



COMUNE DI ORSOMARSO

PROVINCIA DI COSENZA

[HTTP://WWW.COMUNE.ORSOMARSO](http://www.comune.orsomarso)

O.CS.IT/

PEC:

PROTOCOLLO.COMUNE.ORSOMARSO@ASMEPEC.IT

| | |
|-----------------------------|--|
| N. 24 DEL 21/04/ 2023 | OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO . |
|-----------------------------|--|

L'ANNO DUEMILAVENTITRE IL GIORNO VENTUNO DEL MESE DI APRILE ALLE ORE 12.30 NELLA RESIDENZA MUNICIPALE DEL COMUNE SUDDETTO E PREVIA L'OSSERVANZA DELLE FORMALITÀ PRESCRITTE DALLA VIGENTE NORMATIVA, SONO STATI PER OGGI CONVOCATI I COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE. ALL'APPELLO RISULTANO:

| COMPONENTI | PRESENTI | ASSENTI |
|------------------|----------|---------|
| ALBERTO BOTTONE | - | X |
| ANTONIO CAMPAGNA | X | |
| CLARISSA MARATIA | X | |

RISULTATO CHE GLI INTERVENUTI SONO IN NUMERO LEGALE, ASSUME LA PRESIDENZA ANTONIO CAMPAGNA NELLA SUA QUALITÀ DI VICE SINDACO

PARTECIPA ALLA RIUNIONE IL SEGRETARIO GENERALE COMUNALE DOTT.SSA GIOVANNA DI RIENZO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA LA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO AVENTE AD OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO .**

.” ALLEGATA AL PRESENTE ATTO QUALE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE;

RITENUTO IL SUDDETTO ATTO MERITEVOLE DI APPROVAZIONE;

VISTI I PARERI RESI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL D.LGS. 18.08.2000 N. 267 E S.M.I., INSERITI NELLA PROPOSTA DI DELIBERA PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PRESENTE ATTO; CON VOTI FAVOREVOLI UNANIMI ESPRESSI PER ALZATA DI MANO

DELIBERA

DI APPROVARE, INTEGRALMENTE E SENZA MODIFICHE PER I MOTIVI ESPOSTI IN PREMESSA, LA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO AVENTE AD OGGETTO **“APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO ..”**

.”ALLEGATA AL PRESENTE ATTO QUALE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE;

1) DI TRASMETTERE COPIA DEL PRESENTE ATTO AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO COMUNALE PER L'ARCHIVIAZIONE E GLI ADEMPIMENTI CONSEQUENZIALI DI COMPETENZA CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA PUBBLICAZIONE ED ALLA TRASMISSIONE AGLI ORGANI ED UFFICI COMUNALI RISPETTIVAMENTE COMPETENTI.

INDI,

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA, SENTITO IL RESPONSABILE DI SETTORE INTERESSATO, L'URGENZA DI PROVVEDERE IN MERITO, CON SUCCESSIVI VOTI FAVOREVOLI UNANIMI ESPRESSI PER ALZATA DI MANO

DELIBERA

DI DICHIARARE IL PRESENTE ATTO IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 134, COMMA 4 DEL D.LGS. 18.08.2000 N. 267 E S.M.I. .



COMUNE DI ORSOMARSO

PROVINCIA DI COSENZA

WWW.COMUNE.ORSOMARSO.CS.IT

PEC: PROTOCOLLO.COMUNE.ORSOMARSO@ASMEPEC.IT

PROPOSTA DI DELIBERA DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO.

PROPONENTE: IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

- IL D.Lgs. n. 150/2009, DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA N. 15/2009, HA DISPOSTO IL "RINNOVO" DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE DIPENDENTE, CON L'OBBLIGO PER GLI ENTI LOCALI, A NORMA DELL'ART. 16 DELLO STESSO DECRETO, DI ADOTTARE LA NUOVA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE, CON L'ESPLICITO SCOPO DI "MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI DALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, 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 DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E DELLE RISORSE IMPIEGATE PER IL LORO PERSEGUIMENTO;
- IL D.Lgs. n. 150/2009 DISPONE L'OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI AL FINE DI ADEGUARLO ALLA RIFORMA SULLA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE;

DATO ATTO CHE IL D.Lgs. n. 74/2017 È INTERVENUTO A MODIFICARE IN MODO RILEVANTE IL TITOLO II E III DEL DECRETO 150/2009, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL CICLO E AI SOGGETTI DELLA PERFORMANCE, AL COINVOLGIMENTO DEI CITTADINI E DEGLI UTENTI NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE, AI CRITERI DI DIFFERENZIAZIONE DELLA PREMIALITÀ;

VISTO NELLO SPECIFICO L'ART. 7 COMMA 1 DEL D.Lgs n. 150/2009, SECONDO IL QUALE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE È OGGETTO DI AGGIORNAMENTO ANNUALE;

PRESO ATTO CHE CON DELIBERA DI G.M. N. 06 DEL 10.2. 2023 ESECUTIVA È STATO APPROVATO IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 E GLI OBIETTIVI 2023 PER I TITOLARI DI P.O. E IL SEGRETARIO COMUNALE;

RITENUTO PERTANTO DI APPROVARE IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO, COERENTE CON L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO, CON I SEGUENTI DOCUMENTI:

- REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O.
- SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

VISTO IL PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA, ESPRESSO AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL D.Lgs. N. 267/2000 E DATO ATTO CHE IL PRESENTE PROVVEDIMENTO NON COMPORTA SPESE PER L'ENTE;

PROPONE

1. DI APPROVARE IN TUTTE LE SUE PARTI IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO, NEI SEGUENTI ALLEGATI:
 - REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O.
 - SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE;
2. DI TRASMETTERE COPIA DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO AI RESPONSABILI DI SETTORE, ALLE RR.SS.UU., AI FINI DELLA PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE NELL'AMBITO DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" E DELLA DIVULGAZIONE A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE;
3. DI DELIBERARE ALTRESÌ L'IMMEDIATA ESECUTIVITÀ DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE, STANTE L'URGENZA A PROVVEDERE, AI SENSI ED EFFETTI DELL'ART. 134, COMMA 4, DEL D.Lgs. 267/2000

ORSOMARSO,

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
DOTT. RAFFAELE FASANO

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O. DEL COMUNE DI ORSOMARSO .

| <i>NOMINATIVO</i> | <i>FIRMA</i> |
|-------------------|--------------|
| ALBERTO BOTTONE | |
| ANTONIO CAMPAGNA | |
| CLARISSA MARATIA | |

LA PRESENTE DELIBERAZIONE VIENE LETTA, APPROVATA E SOTTOSCRITTA.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA GIOVANNA DI RIENZO

IL VICE SINDACO
ANTONIO CAMPAGNA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

ATTESTA:

1.CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 24 DEL 21/04/2023 È STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE IL GIORNO 24/04/2023 E VI RIMARRA' PER QUINDICI GIORNI CONSECUTIVI;
2.È STATA PARTECIPATA AI CAPIGRUPPO PRESENTI IN CONSIGLIO COMUNALE CON NOTA N.1702 DEL 24/04/2023;
3.È DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 21/04/2023 IN QUANTO:
X DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE;
SONO DECORSI DIECI GIORNI DALL'INIZIO DELLA PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO.

ORSOMARSO,24/04/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
DOTT. ALDO ORRICO

IL PRESENTE ESEMPLARE È LA MERA FEDELE RIPRODUZIONE, IN FORMATO INFORMATICO APERTO AI SOLI FINI DI PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB ISTITUZIONALE COMUNALE, DEL DOCUMENTO DI RIFERIMENTO IL CUI ORIGINALE CARTACEO È AGLI ATTI DEL COMUNE DI ORSOMARSO (CS) RITUALMENTE COMPLETO IN OGNI SUO ELEMENTO COMPRESSE LE DOVUTE SOTTOSCRIZIONI DA PARTE DEI SOGGETTI COMPETENTI

COMUNE DI ORSOMARSO

PROVINCIA DI COSENZA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
DIPENDENTE NON TITOLARE DI P.O.

APPROVATO CON DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 24 DEL 21.4.2023

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of a vertical line followed by a loop and a horizontal stroke.

| ARTICOLO | DESCRIZIONE |
|----------|--|
| 1 | PREMESSA. |
| 2 | ATTORI DELLA VALUTAZIONE. |
| 3 | FINALITÀ DELLA VALUTAZIONE. |
| 4 | OGGETTO DELLA VALUTAZIONE. |
| 5 | VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI. |
| 6 | METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI. |
| 7 | PROCEDURA DI CONCILIAZIONE. |
| 8 | TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE. |
| 9 | COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE. |
| 10 | CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE IN TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO. |
| | APPENDICE |
| A) | SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI; |

ARTICOLO 1 - PREMessa

1. IL PRESENTE DOCUMENTO È DIRETTO A DISCIPLINARE E UNIFORMARE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O..
2. IL SISTEMA RICONOSCE COME VALORI DI RIFERIMENTO QUELLI DELLA TRASPARENZA, DELLA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI E DELLE PRESTAZIONI RISPETTO AI PROGRAMMI DELL'AMMINISTRAZIONE, E DEL MERITO INDIVIDUALE E DEI GRUPPI DI LAVORO.
3. IL SISTEMA DEFINISCE IL METODO E IL PROCEDIMENTO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI, E DELL'ORGANIZZAZIONE INTESA NEL SUO COMPLESSO. LA VALUTAZIONE SI ATTUA UTILIZZANDO CRITERI SELETTIVI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO, SULLA BASE DEI RISULTATI CONSEGUITI ANCHE AI FINI DEI SISTEMI PREMIANTI PREVISTI DAL D.LGS. N. 150/2009.

ARTICOLO 2 - ATTORI DELLA VALUTAZIONE

1. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE È AFFIDATA:
 - A) AL NUCLEO DI VALUTAZIONE, CUI COMPETE LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA NEL SUO COMPLESSO, NONCHÉ LA PROPOSTA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA;
 - B) AL SINDACO CUI COMPETE, L'APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL SEGRETARIO COMUNALE FORMULATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE; AL SINDACO, INOLTRE COMPETE LA VALUTAZIONE ANNUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE SERVENDOSI DEL SUPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE.
 - C) AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA CUI COMPETE LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL PROPRIO SETTORE/SERVIZIO;
 - D) AI CITTADINI O DAGLI ALTRI UTENTI FINALI IN RAPPORTO ALLA QUALITÀ DEI SERVIZI RESI DALL'AMMINISTRAZIONE, I QUALI PARTECIPANO ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

ARTICOLO 3 - FINALITÀ DELLA VALUTAZIONE

1. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE PERSEGUE LE SEGUENTI FINALITÀ:
 - A) ORIENTARE LA PRESTAZIONE DEI VALUTATI VERSO IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE;
 - B) LA VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI;
 - C) L'INTRODUZIONE DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA DELLA RESPONSABILITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE RIVOLTA ALLO SVILUPPO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI E DEL MERITO;
 - D) L'ASSEGNAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ E DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO.

ARTICOLO 4 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

1. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE È IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI, IL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA E LA PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ (RESPONSABILI) O ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE/SERVIZIO (DIPENDENTI) E LE COMPETENZE E I RELATIVI COMPORTAMENTI TENUTI SIA NELL'AMBITO DELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ SIA PER OTTENERE I RISULTATI PREFISSATI.
2. GLI OBIETTIVI DOVRANNO POSSEDERE DETERMINATE CARATTERISTICHE:
 - A) RILEVANTI E PERTINENTI RISPETTO AI BISOGNI DELLA COLLETTIVITÀ, ALLA MISSIONE ISTITUZIONALE, ALLE PRIORITÀ POLITICHE ED ALLE STRATEGIE DELL'AMMINISTRAZIONE;



- 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 A VALORI DI RIFERIMENTO DERIVANTI DA STANDARD DEFINITI A LIVELLO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE, NONCHÉ DA COMPARAZIONI CON AMMINISTRAZIONI ANALOGHE;
- F) CONFRONTABILI CON LE TENDENZE DELLA PRODUTTIVITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE CON RIFERIMENTO, OVE POSSIBILE, ALMENO AL TRIENNIO PRECEDENTE;
- G) CORRELATI ALLA QUANTITÀ ED ALLA QUALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI.

ARTICOLO 5 - VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

1. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI È IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI E DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE/SERVIZIO (VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO) E LE COMPETENZE E I RELATIVI COMPORTAMENTI TENUTI DAI DIPENDENTI SIA NELL'AMBITO DELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ SIA PER OTTENERE I RISULTATI PREFISSATI (VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE).
2. PER QUANTO CONCERNE LA VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO, GLI OBIETTIVI DEI QUALI SI ANDRÀ A VERIFICARE IL RAGGIUNGIMENTO POTRANNO ESSERE INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO E DOVRANNO POSSEDERE LE STESSO CARATTERISTICHE DI QUELLI ASSEGNATI AI RESPONSABILI E CHE SONO RIPORTATE AL PRECEDENTE ARTICOLO 5, COMMA 2. INOLTRE, NELLA VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO VERRÀ CONSIDERATA LA QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO DA CIASCUN DIPENDENTE ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE/SERVIZIO DI APPARTENENZA.
3. PER QUANTO CONCERNE LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE I CRITERI DA CONSIDERARE SONO I SEGUENTI:

- IMPEGNO E AFFIDABILITÀ

INTESE QUALI:

- CONSAPEVOLEZZA DELLE RESPONSABILITÀ DEL PROPRIO LAVORO, DELLE RISORSE AFFIDATE E DEGLI STRUMENTI UTILIZZATI
- CORRETTO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE;
- RISPONDEZZA DELL'APPORTO LAVORATIVO OFFERTO RISPETTO AL RUOLO OCCUPATO NELL'ORGANIZZAZIONE
- CAPACITÀ DI ADOTTARE DECISIONI E SCELTE SECONDO LE INDICAZIONI RICEVUTE

- ORIENTAMENTO AL CITTADINO - CLIENTE

INTESO COME CAPACITÀ DIMOSTRATA DI ASCOLTARE E METTERE IN ATTO SOLUZIONI CHE NELLA CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA SIANO FINALIZZATE ALLA SODDISFAZIONE DELL'UTENTE, INTERPRETANDONE CORRETTAMENTE I BISOGNI E ALLA CRESCITA DEGLI STANDARD DI EROGAZIONE DEI SERVIZI IN TERMINI DI QUALITÀ E TEMPESTIVITÀ.

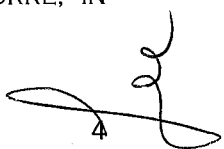
- COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE

INTESA COME CAPACITÀ DI OPERARE IN GRUPPO DI LAVORO, DI MANTENERE RELAZIONI POSITIVE E DI PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE VERSO GLI ALTRI DIPENDENTI E TRA CENTRI DI RESPONSABILITÀ;

- PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE

INTESA COME:

- AUTONOMIA E CAPACITÀ DI GESTIRE SITUAZIONI COMPLESSE E DI PROPORRE, IN AUTONOMIA, SOLUZIONI ALLE STESSO
- CAPACITÀ DI INSERIRSI POSITIVAMENTE NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE;



- PROPENSIONE AD INDIVIDUARE NUOVE MODALITÀ DI ANALISI, SVILUPPANDO NUOVE TECNICHE E METODI DI LAVORO

ARTICOLO 6 - METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

1. LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA AVVIENE UTILIZZANDO SCALE NUMERICHE CON VALORI CHE VANNO DA 0 A 100.

A) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO – MAX 40 PUNTI

GLI OBIETTIVI DI GRUPPO DA RAGGIUNGERE SONO RAPPRESENTATI COME DESCRITTO NEL PRECEDENTE ART. 7 COMMA 2. IL PUNTEGGIO ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO VERRÀ RIPARTITO IN PERCENTUALE NEL MODO CHE SEGUE, IN RAPPORTO AL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLO STESSO COME ASSEVERATO DALL'OIV/ DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO INFERIORE AL 50%: NESSUN PUNTO
- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO COMPRESO TRA 51% E 70%: 20 PUNTI
- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO COMPRESO TRA 71% E 80%: 30 PUNTI
- RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO SUPERIORE ALL'80%: 40 PUNTI

B) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO DA CIASCUN DIPENDENTE ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE/SERVIZIO, COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – MAX 60 PUNTI

- *ORIENTAMENTO AL CITTADINO - CLIENTE: MAX PUNTI 20*
- *COLLABORAZIONE, COMUNICAZIONE E INTEGRAZIONE: MAX PUNTI 20*
- *ORGANIZZAZIONE: MAX PUNTI 10*
- *INNOVAZIONE: MAX PUNTI 10*

2. LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE INFERIORE A 30 PUNTI SU 60, LIMITATAMENTE AL PUNTO B) RELATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, CONFIGURA LA FATTISPECIE DELL'“INSUFFICIENTE RENDIMENTO” AL FINE DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 55-QUATER COMMA 1 LETT. F-*QUINQUIES*) DEL D.LGS. N. 165/2001 IN TEMA DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

ARTICOLO 7 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

1. LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE DA ADOTTARE AL SORGERE DI EVENTUALI CONTRASTI TRA I SOGGETTI RESPONSABILI DELLA VALUTAZIONE ED I VALUTATI, PREVEDE CHE IL RICORRENTE PROVVEDA ALL'INDICAZIONE CHIARA E DOCUMENTATA DELL'OGGETTO DELLA CONTESTAZIONE, SULLA BASE DEI CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DA INSERIRE DIRETTAMENTE NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE O DA PRESENTARE CON DOCUMENTO A PARTE E DA INVIARE AL NUCLEO DI VALUTAZIONE ENTRO 15 GIORNI DALLA DATA DELLA CONOSCENZA DELL'ESITO DELLA VALUTAZIONE.
2. IL NUCLEO DI VALUTAZIONE, ENTRO 15 GIORNI DAL RICEVIMENTO DELLA RICHIESTA DI CONTESTAZIONE SCRITTA E MOTIVATA, CON AMPI POTERI ISTRUTTORI, VERIFICA LA VALIDITÀ E LA COMPLETEZZA DELLA MOTIVAZIONE E SULLA BASE DI TALI ACCERTAMENTI ESPRIMERÀ IL PROPRIO PARERE IN MERITO, RIFERENDO AGLI INTERESSATI ED AL SINDACO.
3. LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE DESCRITTA DAL PRESENTE ARTICOLO NON HA LUOGO IN PRESENZA DI VALUTAZIONI INFERIORI A 80 PUNTI COMPLESSIVI SU 100, SIA PER I RESPONSABILI CHE PER I DIPENDENTI.

ARTICOLO 8 – CICLO DELLA PERFORMANCE

1. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE È ARTICOLATO IN TRE FASI FONDAMENTALI: L'INIZIALE, L'INTERMEDIA E LA FINALE. CIASCUNA DI QUESTE FASI È COLLEGATA ALLE ALTRE IN MANIERA COERENTE.

 502

1) FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

ENTRO IL MESE DI FEBBRAIO, SE IL BILANCIO DI PREVISIONE È APPROVATO ENTRO IL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE, E IN OGNI CASO, ENTRO 30 GIORNI DALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE, LA GIUNTA DEFINISCE ED ASSEGNA AI DIRIGENTI GLI OBIETTIVI DA REALIZZARE, DERIVATI DAGLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE, CHE SONO INSERITI NEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG), INERENTE I SINGOLI E DIVERSI SETTORI/SERVIZI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE.

NELLA FASE DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI È OPPORTUNO METTERE IN EVIDENZA IL COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E RISORSE E LE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE, TENENDO CONTO ANCHE DEI RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO PRECEDENTE.

GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI SINGOLI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E QUELLI CHE QUESTI (SULLA BASE DI QUELLI ASSEGNATI AL SETTORE/SERVIZIO DI COMPETENZA) ASSEGNERANNO AI SINGOLI DIPENDENTI O GRUPPO DI DIPENDENTI, VERRANNO RIPORTATI NELLE SINGOLE SCHEDE INDIVIDUALI DI VALUTAZIONE (ALLEGATE AL PRESENTE REGOLAMENTO).

2. FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- A. AGGIORNA E MONITORA PERIODICAMENTE IL GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INSERITI NEL PEG E RELAZIONA IN PROPOSITO ALLA GIUNTA;
- B. PROPONE, OVE NECESSARIO, INTERVENTI CORRETTIVI, ANCHE IN RELAZIONE AL VERIFICARSI DI EVENTI IMPREVEDIBILI TALI DA ALTERARE L'ASSETTO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE;

I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

- A. MONITORANO PERIODICAMENTE IL GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ ED OBIETTIVI ASSEGNATI AI PEG DEL SETTORE O DEI SERVIZI LORO ASSEGNATI;
- B. VERIFICANO LA REALIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI RICHIESTE AI DIPENDENTI LORO ASSEGNATI.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE, SULLA BASE DI QUANTO ACQUISITO DAL MONITORAGGIO EFFETTUATO, INFORMA TEMPESTIVAMENTE LA GIUNTA SUL CORRETTO FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

3. FASE FINALE

I TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTRO IL TERMINE PER L'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI CUI ALL'ART.227 D.LGS. 267/2000 INVIANO AL SINDACO E AL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNA LA RENDICONTAZIONE FINALE DEL PEG DELL'ANNO PRECEDENTE.

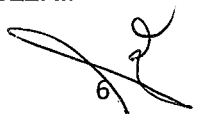
IL NUCLEO DI VALUTAZIONE, ENTRO E NON OLTRE 30 GIORNI DAL TERMINE DELL'ESERCIZIO PRESENTA ALLA GIUNTA LA PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

LA GIUNTA, SULLA BASE DELLA PROPOSTA PREDISPOSTA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE VALUTA I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

CIASCUN RESPONSABILE REDIGE LA GRADUATORIA (O LE GRADUATORIE) DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI SULLA BASE DELLE SCHEDE A LUI CONSEGNATE.

ARTICOLO 9 - COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

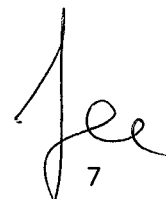
1. NELL'AMBITO DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE VIENE STABILITO O MENO IL RAGGIUNGIMENTO DELLE FINALITÀ PROPOSTE CON LA VALUTAZIONE STESSA.
2. TALI COLLOQUII VENGONO REALIZZATI PERIODICAMENTE TRA IL NUCLEO DI VALUTAZIONE ED I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E TRA QUESTI ULTIMI ED I DIPENDENTI.
3. NELL'AMBITO DI TALE COLLOQUIO SI ANALIZZANO I RISULTATI RELATIVI AI FATTORI VALUTATIVI CONSIDERATI, I PROBLEMI E LE RELATIVE CAUSE E GLI EVENTUALI INTERVENTI RITENUTI NECESSARI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE O PER LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI.



4. IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE DEVE PREVEDERE UNA CHIARA DEFINIZIONE DELLE FASI ED I RELATIVI ARGOMENTI DA TRATTARE DURANTE IL COLLOQUIO STESSO E RAPPRESENTA LO STRUMENTO NECESSARIO PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI E PER RISOLVERE EVENTUALI PROBLEMATICHE.

ARTICOLO 10 - CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE IN TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

1. LA RIPARTIZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AVVIENE DIVIDENDO LE RISORSE RESE DISPONIBILI ALL'INCENTIVAZIONE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA, PER IL NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO, PARAMETRATI ALLA DURATA DELLA PERMANENZA IN SERVIZIO NEL CORSO DELL'ANNUALITÀ E AD EVENTUALI PART TIME.
2. AI VALORI RISULTANTI ANDRANNO APPLICATI I SEGUENTI PARAMETRI DI CATEGORIA:
 - CATEGORIA A: PARAMETRO 1,0;
 - CATEGORIA B: PARAMETRO 1,1;
 - CATEGORIA C: PARAMETRO 1,2;
 - CATEGORIA D: PARAMETRO 1,3.
3. PER LE ASSENZE CHE ECCEDONO UN VALORE BASE PARI A 20 GIORNI NELL'ANNO VERRÀ DECURTATO IL RELATIVO PREMIO IN MODO PROPORZIONALE (ES. ASSENZA DI 55 GIORNI NELL'ANNO CONSIDERATO = DECURTAZIONE PER 35 GIORNI - $(365:35)$ = DECURTAZIONE DEL 10,29%). NON VENGONO CONSIDERATE ASSENZE LE FERIE, IL CONGEDO PER MATERNITÀ, IL CONGEDO PARENTALE, E OGNI ALTRA ASSENZA A CARATTERE SOLIDARISTICO.
4. LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE COMANDATO PRESSO L'ENTE PER UN PERIODO DI TEMPO RIDOTTO, E COMUNQUE NON SUPERIORE AL 50% SARÀ FATTA DAL SUPERIORE GERARCHICO PRESSO L'ENTE DI APPARTENENZA, UTILIZZANDO LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DI QUELL'ENTE E SECONDO LE RELATIVE PROCEDURE. TUTTAVIA, IL SUPERIORE GERARCHICO PRESSO L'ENTE DA CUI DIPENDE PRIMA DI EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DOVRÀ ACQUISIRE IL PARERE DEL RESPONSABILE DELL'UFFICIO DELL'ENTE PRESSO IL QUALE IL SUO COLLABORATORE PRESTA LA PARTE RESIDUA DEL TEMPO DI LAVORO.
5. PER I DIPENDENTI CHE SI TROVANO IN POSIZIONE DI COMANDO PRESSO L'ENTE IN UNA QUOTA DI TEMPO SUPERIORE AL 50%, LA VALUTAZIONE SARÀ FATTA DAL RESPONSABILE DI QUEST'ULTIMO UFFICIO, ACQUISENDO IL PARERE DEGLI ALTRI SUPERIORI GERARCHICI RESIDUALI DEL DIPENDENTE. LA VALUTAZIONE SARÀ ESPRESSA UTILIZZANDO LA SCHEDA DELL'ENTE UTILIZZATORE.
6. GLI IMPORTI INDIVIDUALI VENGONO POI RIDETERMINATI IN RELAZIONE ALLA FASCIA IN CUI SONO INSERITI. IL SISTEMA PREVEDE QUATTRO FASCE DI MERITO:
 - A) PER VALUTAZIONI COMPLESSIVE (QUOTA COLLETTIVA + INDIVIDUALE) INFERIORI A 50 PUNTI NON SI EROGA L'INCENTIVAZIONE DI RISULTATO;
 - B) DA > 50 A 70 PUNTI SI EROGA IL 60% DELL'INCENTIVO;
 - C) DA > 70 A 85 PUNTI SI EROGA L'80% DELL'INCENTIVO;
 - D) OLTRE 85 SI EROGA L'INCENTIVO IN VALORE PERCENTUALE CORRISPONDENTE AL PUNTEGGIO OTTENUTO.
7. LE ECONOMIE CHE DANNO UN'INCENTIVAZIONE INFERIORE AL 100% DETERMINANO UN'ECONOMIA CHE È PORTATA IN AUMENTO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO



7

| | | | |
|------------------------|--|-----------|--|
| DIPENDENTE VALUTATO | | CATEGORIA | |
| AREA-SETTORE | | | |
| SOGGETTO VALUTATORE | | | |
| PERIODO DI VALUTAZIONE | | | |

| AREA | PARAMETRI | Descrizione | Peso teorico | Grado di conseguimento | Peso ponderato |
|--|--|--|--|---------------------------|----------------|
| OBIETTIVI | Obiettivi assegnati al settore/servizio | Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa | 40 | 100% | 40 |
| | TOTALE OBIETTIVI | | 40 | VALUTAZIONE | 40 |
| CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE | Impegno ed affidabilità | Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi | 20 | 100% | 20 |
| | Orientamento al cittadino e/o al cliente interno | Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio | 20 | 100% | 20 |
| | Cooperazione e intergrazione | Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità | 10 | 100% | 10 |
| | Propensione al cambiamento ed Innovazione | Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati | 10 | 100% | 10 |
| TOTALE CONTRIBUTO E COMPETENZE | | | 60 | VALUTAZIONE | 60 |
| | | Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 | <i>Rendimento superiore alla soglia minima</i> | | |
| | | | | VALUTAZIONE TOTALE | 100 |
| Data colloquio (iniziale-intermedio-finale):/...../..... | | | | | |
| EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE: | | | | | |
| | | | | | |
| EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO: | | | | | |
| | | | | | |

Luogo e Data _____

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

