

# **COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA**

Provincia di Cuneo

## **REGOLAMENTO COMUNALE SULLA METODOLOGIA E I CRITERI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE E SUL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

### **Art.1**

#### **Definizione di performance organizzativa e di performance individuale**

1. La performance organizzativa rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dallo strumento di programmazione gestionale per il servizio di competenza.
2. La performance individuale rappresenta l'apporto individuale reso dai singoli dipendenti nell'ambito della propria attività lavorativa.

### **Art. 2**

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

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Settori/Servizi in cui si articolano e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente assicura l'informazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance, garantendo la massima trasparenza sia del documento programmatico che della relazione finale sulla performance, attraverso la tempestiva pubblicazione di tali documenti nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.
4. Con la presente sezione del regolamento, l'Ente definisce principi, modalità e condizioni per l'adozione del Piano della performance, per l'attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, per la predisposizione della relazione finale sulla performance, nonché i criteri per la definizione della carta dei servizi e del programma per la trasparenza del ciclo della performance.

### **Art. 3**

#### **Piano della performance**

1. Il Piano della performance è infatti strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato (e del relativo Piano generale di sviluppo), si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica ed è adottato dalla Giunta unitamente agli strumenti di programmazione gestionale di cui è parte (PEG, PRO, ecc.), di norma entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio.

Gli obiettivi programmati dall'organo politico amministrativo dovranno essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
  - b) commisurabili in termini concreti e chiari
  - c) tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
  - e) confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
  - f) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
2. Relativamente alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente deve prevedere nel corso dell'anno, attraverso incontri/manifestazioni con le associazioni rappresentative della comunità operanti sul territorio e/o questionari, l'acquisizione di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati e dell'attività svolta.  
Tali informazioni devono essere rese disponibili al Nucleo di valutazione e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, anche al fine della predisposizione della relazione sulla performance.
  3. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

### **Art. 4**

#### **Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

1. Acquisite tutte le informazioni in ordine all'attuazione del piano della performance di cui al precedente articolo, il Nucleo di valutazione effettua la valutazione della performance di ciascuna unità organizzativa e della struttura nel suo complesso.
2. Tali valutazioni sono trasmesse alla Giunta che le inserisce nella relazione sulla performance.
3. Gli esiti delle valutazioni sulla performance organizzativa sono utilizzati, con i criteri definiti nell'ambito del sistema della relazioni sindacali previsto da legge e contratto, per ponderare le valutazioni della performance dei responsabili di struttura e dei restanti dipendenti.

**Art. 5**  
**Misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e valutazione della performance individuale compete annualmente ai seguenti soggetti:
  - a) al Sindaco, esclusivamente per la valutazione della performance del Segretario;
  - b) al Nucleo di valutazione nominato dal Sindaco nei confronti dei responsabili di posizione organizzativa;
  - c) al Nucleo di valutazione nei confronti dell'altro personale, previa relazione dei relativi responsabili di posizione organizzativa.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale, e dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata( scheda n. 3):
  - 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.
3. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance 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.L'area della performance organizzativa pesa 50 punti mentre quella della performance individuale pesa 50 punti.

Performance organizzativa: i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori sui quali saranno misurati. . – **scheda 1** -

Performance individuale: la valutazione della performance individuale viene effettuata mediante una scheda che valuta per le categorie D e C 6 parametri e per la categoria B 4 parametri. Il punteggio viene assegnato in funzione della seguente scala di valutazione: insufficiente (punti 0), migliorabile (punti 1), adeguato (punti 2), buono (punti 3). A tale punteggio viene applicato un sistema di classi. – **scheda 2**

4. I soggetti valutatori curano in ogni fase del processo di valutazione la tempestiva e corretta comunicazione con i valutati.
5. Le attività di cui valutazione sono ispirate ai principi di trasparenza, imparzialità, merito, selettività, comparabilità.
6. Nel rispetto dei suddetti principi sono definiti, nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto da legge e contratto, i criteri generali per l'attuazione del processo di valutazione di cui al presente articolo.

**Art. 6**  
**Sistema premiante**

1. Il sistema premiante contribuisce al miglioramento delle prestazioni dell'Ente attraverso il rafforzamento della motivazione e del coinvolgimento di tutti i dipendenti, valorizzandone i risultati e le competenze, anche al fine di distribuire con equità le risorse annualmente disponibili, privilegiando il merito e i migliori risultati.
2. Costituiscono strumenti della premialità:
  - a) gli incentivi economici su base annuale;
  - b) il riconoscimento di esperienze ed abilità ai fini della progressione economica e di carriera;
  - c) l'attribuzione di incarichi di responsabilità;
  - d) la possibilità di accesso prioritario a percorsi formativi specifici;
  - e) il bonus annuale delle eccellenze;
  - f) il premio annuale per l'innovazione;
  - g) il premio di efficienza.
3. La disciplina relativa alle modalità di attribuzione e distribuzione degli strumenti di premialità di cui al comma 2 è definita nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

**Art. 7**  
**Relazione sulla performance**

1. Entro il 30 giugno di ogni anno, previa validazione dell'Organismo indipendente di valutazione, la Giunta approva un apposito documento di rendicontazione, denominato Relazione sulla performance, che evidenzi il grado di attuazione del Piano della performance dell'anno precedente.
2. La relazione sulla performance deve riguardare:
  - a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;
  - b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;
  - c) le azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno.
3. La Relazione sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente e oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

**Art. 8**  
**Nucleo di valutazione**

1. Ai sensi del D.Lgs. n.150/2009, il Nucleo di Valutazione è costituito dal Segretario Comunale e da due esperti esterni, con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione.
2. Alla sua nomina provvede il Sindaco che ne designa altresì il presidente

3. Al momento del suo insediamento, il Nucleo, organo indipendente, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.
4. Compito del Nucleo è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. Il Nucleo determina i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.
5. Il Nucleo svolge inoltre le seguenti attività:
  - a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo;
  - d) effettua la valutazione della performance dei titolari di posizioni organizzative e dell'altro personale;
  - e) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
6. Per l'espletamento della sua attività, il Nucleo ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai responsabili di unità organizzativa.
7. Il Nucleo di valutazione è nominato per un periodo di anni 3, rinnovabile una sola volta.
8. I componenti del Nucleo non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni 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.
9. Sino alla nomina del nucleo la valutazione del personale dipendente sarà effettuata dal Segretario comunale.

#### **Art. 9**

#### **Programma per la trasparenza e l'integrità**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle

funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
3. L'Amministrazione comunale deve garantire:
  - a) un adeguato livello di trasparenza;
  - b) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. A tale fine sul sito istituzionale dell'ente è costituita un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance".
5. Dovranno essere pubblicati sul sito, nella sezione di cui al precedente comma 4, tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, di misurazione e valutazione della performance e di riconoscimento e attribuzione dei premi.

# SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

## Categorie C e D

### SCHEDA 1 (contributo agli obiettivi di gestione)

SETTORE	
DIPENDENTE	
OBIETTIVI	PUNTEGGIO
FASCIA 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 41 a 50)
FASCIA 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 31 a 40)
FASCIA 3: il contributo lavorativo è stato vivace nel raggiungimento degli obiettivi o comunque rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 21 a 30)
FASCIA 4: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
	(da 11 a 20)
FASCIA 5: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.	
	(da 0 a 10)

## SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

### Categorie C e D

#### SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Pianificazione e organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze				
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard				
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio				
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Uguale a 12	40
Superiore a 13	50



## SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

### Categoria B

#### SCHEMA 2 (valutazione prestazione individuale)

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità				
flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, capacità di differenziare la propria operatività				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Uguale a 12	40
Superiore a 13	50

**In ragione del punteggio complessivo ottenuto il personale potrà essere collocato in differenti classi di punteggio a cui corrispondono differenti valutazioni retributive:**

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Inferiore a 70: Proporzionale al punteggio attribuito.

## **SISTEMA VALUTATIVO DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL SEGRETARIO COMUNALE**

### **SCHEDA N. 3**

La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Comunale responsabile di servizi e dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla valutazione del personale.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia di struttura che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie e di adattamento ai cambiamenti gestionali;

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

**80 punti per l'elemento di cui alla lettera a:**

- fino a 20 punti giudizio scarso;
- da 20 a 40 punti giudizio di insufficienza;
- da 40 a 60 punti giudizio di sufficienza;
- da 60 ad 80 punti giudizio di conseguimento parziale o integrale.

**20 punti di cui alla lettera b:**

- fino a 10 punti scarsa o insufficiente capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
- da 10 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse economiche e finanziarie e alla capacità di adattamento ai cambiamenti gestionali .

**Le premialità collegate ai titolari di posizione organizzativa verranno definite dal Sindaco, previa relazione del Nucleo nel modo che segue:**

- punteggio da 80 a 100: 100% della premialità;
- punteggio da 60 ad 80: 75% della premialità;
- punteggio da 40 a 60: 50% della premialità;
- punteggio inferiore a 40: nessuna premialità e revoca dell'incarico.

**La valutazione della performance del Segretario comunale viene effettuata dal Sindaco ai soli fini del mantenimento nell'anno successivo della responsabilità dei servizi che determina la maggiorazione dell'indennità di posizione. ( parte aggiunta )**