina può essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso pubblico. I curricula dei componenti dell'O.I.V. sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

4. Il Nucleo di Valutazione attualmente presente presso l'Ente, ove non riconfermato nei suoi componenti nel nuovo O.I.V., continuerà a svolgere le sue funzioni nel 2011 limitatamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2010.

#### **Articolo 21**

##### **Compenso e durata dell'organismo indipendente di valutazione**

1. Il compenso per i componenti dell'organismo indipendente di valutazione, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionato all'impegno richiesto. In ogni caso il compenso non può superare la somma attualmente complessivamente destinata all'attività di valutazione.

2. L'organismo indipendente di valutazione rimane in carica 3 anni e può essere riconfermato una sola volta.

3. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione decadono per la sopravvenienza delle condizioni di incompatibilità di cui al precedente art. 19 e possono essere revocati con atto motivato del Sindaco qualora venga meno il rapporto di fiducia con l'Amministrazione, per sopravvenuti motivi di interesse pubblico ovvero qualora adottino comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

#### **Articolo 22**

##### **Entrata in vigore. Abrogazioni**

1. Il presente regolamento ed il relativo allegato entreranno in vigore il 01 gennaio 2011, come previsto dal D.lgs. 150/2009.

2. Sono espressamente abrogati tutti i regolamenti e gli atti precedentemente approvati incompatibili con il presente regolamento.

Ente .....

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**  
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE P.O.**

<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PESATURE</b>
1a Obiettivi di gruppo	25
1b Obiettivi individuali	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20
3 Competenze dimostrate	10
4 Contributo alla performance generale	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

## Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D non titolari di P.O.	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Obiettivi di gruppo	20	10	20
1b Obiettivi individuali	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	30 di cui	40 di cui	50 di cui
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(20)	(15)	(10)
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Legenda:

1. 1a) Per "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.  
1b) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1a e riferiti a specifici indicatori quali-quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici per l'Ente;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio; il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale; il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario o funzionario titolare di posizione organizzativa).

## Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p><b>Grado 1</b></p> <p><b>INADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p><b>Grado 2</b></p> <p><b>MIGLIORABILE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 26 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p><b>Grado 3</b></p> <p><b>ADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p><b>Grado 4</b></p> <p><b>BUONO</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p><b>Grado 5</b></p> <p><b>ECCELLENTE</b></p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento</p>



## Articolazione in fasce

**Si individua un punteggio – soglia al di sotto del quale non è assegnata alcuna premialità:**

- **per i titolari di posizione organizzativa** detto valore soglia è fissato in 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il restante personale** detto valore soglia è fissato in 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

**Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:**

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100

In questa fascia può rientrare massimo il 30% del personale titolare di posizione organizzativa (con arrotondamento all'unità superiore) e il 20% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento (con arrotondamento all'unità superiore).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;

- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

## Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

- Premio base 1 terza fascia
- Premio base + 25% 1.25 seconda fascia
- (Premio base + 25%) +  $\frac{\text{premio base} + 25\%}{1.25}$  1.875 prima fascia

Fino all'entrata in vigore dell'articolazione in fasce di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla performance per i titolari di posizione organizzativa e per il restante personale avverrà secondo il seguente criterio:

PUNTEGGI	PERCENTUALE DELL'INDENNITÀ SPETTANTE
Da 91 a 100/100	100%
Da 81 a 90/100	80%
Da 71 a 80/100	60%
Da 0 a 70/100	0

Ente .....

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**  
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

ESERCIZIO \_\_\_\_\_

Personale Fascia D titolare di P.O.

COGNOME \_\_\_\_\_ NOME \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Obiettivi di gruppo	25		
1b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance dell'Area	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	10		
Totale	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):**

---



---



---



---



---

**Eventuali considerazioni del valutato:**

---



---

**IL VALUTATO (per presa visione)**

**IL VALUTATORE**

Ente .....

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**  
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

ESERCIZIO \_\_\_\_\_

Personale Fascia D non titolare di P.O.

COGNOME \_\_\_\_\_ NOME \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Obiettivi di gruppo	20		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance dell'Area	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	30 di cui  10  20		
Totale	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

---



---



---



---



---



---

Eventuali considerazioni del valutato:

---



---

IL VALUTATO (per presa visione)

IL VALUTATORE

Ente .....

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**  
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

ESERCIZIO \_\_\_\_\_

Personale Fascia C

COGNOME \_\_\_\_\_ NOME \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Obiettivi di gruppo	10		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance dell'Area	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	40 di cui		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem solving	15		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

---



---



---



---



---

Eventuali considerazioni del valutato:

---



---

IL VALUTATO (per presa visione)

IL VALUTATORE

Ente .....

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE**  
(informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009)

ESERCIZIO \_\_\_\_\_

Personale Fascia A/B

COGNOME \_\_\_\_\_ NOME \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a Obiettivi di gruppo	20		
1b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance dell'Area	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	50 di cui		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem solving	10		
Totale	<b>100</b>		<b>Posizionamento nella fascia di merito</b>

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore):

---



---



---



---



---

Eventuali considerazioni del valutato:

---



---

IL VALUTATO (per presa visione)

IL VALUTATORE