



COMUNE DI CAMASTRA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

N. 35 /C.S. Reg. Delibere

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

CON I POTERI DEL GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione nuovo Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della Performance.

L'anno duemilaventi il giorno venti del mese di luglio alle ore 13,30 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Commissione Straordinaria nominata con Decreto del Presidente della Repubblica del 13 aprile 2018 e successivamente prorogata con DPR dell'8 agosto 2019, nelle persone dei Sigg.:

		Presente	Assente
Dott. Domenico Fichera	Componente Dimissionario		
Dott. Giuseppe Salvatore Ciarcià	Componente	<i>A</i>	
Dott. Carmelo La Paglia	Componente	<i>A</i>	

Partecipa il Segretario del Comune, Dott. Luigi Lazzaro;

La Commissione, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n°142 recepito dalla L.R. n°48/91, comemodificato dall'art.12 della L.R. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto ha espresso:

- il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica;

PRESA IN ESAME la proposta di deliberazione indicata in oggetto, predisposta dal Responsabile del Servizio I° che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

La legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Regionale 48/91, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.00, n.30;

Il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18-08-2000;

La Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000;

L'O.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

RITENUTA la propria competenza ad adottare il presente atto;

DELIBERA

- Di approvare la superiore proposta, con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.



COMUNE DI CAMASTRA

(Libero Consorzio comunale di Agrigento)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Con i poteri della Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione nuovo Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della Performance.

PREMESSO che:

- con deliberazione di G.M. n. 71 del 14/12/2016 viene approvato Regolamento per la disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance”;
- con deliberazione n. 4 del 21/01/2019, della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta, in attuazione delle disposizione contenute nel D.lgs 150 del 2009 viene approvato il “ Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi;

VISTO il D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.130 del 07-06-2017.

CONSIDERATO che i recenti interventi legislativi prevedono, tra l’altro:

- che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti;
- che ogni amministrazione è tenuta ad adeguare alle modifiche normative introdotte dal D.lgs. 74/2017 il proprio sistema di misurazione e valutazione della Performance e a provvedere annualmente all’aggiornamento dello stesso;
- che gli organismi di valutazione (OIV/NIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell’amministrazione, devono verificare l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi, nonché esprimere parere in merito al Sistema di Valutazione che annualmente dovrà essere aggiornato dall’Ente;
- che i cittadini hanno diritto di partecipare attivamente alla valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- che nella misurazione delle performance individuali del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell’ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;

- che il Ciclo della Performance deve essere integrato con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

ESAMINATO il "Regolamento per la disciplina della valutazione e della misurazione della Performance", allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione, il quale prevede l'istituzione del Nucleo di Valutazione (N.D.V.) quale soggetto deputato alla valutazione della Performance organizzativa ;

CONSIDERATO che, alla luce dei principi contenuti nel D.lgs. 150/2009" ed in particolare l'indirizzo concernente "l'introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzativa, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.lgs. 150/2009 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di organismi indipendenti di valutazione", si rende necessario l'adeguamento ed il perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione della performance, prevedendo l'istituzione del Nucleo di Valutazione in luogo dell'O.I.V. ;

DATO ATTO che la proposta, nel rispetto delle vigenti norme contrattuali ai sensi dell'ex art. 4 comma 2 lett.b) del CCNL del 01/04/1999, è stata oggetto di informativa alla RSU ed alle OOSS avvenuta con nota prot. n. 2076 del 04/03/2020;

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- Il D.lgs. n. 74/2017;
- Il vigente Statuto comunale
- Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi;

PROPONE

1) **DI APPROVARE** , per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, il "Regolamento per la disciplina della valutazione e misurazione della Performance" il cui testo, composto da n. 11 articoli, è allegato alla presente proposta quale parte integrante sotto la lettera A);

2) **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, la presente immediatamente esecutiva.

IL RESP. SERVIZIO I°

(Sig. C. Brunco)

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Luigi Lazzaro)

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 L.R. n.30/2000, si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE P.O. AREA I^

(C. Nicodemo)



COMUNE DI CAMASTRA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE E**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(approvato con Delibera di G.M. n° _____ del _____)

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La misurazione e 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

Annualmente la giunta adotta la metodologia di valutazione sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione ed in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le modifiche apportate dalla giunta alla proposta di metodologia di valutazione devono essere evidenziate in modo specifico ed occorre darne informazione al Nucleo di Valutazione. La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle prima ricordate Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le valutazioni sono effettuate con le schede allegate.

ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE

La Giunta adotta annualmente il Piano delle performance, 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, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito il Nucleo di Valutazione propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi. Contestualmente il Nucleo di Valutazione propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei responsabili di posizione organizzativa. Nel corso dell'esercizio il Nucleo 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. Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai responsabili di posizione organizzativa ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizione organizzativa, nonché ove previsto o richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal segretario. Il Nucleo di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai responsabili di posizione organizzativa, la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione ai responsabili di posizione organizzativa perché possano effettuare la valutazione dei collaboratori. La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei collaboratori. Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti.

Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

ART. 4 – GLI OBIETTIVI

Gli obiettivi sono adottati dopo avere sentito i responsabili di posizione organizzativa e con il parere del Nucleo di Valutazione. Nel caso in cui i responsabili di posizione organizzativa non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo. 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 ss.mm. ii. 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.

ART. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

E' istituito il Nucleo di valutazione, composto da uno a tre membri esterni, di cui uno dei quali con funzioni di Presidente, in possesso dei requisiti previsti per la iscrizione all'albo dei componenti gli Organismi Indipendenti di Valutazione ed in assenza delle condizioni di incompatibilità o inconferibilità previsti dalla normativa per tali soggetti. Non è richiesta la esclusività. Per ragioni di efficacia, efficienza ed economicità il Nucleo di valutazione può essere istituito in forma associata con altri comuni. Le sedute del Nucleo di valutazione sono valide se registrano la presenza di due dei tre componenti. Delle riunioni è reso verbale. Le funzioni di Nucleo di valutazione possono essere assicurate tramite persone giuridiche o società, allo scopo di garantire attività continua di supporto alle fasi di controllo e implementazione del sistema delle performance. In caso di affidamento a società, tali soggetti hanno l'onere di individuare nominativamente i componenti del Nucleo di valutazione, nel numero previsto per i componenti esterni. I componenti del Nucleo di Valutazione e/o i soggetti giuridici sono selezionati attraverso selezione pubblica e procedure concorsuali-comparative. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati con decreto sindacale, anche quando sono espressione dei soggetti giuridici o società e anche laddove i rapporti con i soggetti giuridici siano disciplinati da apposita convenzione. Il Nucleo di Valutazione è nominato con cadenza triennale ed esso, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività. Il Nucleo 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. A tal fine, il Nucleo di valutazione e i Responsabili di posizione organizzativa effettuano entro il 30 giugno la prima valutazione intermedia ed entro il 30 novembre la seconda. Alle valutazioni intermedie vengono sottoposti solo coloro che presentano le relative informazioni entro il termine del 15 giugno per la prima valutazione e del 15 settembre per la seconda. Il Nucleo di Valutazione 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 trasmettere al consiglio. Il Nucleo di valutazione svolge le seguenti (elenco non esaustivo), ulteriori attività:

-attività finalizzate a implementare il controllo di gestione e ottimizzare la gestione delle risorse umane per migliorare i livelli di economicità, efficacia ed efficienza dell'Ente;

-la valutazione del peso delle posizioni organizzative al fine della graduazione delle indennità di posizione;

- l'attestazione che le risorse aggiuntive previste dai contratti siano state rese disponibili a seguito di razionalizzazioni o siano finalizzate al miglioramento e/o ampliamento dei servizi;

-supporto e assistenza per l'esame delle possibili forme di integrazione del fondo per il trattamento economico accessorio; -supporto e assistenza per la formazione del piano dettagliato degli obiettivi e del PEG;

-supporto e assistenza per l'implementazione del Controllo di Gestione;

-supporto ed assistenza per la predisposizione degli strumenti per la valutazione degli utenti;

-supporto e assistenza per la gestione delle relazioni sindacali e per la stipula dei contratti decentrati, anche in ambito territoriale;

-supporto e assistenza per i problemi organizzativi e di gestione delle risorse umane.

Nello svolgimento delle sue attività il Nucleo di Valutazione 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

Il Sindaco valuta il Segretario, anche per le eventuali funzioni di responsabile svolte, e può richiedere per la sua valutazione il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di valutazione propone al Sindaco la valutazione dei responsabili di posizione organizzativa. I titolari di posizione organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati al 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 dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione. 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 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I responsabili di posizione organizzativa dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, 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 le figure dirigenziali, 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. I responsabili di posizione organizzativa possono nella stessa ipotesi di cui al comma precedente presentare un motivato ricorso al Sindaco.

ART. 9 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

Al fine di premiare il merito e la crescita professionale possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota annuale nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata e compendiate in apposito Regolamento interno sulle Progressioni economiche orizzontali.

ART. 10 – PROGRESSIONI DI CARRIERA

La Giunta, in sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso, per ogni singolo profilo, al personale interno inquadrato nella categoria giuridica inferiore. Le progressioni di carriera sono attribuite secondo i criteri fissati in apposito Regolamento.

ART. 11 - 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 regolamento sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

ALL.1) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

- ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE** (come da allegato): fino a 10 punti
- GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:** fino 10 punti, di cui fino ad un massimo di 4 punti per valutazione da parte degli utenti.
- RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE** (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B) fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 30 punti)

Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	Fino a 6 punti
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	Fino a 5 punti
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.	Fino a 4 punti
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	Fino a 8 punti
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	Fino a 3 punti
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	Fino a 4 punti
Totale		Max 30 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione dello 1% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 3% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 4% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 5% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 7% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 8% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 9% del trattamento economico annuo
- Oltre 95 punti: erogazione del 10% del trattamento economico annuo

**ALL.2) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

- ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO I VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti, di cui fino a 4 punti per la valutazione da parte degli utenti
- RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso ponderale	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI attesi	Giudizi	PUNTEGGIO

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO POND.	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico 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				
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale 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	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di				

	proposta			
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			
			20	MAX 20 PUNTI

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

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 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 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Oltre 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

ATT.3) SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti, di cui fino a 4 per la valutazione da parte degli utenti.

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Peso ponderale	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI attesi	Giudizi	PUNTEGGIO

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
MAX 30 PUNTI					

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	TOTALE

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

	proposta				
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			20		MAX 20 PUNTI

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

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 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 15% della retribuzione **di posizione**
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18 % della retribuzione **di posizione**
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione **di posizione**
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione **di posizione**
- Oltre 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione **di posizione**

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

ALLEGATO 4)

- 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) Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 5) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;
- 6) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- 7) Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada
- 8) Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
- 9) Riduzione dei tempi medi di pagamento
- 10) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 11) Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016

PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE
VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

- Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
- Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;
- L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd lavoro agile



COMUNE DI CAMASTRA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Prot. n. 2076 del 04 MAR. 2020

ALLE RR.SS.UU. NELLE PERSONE DI:
BRUNCO GIUSEPPE
NICODEMO CARMELINA
DI CARO MASSIMO
DISPINSERI GIUSEPPE
SEDE

ALLE OO.SS. FIRMATARIE DEL
CCNL NELLE PERSONE DI :
ALFONSO BUSCEMI (C.G.I.L.)
FLORIO CARLO (U.I.L.)
CARUSO GIACOMO (C.S.A.)

OGGETTO : Informazione ex art. 7 C.C.N.L..

Ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, del CCNL 1 aprile 1999, si informano le SS..LL. che è depositata presso la Segreteria Comunale, in visione a chiunque ne fosse interessato, proposta di deliberazione G.C. relativa a " Approvazione nuovo Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della Performance.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Lazzaro)

Indi

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Ritenuto di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R.44/91, data l'urgenza a provvedere.

Ad unanimità;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo per i motivi espressi in proposta.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Dott. Fichera Domenico
Dott. Ciarcia Salvatore
Dott. La Paglia Carmelo

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Luigi Lazzaro)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione in ottemperanza all'art. 32 della legge 69/2009 e s.m.i. è stata pubblicata all'Albo Pretorio Online 15 giorni consecutivi dal 21-05-2020, (Reg. Pub. N. 483)

Lì

IL MESSO COM/LE
(C. Nicodemo)

IL SEGRETARIO COM/LE
(Dott. Luigi Lazzaro)

Il sottoscritto Segretario Comunale, vista la L.R. 03/12/1991, n. 44

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20-5-2020 in quanto:

- È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Lì 20-5-2020

IL SEGRETARIO COM/LE
(Dott. Luigi Lazzaro)

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Camagra, lì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

AFFARI GENERALI