



# COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

## CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 121

del 26 OTT. 2017

**OGGETTO:**

<<Approvazione Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance>>.

L'anno duemiladiciassette addì 26 del mese di Ottobre

alle ore 14,00 nella Casa comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

con l'intervento dei Signori

		Pres.	Ass.	
1) Sig.	Bellia Antonino	X		SINDACO
2) Sig.	Scalia Giovanna Marta	X		ASSESSORE
3) Sig.	Russo Giovanni	X		ASSESSORE
4) Sig.	Caruso Orazio		X	ASSESSORE
5) Sig.				

Risultano presenti n.

3

Risultano assenti n.

1

Assume la Presidenza il Sindaco Sig. **Antonino Bellia**

Assiste il Segretario del Comune

**Dott.ssa Natalia Torre**

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Sentita la relazione del Sig. Antonino Bellia - Sindaco;**

**Vista l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Approvazione Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance>>;**

**Preso atto che la stessa è corredata dei pareri di legge, nonché del parere favorevole per la consulenza giuridico amministrativa espresso dal Segretario Generale;**

**Visto lo Statuto Comunale approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n°10 del 18/01/2005 entrato in vigore il 01/05/2005 e successive modifiche approvate con delibera di C.C. n. 48 del 04/7/2007 e n° 44 del 21/07/2011;**

**Ritenuta la medesima meritevole di approvazione;**

**Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;**

### **DELIBERA**

**Approvare l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Approvazione Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance>>.**

**La Giunta Comunale, altresì, con ulteriore votazione all'unanimità**

### **DELIBERA**

**Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/2000 n° 267 e s.m.i., stante l'urgenza nel provvedere.**



SETTORE AA. GG. e II.

# COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

sangiovanlapunta@pec.it - 95037 - Piazza Europa sn - tel. 0957417111 - Fax 0957410717 - C. F. 00453970873 - www.sangiovanlapunta.gov.it

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### I SOGGETTI PROPONENTI

Settore/Servizio  
Competente

*[Signature]*

Sindaco/Assessore

IL SINDACO  
*(Antonino Bellia)*

OGGETTO: Approvazione Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance.

### ELENCO ALLEGATI:

- Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance
- Note prot. n° 596 / Sepr. del 16/10/2017.

B 25/10/2017

### UFFICIO SEGRETERIA

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale nell'adunanza del 26/10/2017 con deliberazione n° 121 ore 11:00

### CONTROLLI ED IMPEGNO DI SPESA

#### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Visto il contenuto dell'istruttoria della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma I, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime il seguente parere:

*FAVOREVOLE*

Data

25/10/2017

IL RESPONSABILE

*[Signature]*

#### IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Parere in ordine alla regolarità contabile:

Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento ed alla copertura finanziaria del provvedimento:

*FAVOREVOLE*

Data

25/10/17

IL RESPONSABILE

*[Signature]*

#### IL SEGRETARIO COMUNALE

Su richiesta del Sindaco, per la consulenza giuridico amministrativa, esprime il seguente parere in ordine alla conformità dell'atto ai regolamenti, allo statuto ed alle leggi ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs n° 267/2000:

*FAVOREVOLE*

Data

26.10.17

IL SEGRETARIO COMUNALE

*[Signature]*

#### IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPIEGARE CON LA PRESENTE PROPOSTA

€ \_\_\_\_\_

SITUAZIONE FINANZIARIA DEL CAP. \_\_\_\_\_ ART. \_\_\_\_\_

COMP./RESIDUI \_\_\_\_\_ DENOMINAZIONE \_\_\_\_\_

Somma stanziata

€ \_\_\_\_\_

Variazioni in aumento

€ \_\_\_\_\_

Variazione in diminuzione

€ \_\_\_\_\_

Stanziamiento aggiornato

€ \_\_\_\_\_

Somme già impegnate

€ \_\_\_\_\_

SOMMA DISPONIBILE € \_\_\_\_\_

#### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Data \_\_\_\_\_



# COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania - 95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn  
tel. 0957417111- Fax 0957410717 - C. F. 00453970873  
sito web: [www.sangiovannilapunta.gov.it](http://www.sangiovannilapunta.gov.it) - PEC: [sangiovannilapunta@pec.it](mailto:sangiovannilapunta@pec.it)  
(Settore Affari Generali ed istituzionali)

**Il Vice Segretario Generale  
Dirigente del Settore Affari Generali e Istituzionali  
sottopone alla Giunta Comunale**

**la seguente proposta di deliberazione ad oggetto:**

**<Approvazione Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance>.**

**Richiamato** il Decreto Legislativo 27/12/2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 Marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" come modificato dal Decreto Legislativo 25/05/2017 n. 74;

**Tenuto conto che**, come previsto nell'art. 3 del richiamato D. Lgs. n. 150/2009:

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della 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.
2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti 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.

**Rilevato** che la superiore norma prevede che il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

**Considerato** l'art. 7 del medesimo D.Lgs. n. 150/2009 - Sistema di misurazione e valutazione della performance, testualmente recita:

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'*articolo 14*, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9; <sup>(15)</sup>

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

**Considerato** che:

- con nota prot. n. 596/Segr. del 16/10/2017, il Nucleo di Valutazione ha trasmesso lo schema di Sistema di Valutazione e di Misurazione della Performance definito nella seduta del 12 Ottobre c.a.;

- lo schema di che trattasi è stato illustrato agli incaricati delle funzioni dirigenziali responsabili degli Uffici e servizi in data 16/10/2017;

**Considerato altresì che** con nota prot. n. 31453 del 17/10/2017 si è provveduto a dare la informazione preventiva (art. 7 CCNL 1/4/1999) sul Sistema di Valutazione e di Misurazione della Performance alle Organizzazioni Sindacali e che nessuno ha chiesto di attivare la concertazione;

**Tenuto conto che** l'art. 16 del richiamato Decreto Legislativo (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale) prevede al comma 2 che ..... gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli: 3 (Principi generali), 4 (Ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (Obiettivi), 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e 15 comma 1 (Organo di indirizzo politico amministrativo);

**Ritenuto** di dover adottare sulla base dell'autonomia statutaria e regolamentare, organizzativa e amministrativa, costituzionalmente riconosciuta al comune, l'allegato Sistema di Valutazione e di Misurazione della Performance, che forma parte inscindibile alla presente deliberazione, nelle more dell'adozione, previa intesa in sede di conferenza unificata, del DPCM contenente le linee guida e gli obiettivi generali per gli enti territoriali, e, tenendo conto che il Comune programmerà e definirà i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del piano della performance, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento;

**Visto** il T.U.E.L. approvato con Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267 e successive modifiche;

**Visto** il Testo coordinato delle leggi regionali relative all'ordinamento degli Enti Locali pubblicato sul supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia n. 20 del 09/05/2008;

**Vista** la Delibera di G.M. n. 70 del 20/06/2017 ad oggetto: <<Approvazione PEG armonizzato 2017/2019>>;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni in fatto ed in diritto ampiamente esposte in premessa da intendersi qui integralmente trascritte:

**1. Di approvare** l'allegato Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, che accluso alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale.

**2. Disporre** che copia della presente deliberazione venga trasmessa a tutti gli incaricati di funzioni dirigenziali dell'Ente.

**3. Disporre** la pubblicazione all'Albo Pretorio on line - come previsto dall'art. 32 della legge 18/6/2009 n. 69 e l'inserimento nel sito web sezione atti amministrativi così come disposto dal comma 1 dell'art. 18 della L. R. 16/12/2008 n. 22, come modificato dall'art. 6 della Legge Regionale 26/06/2015 n. 11 nonché nella Sezione Amministrazione Trasparente ex D.lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs del 25/05/2016 n. 97. Sottosezione Performance - Sottosezione di 2° Livello Sistema di valutazione e misurazione della Performance.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Inoltre, visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e successive modifiche ed integrazioni ad unanimità di voti con separata votazione,

## **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere ai successivi adempimenti.

**COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA  
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Adottato con delibera di G.M. n. 121 del 26/10/2014

## **ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI**

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

## **ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

La giunta adotta la metodologia di valutazione in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e la aggiorna annualmente.

Le valutazioni sono effettuate con le schede allegate.

## **ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE**

La giunta adotta annualmente il piano esecutivo di gestione di cui all'art. 169 TUEL, assegnando gli obiettivi e le risorse alle articolazioni organizzative di massima dimensione dell'Ente, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, con una articolazione e specificazione annuale. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG.

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione (o l'Organismo Indipendente di Valutazione) dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, vengono rappresentati annualmente nella relazione sulla performance attraverso una scheda sintetica finale, e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Degli stessi viene garantita la pubblicazione sul sito, sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente, e accessibili a richiesta di chiunque.

## **ART. 4 – GLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi contenuti nel piano della performance sono adottati dopo avere sentito i responsabili di posizione organizzativa e con il parere del Nucleo di Valutazione (o dell'Organismo Indipendente di Valutazione o di altro organismo).

Gli obiettivi assegnati al personale vengono adottati con atto del responsabile di posizione organizzativa di appartenenza.

Gli obiettivi assegnati al Segretario vengono adottati con atto del Sindaco.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Per le attività che sono gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi. Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso -ove necessario- alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

A tal fine per ciascun obiettivo deve essere indicato il collegamento con la strategia dichiarata nell'ambito degli strumenti di programmazione e pianificazione dell'Ente (contenuti essenzialmente nel D.U.P.), gli indicatori di realizzazione e il risultato atteso.

#### **ART. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)**

Il Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) è nominato da parte del Sindaco, in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia. Esso, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività.

Il Nucleo di Valutazione (o l'Organismo Indipendente di Valutazione) monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla giunta le eventuali modifiche al piano delle performance ed agli obiettivi assegnati.

Il Nucleo di Valutazione (o OIV) presiede al processo di valutazione dell'intero ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi espressi dagli utenti e/o dai cittadini.

Il Nucleo di Valutazione valida, al termine del processo di valutazione, la relazione sulla performance e la trasmette alla giunta per l'approvazione; in tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione nell'intero ente. La relazione sulla performance, entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione, viene trasmessa al consiglio.

Nello svolgimento delle sue attività il Nucleo di Valutazione (o OIV) ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni. I suoi componenti sono tenuti al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare.

#### **ART. 6 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Alla fine di ogni esercizio:

- il Nucleo di Valutazione (o l'Organismo Indipendente di Valutazione) effettua, anche sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai responsabili di posizione organizzativa, la valutazione degli obiettivi individuali e relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei responsabili di posizione organizzativa, dandone informazione agli stessi responsabili perché possano effettuare la valutazione dei collaboratori. Il Nucleo completa la valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei collaboratori e la propone al Sindaco.

Il Nucleo di valutazione effettua altresì la valutazione dei fattori che esprimono la performance generale dell'Ente, nei termini e con le modalità specificate negli allegati A e B.

- I responsabili di posizione organizzativa effettuano, anche sulla scorta delle relazioni presentate dal personale, la valutazione degli obiettivi individuali nonché delle competenze professionali e comportamenti organizzativi del personale assegnato all'ambito organizzativo di competenza, comunicando i risultati al Nucleo di Valutazione (o OIV).
- Il Sindaco, sulla scorta della relazione presentata dal Segretario, ne effettua la valutazione in conformità agli specifici parametri e al metodo previamente adottati con apposito decreto sindacale, e può richiedere il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

#### **ART. 7 – GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE**

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato del segretario e dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i segretari, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i segretari, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

#### **ART. 8 – CORRETTIVI ALLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA**

Il processo di valutazione tiene conto anche dei seguenti parametri:

- ✓ Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione come specificati nel piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ✓ Rispetto degli atti adottati alle disposizioni di legge;
- ✓ Rispetto degli adempimenti previsti in materia di controlli interni;
- ✓ Irrogazione o meno di sanzioni disciplinari;
- ✓ Valutazione dell'indagine di customer satisfaction.

Tenuto conto che gli obblighi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, come specificati nel PTPC, devono essere inseriti nel piano degli obiettivi in qualità di obiettivi e indicatori, e pertanto vengono già misurati e valutati ai fini della performance individuale, per i restanti parametri il Nucleo, dopo aver concluso il processo di valutazione, apporrà gli opportuni correttivi alla valutazione complessiva, con le modalità di seguito indicate.

- ✓ *Rispetto degli atti adottati alle disposizioni di legge*

Sulla base del report del Segretario sul controllo successivo di regolarità amministrativa saranno detratti:

- 3 punti se la percentuale di regolarità amministrativa non sanata è inferiore al 50%;

- 2 punti se la percentuale di regolarità amministrativa non sanata è compresa tra il 50% e il 60%;
- 1 punto se la percentuale di regolarità amministrativa non sanata è compresa tra il 61% e il 90%.
- ✓ *Rispetto degli adempimenti previsti in materia di controlli interni*  
Sulla base di un report di ciascun dirigente saranno detratti:
  - 3 punti nel caso di inadempimento;
  - 2 punti nel caso di adempimento parziale inferiore al 50%
  - 1 punto nel caso di adempimento parziale superiore al 50%.
- ✓ *Irrogazione o meno di sanzioni disciplinari*  
Sulla base di un report dell'Ufficio per la gestione dei procedimenti disciplinari saranno detratti 2 punti per ogni sanzione comportante almeno la sospensione dal servizio.
- ✓ *Valutazione dell'indagine di customer satisfaction*  
In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine, come evidenziato nell'allegato A, saranno detratti 2 punti.

#### **ART. 9 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE**

I responsabili di posizione organizzativa dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda i dirigenti, viene trasmessa al Sindaco. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni al Nucleo di Valutazione (o all'Organismo Indipendente di Valutazione). I responsabili di posizione organizzativa possono nella stessa ipotesi di cui al comma precedente presentare un motivato ricorso al Sindaco.

#### **ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE**

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente sistema di valutazione sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore e verrà aggiornato annualmente, tenendo conto delle linee guida per gli enti locali

che saranno adottate con DPCM, previa intesa in sede di conferenza unificata. Nelle more dell'adozione, previa intesa in sede di conferenza unificata, del DPCM contenente le linee guida e gli obiettivi generali per gli enti territoriali, il Comune programmerà e definirà i propri obiettivi , secondo i tempi stabiliti per l'adozione del piano della performance, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INCARICATI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**

**1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE (fino a 15 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI DI TUTTI I SETTORI (come da allegato B): fino a 5 punti

**2) OBIETTIVI INDIVIDUALI E RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA' (come da allegato C): fino a 60 punti**

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO DELL'OBIETTIVO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (come da allegato D): fino a 20 punti**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DEL FATTORE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
1	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo e dal segretario generale	4			
2	<b>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</b> Capacità di misurarsi sui risultati	4			

	impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	<b>Gestione economica, organizzativa e del personale</b> Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	4			
4	<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori tra più opzioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle esigenze mutevoli dell'organizzazione	4			
5	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il segretario, con gli altri colleghi e con il personale	4			

**4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI: fino a 5 punti**

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER I TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE INCARICATI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione

- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Oltre 90 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### 1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE (fino a 10 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 5 punti

MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO (come da allegato B): fino a 5 punti

### 2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (come da allegato C): fino a 50 punti

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO DELL'OBIETTIVO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (come da allegato D): fino a 40 punti

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DEL FATTORE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura	8			
2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	8			
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze	8			
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza	8			
5	<b>Lavoro di gruppo</b> Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	8			

## EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione dello 90% della indennità
- Oltre 90 punti: erogazione del 100% della indennità

## ALLEGATO A)

### ANDAMENTO DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Questo fattore, il cui valore massimo è pari a 100, è il risultato di due gruppi di indicatori, rappresentativi rispettivamente della condizione finanziaria e della condizione organizzativa dell'Ente.

Il suo peso sulla valutazione individuale varia sulla base della rilevanza del ruolo assegnato. Pertanto, in sede di prima applicazione inciderà nella misura del 10% sulla valutazione dei titolari di posizione organizzativa incaricati di funzioni dirigenziali e nella misura del 5% sulla valutazione del restante personale.

Il Nucleo di Valutazione procederà alla valutazione sulla base degli indicatori e con le modalità di seguito indicate.

#### ➤ INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA DELL'ENTE

- 1) Rispetto del pareggio di bilancio
- 2) Rispetto del tetto di spesa del personale
- 3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 4) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- 5) Riduzione dei tempi medi di pagamento
- 6) Rispetto dei limiti di indebitamento
- 7) Rispetto degli equilibri di finanza pubblica

Sulla scorta di un report del Ragioniere Generale, il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato:

Obiettivi non perseguiti	0
Obiettivi perseguiti parzialmente in misura inferiore al 50%	20
Obiettivi perseguiti parzialmente in misura superiore al 50%	40
Obiettivi perseguiti in tutti i parametri	50

#### ➤ INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

- 1) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 2) Qualità dei servizi erogati, come valutati dagli utenti.  
Ai fini della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, in sede di prima applicazione, ogni responsabile incaricato di funzioni dirigenziali dovrà svolgere almeno una indagine di customer satisfaction. L'indagine dovrà essere svolta in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non

saranno prese in considerazione le risposte non coerenti. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dai dirigenti e sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

- 3) Riduzione dei tempi per la definizione della contrattazione decentrata
- 4) Adozione e/o aggiornamento delle misure per una più chiara definizione della struttura organizzativa e dei presupposti per l'erogazione del trattamento accessorio

Sulla scorta di un report del Responsabile Affari Generali, il Nucleo di valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato

Parametri inferiori all'esercizio precedente	0
Parametri parzialmente inferiori all'esercizio precedente	20
Parametri tutti in linea con l'esercizio precedente	40
Parametri superiori all'esercizio precedenti	50

In sede di prima applicazione, nel caso di indisponibilità dei parametri dell'esercizio precedente la valutazione verrà effettuata come segue:

Parametro negativo	0
Parametro insufficiente (inferiore al 50%)	20
Parametro sufficiente (fino all'80%)	40
Parametro soddisfacente (fino al 100%)	50

ALLEGATO B)

**MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI**

**Per i titolari di posizione organizzativa incaricati di funzioni dirigenziali**, stabilita la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a tutte le articolazioni di massima dimensione dell'Ente, il Nucleo di valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato

Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 50%	0
Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 50% al 70%	20
Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 71% al 90%	40
Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 90%	50

**Per il restante personale**, il Nucleo di valutazione esprime il giudizio ed assegna il punteggio come sopra indicato tenendo conto della media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'incaricato di funzioni dirigenziali del settore di appartenenza.

### Allegato C)

Per esprimere il livello di importanza di ciascuno degli obiettivi, agli stessi deve essere attribuito un indicatore numerico.

A tal fine, i dirigenti supportati dal Segretario generale, tenendo conto anche delle indicazioni della Giunta comunale, (per gli stessi dirigenti) e i dirigenti (per il personale loro assegnato) dovranno individuare e associare ad ogni obiettivo un peso, rappresentativo dell'importanza (priorità) che ad esso si ritiene attribuire.

La somma dei pesi attribuibili a tutti gli obiettivi non può essere superiore alla quota di punteggio attribuibile agli obiettivi individuali a seconda della categoria del valutato.

Per valutare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, il Nucleo (per i titolari di posizione organizzativa incaricati di funzioni dirigenziali) e il singolo dirigente (per il restante personale), esprimono un giudizio per ogni obiettivo e assegnano il punteggio ad esso corrispondente, come di seguito indicato:

Obiettivo non raggiunto	0
Obiettivo parzialmente raggiunto ad un livello inferiore al 50%	40
Obiettivo parzialmente raggiunto ad un livello superiore al 50%	80
Obiettivo pienamente raggiunto	100

Il punteggio così attribuito deve essere ponderato con il peso assegnato a ciascun obiettivo. Il punteggio ponderato è calcolato applicando la seguente formula:

$\text{Grado della valutazione} \times \text{peso dell'obiettivo} / 100.$

Nel caso in cui il singolo obiettivo sia suddiviso in più fasi gli stessi criteri verranno applicati proporzionalmente in relazione al peso attribuito a ciascuna fase.

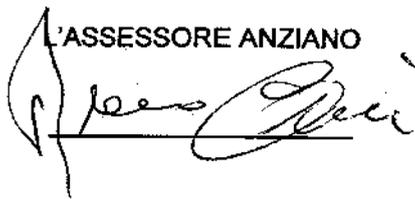
#### Allegato D)

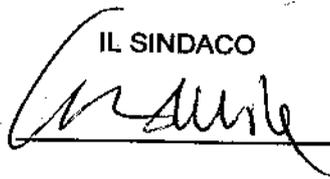
A ciascun comportamento indicato nella tabella sono associati tre livelli di giudizi (basso, medio, alto):

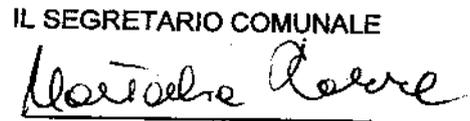
- se il valutato è descritto dal livello "basso", ottiene un punteggio pari a 0,6
- se il valutato è descritto dal livello "medio", ottiene un punteggio pari a 0,8
- se il valutato è descritto dal livello "alto", ottiene un punteggio pari a 1.

Individuato il livello di giudizio e il corrispondente punteggio, quest'ultimo deve essere ponderato con il peso assegnato a ciascun comportamento. Il punteggio ponderato è calcolato applicando la seguente formula:  
punteggio attribuito x peso del fattore.

Il presente verbale, previa lettura ed approvazione, viene sottoscritto come segue

L'ASSESSORE ANZIANO  


IL SINDACO  


IL SEGRETARIO COMUNALE  


Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

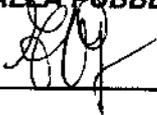
che la presente deliberazione

- ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1 L.R. 44/91)  
 ] essendo immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2 L.R. 44/91)

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO \_\_\_\_\_

San Giovanni La Punta, il \_\_\_\_\_

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE



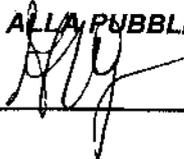
IL SEGRETARIO COMUNALE

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario del Comune di San Giovanni La Punta certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo Pretorio online dal 24/10/2014 al \_\_\_\_\_.  
Certifica, inoltre, che non risulta prodotta all'ufficio comunale alcuna opposizione contro la stessa deliberazione.

San Giovanni La Punta, il \_\_\_\_\_

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE



IL SEGRETARIO COMUNALE

