



Comune di CACCURI
Provincia di Crotona



Piano della performance

Sezione 2.2

Allegato al PIAO 2023-2025

Sommario

1. Presentazione del piano 3
 - 1.1 Impostazione metodologica 3
2. Caratteristiche dell'Ente 4
 - 2.1 La struttura organizzativa e le risorse umane 4
3. Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio 5
4. Albero della performance 8
5. Obiettivi 9
 - 5.1 Obiettivi strategici 9
 - 5.2 Obiettivi operativi 15
 - 5.3 Obiettivi individuali 24
6. Performance generale, organizzativa e individuale 30
7. Correlazione con il PTPCT 30



1. Presentazione del piano

Il presente piano definisce gli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi operativi di ciascun settore che costituiscono la performance organizzativa dei medesimi e gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali.

Com'è infatti noto le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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.

Il Piano Performance – quale sotto sezione del P.I.A.O. 2023/2025 - è dunque un documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Dal punto di vista degli obiettivi, essi sono volti a garantire il graduale miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

Tali obiettivi rispondono comunque a tutte le caratteristiche indicate nell'art. 5 del succitato decreto n.150/2009. Essi sono, dunque, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare lo standard di qualità do qualità ed essenzialità dei servizi erogati e riferibili ad un arco di tempo determinato, commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Essi, hanno un valore in sé, perché sono il primo significativo segnale di “pensare” ad un nuovo modo di organizzare l'attività comunale.

1.1 Impostazione metodologica

Il presente piano è stato redatto da un lato tenendo conto dello stato dei processi amministrativi dell'Ente e, dall'altro, dei vari adempimenti da porre in essere in attuazione delle recenti normative.

Sono state tenute inoltre in debito conto gli indirizzi proposti dagli organi di vertice nonché le linee programmatiche di mandato e gli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.

Il Piano Performance 2023 – 2025, comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- C. Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali.

I predetti obiettivi, nonché degli indicatori e relativi valori iniziali e target, sono stati definiti sulla base del programma di mandato dell'amministrazione e di quanto previsto nei documenti di programmazione finanziaria. Ed inoltre, l'individuazione degli stessi è stato frutto di un processo collaborativo con le singole unità organizzative, ciascuno per la propria di competenza.



2. Caratteristiche dell'Ente

Denominazione	COMUNE DI CACCURI
Indirizzo	Sede: Via Adua nr. 5 Caccuri
PEC	protocollo.caccuri@asmepec.it
P.Iva – Codice Fiscale	00319580791
Telefono	0984 998040
Fax Istituzionale	0984 998035
Sito Web Istituzionale	http://www.comune.caccuri.kr.it
SINDACO	MARIANNA CALIGIURI

La popolazione del comune di CACCURI al 31/12/2022 è di:

Popolazione al 31-12-2021		1.553
	di cui:	
	Maschi	759
	Femmine	794

2.1 La struttura organizzativa e le risorse umane

La struttura organizzativa del Comune di Caccuri si articola nelle seguenti quattro Aree dirette da titolare di posizione organizzativa.

Il personale, alla data del 31/12/2022, è pari a 10 dipendenti di cui 8 di Ruolo e 2 non di Ruolo più il Segretario Comunale.

<i>Cognome</i>	<i>Nome</i>
RAIMONDO	GIOVANNI
NAPOLI	GIUSEPPE
SECRETO	DOMENICO
FALBO	ANNA DOMENICA
LEONE	ELISABETTA
FERRARELLI	GIUSEPPE
LORIA	PEPPINO
MURGIA	PASQUALE
Tempo determinato	
DIANO	PASQUALE
FONTANA	TERESA
Segretario Comunale (scavalco)	



In seguito la tabella della dotazione organica del comune al 31/12/2022.

I^ Area Amministrativa - AA.GG. e dei Servizi Demografici				
Categoria	Tempo Indeterminato Full Time	Tempo Indeterminato Part Time	Tempo Determinato Full Time	Tempo Determinato PartTime
Area dell'Elevata Qualificazione: Ex Cat. D7				
Area degli Istruttori: Ex Cat. C	1			
Area degli Operatori Esperti: Ex Cat. B	4			
Area degli Operatori : Ex Cat. A				

II^ Area Tecnica Manutentiva e LL.PP.				
Categoria	Tempo Indeterminato Full Time	Tempo Indeterminato Part Time	Tempo Determinato Full Time	Tempo Determinato PartTime
Area dell'Elevata Qualificazione: Ex Cat. D7	1			1
Area degli Istruttori: Ex Cat. C				
Area degli Operatori Esperti: Ex Cat. B				
Area degli Operatori : Ex Cat. A				



III^ Area Economico Finanziaria e Personale.				
Categoria	Tempo Indeterminato Full Time	Tempo Indeterminato Part Time	Tempo Determinato Full Time	Tempo Determinato PartTime
Area dell'Elevata Qualificazione: Ex Cat. D7				1
Area degli Istruttori: Ex Cat. C				
Area degli Operatori Esperti: Ex Cat. B				
Area degli Operatori : Ex Cat. A				

IV^ Polizia Locale.				
Categoria	Tempo Indeterminato Full Time	Tempo Indeterminato Part Time	Tempo Determinato Full Time	Tempo Determinato PartTime
Area dell'Elevata Qualificazione: Ex Cat. D7	1			1
Area degli Istruttori: Ex Cat. C				
Area degli Operatori Esperti: Ex Cat. B				
Area degli Operatori : Ex Cat. A				

3. Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Il Comune opera in un contesto caratterizzato da criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.

Gli obiettivi individuati consentono di essere raggiunti senza tuttavia alterare gli equilibri di bilancio implicando per gran parte spese comunque funzionali alla gestione degli uffici in linea con le previsioni di bilancio e, quindi, ordinarie e non discrezionali ovvero spese finanziate con contributi esterni già incamerati. È bene far presente che il Piano costituisce un documento programmatico e, dunque, nel corso dell'anno possono intervenire fattori che possono mutare le scelte operate a preventivo e che ben potrebbero comportarne una rimodulazione.

Di seguito vengono riportati i principali dati di bilancio: entrate e spese per titoli.

Fonte: Ultimo bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato.



Riepilogo generale delle entrate e delle spese per titoli



BILANCIO DI PREVISIONE

COMUNE DI CACCURI

RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI

Esercizio: 2023 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

TITOLO TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRESUNTI AL TERMINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO		PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI ANNO	PREVISIONI ANNO	PREVISIONI ANNO
					2023	2024	2025
	Fondo pluriennale vincolato per spese correnti		previsione di competenza	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale		previsione di competenza	3.535.130,19	3.984.827,76	0,00	0,00
	Utilizzo avanzo di Amministrazione		previsione di competenza	1.235.701,31	376.391,33	11.769,37	12.022,83
	- di cui avanzo utilizzato anticipatamente		previsione di competenza	0,00	0,00		
	- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità		previsione di competenza	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fondo di Cassa all'1/1/2023		previsione di cassa	3.961.854,47	4.157.182,26		



BILANCIO DI PREVISIONE

COMUNE DI CACCURI

RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI

Esercizio: 2023 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

TITOLO TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRESUNTI AL TERMINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO		PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI ANNO	PREVISIONI ANNO	PREVISIONI ANNO
					2023	2024	2025
Titolo 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	196.978,57	previsione di competenza previsione di cassa	859.952,37 1.100.610,13	879.952,37 1.076.930,94	869.862,94	869.862,94
Titolo 2	Trasferimenti correnti	21.558,00	previsione di competenza previsione di cassa	518.876,68 559.112,20	287.763,07 309.321,07	264.050,23	264.050,23
Titolo 3	Entrate extratributarie	202.252,03	previsione di competenza previsione di cassa	585.063,00 846.990,87	585.663,00 787.915,03	556.704,23	563.988,87
Titolo 4	Entrate in conto capitale	2.570.283,99	previsione di competenza previsione di cassa	12.205.905,72 14.953.827,38	12.914.094,93 15.484.378,92	3.647.000,00	2.266.000,00
Titolo 5	Entrate da riduzione di attivita' finanziarie	0,00	previsione di competenza previsione di cassa	0,00 0,00	0,00 0,00	0,00	0,00
Titolo 6	Accensione prestiti	250.000,00	previsione di competenza previsione di cassa	300.000,00 550.000,00	300.000,00 550.000,00	0,00	0,00
Titolo 7	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	previsione di competenza previsione di cassa	254.524,00 254.524,00	254.524,00 254.524,00	254.524,00	254.524,00
Titolo 9	Entrate per conto terzi e partite di giro	19.525,96	previsione di competenza previsione di cassa	1.356.000,00 1.373.207,19	1.356.000,00 1.375.525,96	1.356.000,00	1.356.000,00
Totale Titoli		3.260.598,55	previsione di competenza previsione di cassa	16.080.321,77 19.638.271,77	16.577.997,37 19.838.595,92	6.948.141,40	5.574.426,04
			Avanzo di amministrazione Fondo pluriennale vincolato	1.235.701,31 3.535.130,19	376.391,33 3.984.827,76	11.769,37 0,00	12.022,83 0,00
Totale Generale delle Entrate		3.260.598,55	previsione di competenza previsione di cassa	20.851.153,27 23.600.126,24	20.939.216,46 23.995.778,18	6.959.910,77	5.586.448,87



BILANCIO DI PREVISIONE

COMUNE DI CACCURI

RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER TITOLI

Esercizio: 2023 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRESUNTI AL TERMINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI ANNO 2023	PREVISIONI ANNO 2024	PREVISIONI ANNO 2025
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE				0,00	0,00	0,00
Titolo 1	Spese correnti	824.895,98	previsione di competenza	2.007.003,55	1.888.954,64	1.629.867,47
			di cui già impegnato		28.737,60	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	2.724.052,24	2.573.664,61	
Titolo 2	Spese in conto capitale	1.184.462,57	previsione di competenza	17.181.035,91	17.418.922,69	2.266.000,00
			di cui già impegnato		4.873.377,76	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	17.484.186,09	18.603.385,26	
Titolo 3	Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	previsione di competenza	0,00	0,00	0,00
			di cui già impegnato		0,00	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	0,00	0,00	
Titolo 4	Rimborso di prestiti	0,00	previsione di competenza	52.589,81	20.815,13	80.057,40
			di cui già impegnato		0,00	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	52.589,81	20.815,13	
Titolo 5	Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	previsione di competenza	254.524,00	254.524,00	254.524,00
			di cui già impegnato		0,00	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	254.524,00	254.524,00	
Titolo 7	Spese per conto terzi e partite di giro	94.845,14	previsione di competenza	1.356.000,00	1.356.000,00	1.356.000,00
			di cui già impegnato		0,00	0,00
			di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00
			previsione di cassa	1.931.069,88	1.450.845,14	



2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 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", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione



1.1 PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2023-2025

Obiettivo del presente documento è la revisione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” (da ora SMIVAP) al fine di adeguarlo alle modifiche apportate al D.lgs. n. 150/2009 dal D.lgs. n. 74/2017 .

Si dà atto che il modello organizzativo del Comune è strutturato in aree funzionali per come di seguito indicate:

AREE FUNZIONALI	
1	Area Amministrativa, Affari generali, Vigilanza
2	Area Demografica e Tributi
3	Area Economica Finanziaria
4	Area Tecnico- Manutentiva

STRUTTURA: SEGRETERIA - SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Michela Irene Cortese

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Segretari Comunali	Cortese Michela Irene	Segretaria Comunale



1.2 STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA, AFFARI GENERALI E VIGILANZA RESPONSABILE: GIUSEPPE NAPOLI

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni; Gestire e migliorare l'Amministrazione, il funzionamento ed erogazione dell'istruzione e dei servizi sociali; Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento della cultura, dello sport e del turismo;
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione; Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; Politiche giovanili, sport e tempo libero
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Giuseppe Napoli	Funzionario Amministrativo
1	Operatore esperto	Anna Domenica Falbo	Operatore Amministrativo
1	Operatore esperto	Elisabetta Leone	Operatore Amministrativo
1	Operatore esperto	Peppino Loria	Operatore Tecnico

1.3 STRUTTURA: AREA DEMOGRAFICA -TRIBUTI RESPONSABILE: SECRETO DOMENICO

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni; Gestire e migliorare l'Amministrazione, il funzionamento ed erogazione dell'istruzione e dei servizi sociali; Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento della cultura, dello sport e del turismo;
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione; Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; Politiche giovanili, sport e tempo libero
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati



n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Istruttore	Secreto Domenico	Istruttore Amministrativo
1	Operatore esperto	Murgia Pasquale	Operatore Amministrativo

**STRUTTURA: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E TRIBUTI
RESPONSABILE: PASQUALE DIANO**

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni;
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione;
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Funzionari EQ	Pasquale Diano	Funzionario Contabile

1.4 STRUTTURA: AREA TECNICA MANUTENTIVA RESPONSABILE: GIOVANNI RAIMONDO

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi tecnici, della valorizzazione del territorio e dell'ambiente;
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente; Assetto del territorio ed edilizia abitativa;
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati



Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Funzionario EQ	Raimondo Giovanni	Funzionario Tecnico
1	Istruttore	Fontana Teresa	Istruttore Tecnico
1	Operatore Esperto	Ferrarelli Giuseppe	Collaboratore tecnico

QUADRO NORMATIVO

La legge delega 4 marzo 2009 n.15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 introducono, in sostituzione del vecchio concetto di produttività individuale e collettiva, la nuova nozione di *performance* organizzativa ed individuale.

L'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, di seguito "Decreto", dispone che le pubbliche amministrazioni valutano annualmente la *performance* organizzativa ed individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il SMIVAP.

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto assegna la funzione di misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 dello stesso Decreto.

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa che, l'articolo 45 del D.Lgs. 165/2001, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue i parametri cui collegare la valutazione dei titolari di P.O. da quelli cui collegare la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Il presente Sistema sostituisce il precedente, adeguandolo alle prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 74/2017 ed ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- al Segretario Generale;
- ai titolari di posizione organizzativa, di seguito "P.O.";
- al rimanente personale.

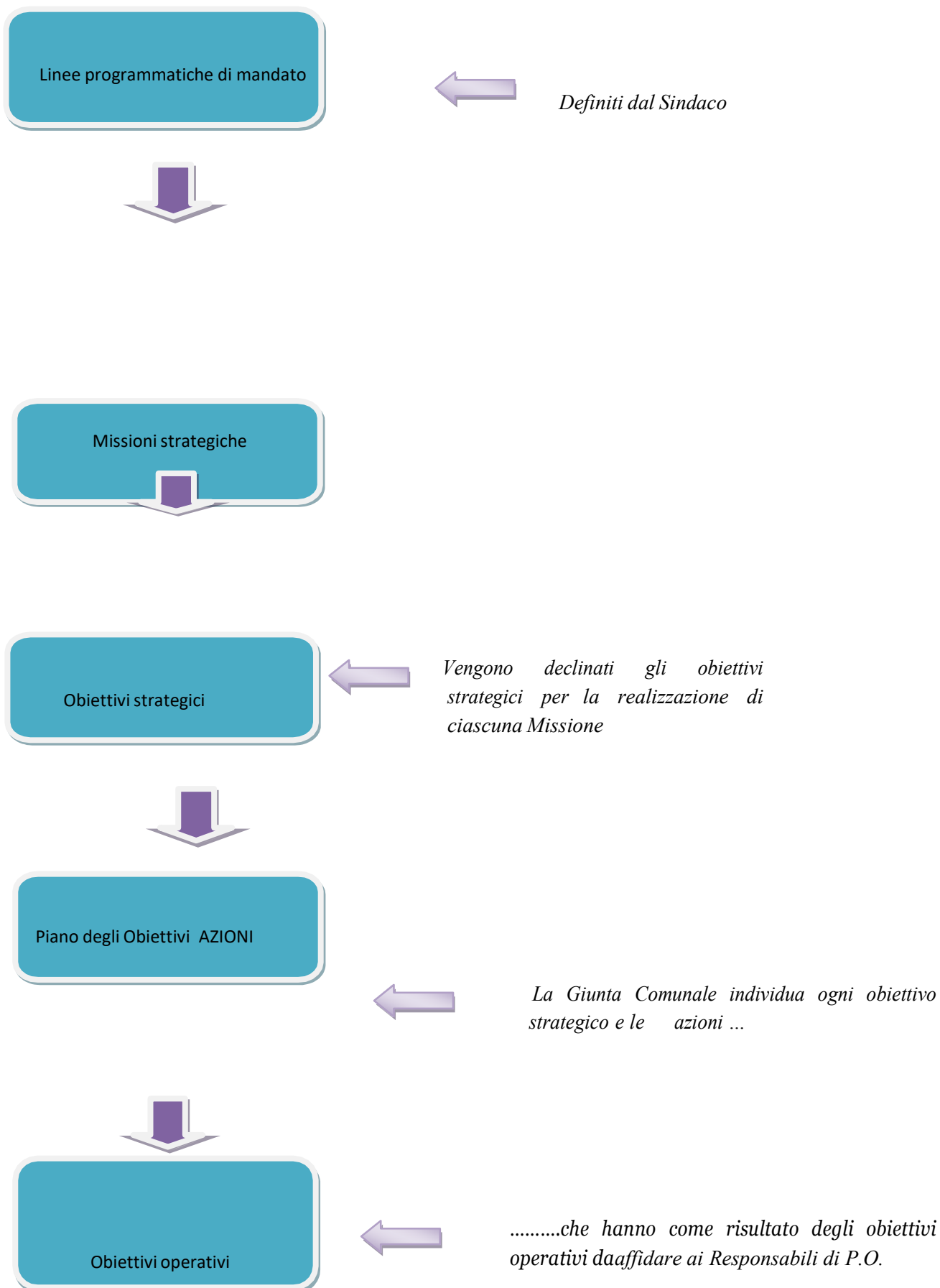
GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Gli obiettivi di *performance* del Comune costituiscono specificatamente degli obiettivi rappresentativi del mandato istituzionale e della *mission* dell'Amministrazione, nonché rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Tali obiettivi sono declinati e assegnati, così come gli altri obiettivi individuali, ai singoli dipendenti, identificando azioni, tempi e risorse finanziarie, ma avranno un peso maggiore nella valutazione della *performance* individuale.



Di seguito la sintetica rappresentazione del collegamento fra le Linee programmatiche di Mandato, le Missioni strategiche e i programmi strategici delineati dalla Giunta Comunale, gli obiettivi strategici, le azioni di intervento e gli obiettivi operativi





FINALITÀ E OGGETTO DEL SISTEMA

L'introduzione nella Pubblica amministrazione del concetto di *performance*, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici, richiede che da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, si passi alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica.

Conseguentemente la misurazione della *performance* si è orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza).

Il presente SMIVAP (Sistema di misurazione e valutazione della performance), orientato all'adozione di metodologie di misurazioni quanti/qualitative, si pone come uno degli strumenti per il cambiamento organizzativo e di verifica costante non solo dell'operato dei soggetti da valutare ma anche della validità delle linee strategiche dell'Amministrazione.

Obiettivo prioritario del SMIVAP è innescare un processo di miglioramento continuo della azione amministrativa mediante la valorizzazione del personale che passa attraverso un effettivo riconoscimento di premi in relazione al merito dimostrato.

Il SMIVAP dell'Ente è finalizzato a:

- migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- raggiungere elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
- valorizzare le capacità gestionali dei titolari di P.O., adottando come criteri di valutazione la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategicamente prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria nonché il possesso di competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono affidate;
- valorizzare la professionalità dei dipendenti, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;
- orientare la *performance* dei Responsabili di P.O. e del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- responsabilizzare i dipendenti in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico;
- garantire la massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della *performance*;
- promuovere nei responsabili la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativi sul raggiungimento degli obiettivi programmati.

Il SMIVAP prevede, inoltre, il recepimento, anche graduale, delle seguenti novità:

- introdurre forme di valutazione non gerarchica;
- prevedere il coinvolgimento dei cittadini/utenti;
- coinvolgere gli Amministratori nel processo di valutazione;
- rafforzare il collegamento tra retribuzione e *performance*, utilizzando i sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

Il SMIVAP quindi si integra con il sistema di programmazione e controllo che definisce obiettivi di *performance* organizzativa e obiettivi di *performance* individuale, individuando il personale (PO e dipendenti) ad essi dedicato e verifica il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla *performance* organizzativa dell'Ente.

Il SMIVAP ha, tra l'altro, ad oggetto:

1. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;



2. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
3. le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti nell'Ente;
4. le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il SMIVAP consente, per ciascun periodo preso in esame:

- di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati;
- di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate;
- di misurare il rendimento collettivo dell'unità organizzativa o gruppo di lavoro.

Il presente SMIVAP definisce, quindi, innanzitutto, i tempi ed i criteri per la misurazione e la valutazione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE** e della **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** dell'Ente, considerando la prima come parte della seconda.

La *performance* individuale, infatti, misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione, mentre la *performance* organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.



La misurazione della **performance organizzativa** sarà orientata alla verifica dell'allineamento delle politiche, dei programmi e dei piani operativi rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

La misurazione della **performance individuale** avverrà, invece, attraverso un nuovo sistema di valutazione il cui scopo è quello di valutare i risultati, le competenze ed i comportamenti professionali e organizzativi, ma anche il contributo alla *performance* organizzativa.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MODELLO E STRUMENTI

Ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato e integrato dal D.lgs. n. 74/2017, la performance organizzativa concerne:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati a bisogni e alle esigenze della collettività;
- L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- La modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti



- amministrativi;
- La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La *performance* organizzativa dell'amministrazione può essere misurata a livello di ciascun Settore a livello di intero Ente, attraverso l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il quale è espresso e rappresentato dai valori ottenuti sui singoli indicatori rispetto ai *target* ad essi collegati.

Lo strumento operativo per la definizione della performance organizzativa è il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO/PEG).

Il Piano dettagliato degli obiettivi può definire obiettivi settoriali o intersettoriali finalizzati a misurare la *performance* organizzativa anche attraverso **Progetti obiettivo con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL Funzioni Locali.**

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

MODELLO E STRUMENTI

La *performance* individuale dei dipendenti può comporsi, in virtù dei rispettivi ruoli e responsabilità, attraverso diverse dimensioni valutative:

- i **risultati** ottenuti per ciascun obiettivo assegnato, misurati attraverso le schede obiettivi individuali;
- i **comportamenti** e le **competenze**, misurati attraverso apposite schede di rilevazione;

LA METODOLOGIA

Gli obiettivi

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione formale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal d.lgs. n. 267/2000, dal d.lgs. n. 150/2009, dal D.L. n.74/2017 e ss.mm.ii..

Gli obiettivi hanno natura triennale e sono adottati annualmente dalla Giunta Comunale dopo un'attività di negoziazione con i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa.

Essi sono assegnati in modo da soddisfare i seguenti requisiti:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- tali da determinare miglioramenti significativi o mantenimento di standard quali - quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato.

Il Sistema di valutazione

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Codice di comportamento e Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Importanza particolare e rilevante, ai fini della valutazione della performance, assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei vincoli del Piano triennale per la



prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del d.lgs. n. 33/2013, del d.lgs. n. 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet, sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc., nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, *customer satisfaction*, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione/Segretario Comunale, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui con gli amministratori, il Segretario Generale e i responsabili stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati o allegati, anche in formato elettronico.

Nella valutazione tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e in particolare, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, di segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

Le osservazioni dell'Organismo di valutazione/Segretario Comunale, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il sistema di valutazione del Segretario COMUNALE, finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato come prevista dal CCNL vigente, si basa:

- A. sul **COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO** tenuto delle funzioni svolte, come esplicitate dall'articolo 97 del TUEL (parte A della Scheda);
- B. sugli **OBIETTIVI SPECIFICI** correlati alle attività svolte e contenute nel P.D.O. ovvero in altri provvedimenti del Sindaco o della Giunta Comunale (parte B della Scheda).

Il peso percentuale attribuito alla valutazione del **COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO**, intesi come le modalità seguite nella realizzazione dei compiti affidati e nello svolgimento dell'attività istituzionale cui il Segretario Comunale è preposto è pari al 30% di quello massimo attribuibile. Il punteggio complessivo massimo attribuibile è di 30 punti.

Gli elementi di valutazione dei singoli comportamenti organizzativi sono così specificati:

Funzione di Collaborazione: nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo, ma anche quello propositivo (capacità di iniziativa). La capacità di analisi e gestione dei problemi. Si dovrà altresì valutare l'esercizio delle funzioni rogatorie;

Funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti: la funzione andrà valutata in relazione alla capacità di individuazione degli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione, le capacità cognitive (ricerca, informazioni, innovazione, pensiero analitico), capacità di assistenza e servizio (sensibilità interpersonale e orientamento al servizio);



Funzione di Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio: intesa come capacità di supportarne l'azione con riferimento agli ambiti di competenza si valuterà l'accuratezza, l'affidabilità e la costanza nel lavoro, il rispetto delle scadenze previste dalla legge e l'esercizio dell'autonomia decisionale.

Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi: intesa come attività svolta dal segretario comunale finalizzata a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei responsabili di servizio, in coerenza con il programma dell'amministrazione comunale. Si valuteranno le capacità manageriali (sviluppo degli altri, direttiva, cooperazione, team leadership) e le capacità relazionali e la costruzione dei rapporti.

Il punteggio massimo attribuibile ad ogni funzione è pari a 10 punti. I parametri utilizzati per la valutazione sono i seguenti:

- giudizio finale eccellente: 10 punti
- giudizio finale ottima: 9 punti
- giudizio finale buona: 8 punti
- giudizio finale discreto: 7 punti
- giudizio sufficiente: 6 punti
- giudizio finale migliorabile (da migliorare, leggermente inferiore alla sufficienza): 5 punti
- giudizio finale scarso: 3 punti
- giudizio finale negativo: 0 punti

Il peso percentuale attribuito alla valutazione del raggiungimento degli **OBIETTIVI SPECIFICI** assegnati è pari al 70% di quello massimo attribuibile. Il punteggio complessivo massimo attribuibile è di 70 punti.

Ogni obiettivo assegnato ha un peso (punteggio) che può essere diverso, se opportunamente individuato in sede di assegnazione degli obiettivi, oppure è uguale per ogni obiettivo applicando la seguente formula:

Punteggio max attribuibile al singolo obiettivo = $70/\text{numero degli obiettivi}$.

Ad esempio nel caso di 2 obiettivi, a ciascuno di essi potrà essere attribuito il punteggio massimo di 35, quindi, per ciascun obiettivo, $X = 70/2 = 35$).

Nella valutazione vengono utilizzati, per ciascun obiettivo, i seguenti parametri, da calcolare come % rispetto al punteggio max attribuibile al singolo obiettivo (X):

- Raggiungimento pieno - totale dei punti attribuibili 100%
- Raggiungimento non pieno per ragioni giustificabili 90%
- Raggiungimento parziale, in misura soddisfacente 80%
- Raggiungimento parziale, in misura sufficiente 70%
- Obiettivo avviato in modo soddisfacente 60%
- Non raggiungimento – nessun punteggio attribuibile - 0%

Con riferimento alla valutazione del **COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO**, essa è effettuata dal Sindaco sulla base degli elementi acquisiti nel corso dell'anno.

Con riferimento alla valutazione del raggiungimento degli **OBIETTIVI SPECIFICI**, essa è effettuata dal Sindaco con il supporto del Nucleo di Valutazione, il quale verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario e, entro il mese di marzo, formula la proposta di valutazione.

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole voci (punteggio max realizzabile pari a 100) ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- da 71 a 80 punti: 75 % della retribuzione



- da 81 a 90 punti 85 % della retribuzione
- da 91 a 100 punti: 100% della retribuzione.

La valutazione finale è trasmessa al Segretario Comunale, che può presentare le proprie controdeduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in via definitiva, tenuto conto delle osservazioni del Nucleo di Valutazione se nominato.

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Sindaco propone l'assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di P.O..

Il Segretario Generale, subito dopo l'approvazione da parte della Giunta, comunica ai titolari di Posizione Organizzativa gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, nonché i fattori e gli indicatori delle capacità manageriali.

In tali attività egli può avvalersi del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione e/o Segretario Comunale valuta la performance dei Responsabili di Posizione Organizzativa sullabase dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. **Performance organizzativa** di Ente: si tiene conto degli obiettivi generali, dei piani e dei programmi dell'Ente, del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati, del livello di conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze dei cittadini, dello sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con i cittadini, dell'efficienza nell'impiego delle risorse, della promozione di politiche di pari opportunità, ai sensi dell'art. 8, c. 1 lett. a) del D.lgs. 150/09 (nella misura del 30%);
2. **Performance individuale**: si tiene conto del **raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura** (nella misura del 40%) delle **Competenze professionali** (nella misura del 20%) e della **Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori** dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di risultato dei Responsabili di P.O., essa sarà così assegnata:

- A) La Giunta Comunale, dopo aver effettuato la ricognizione delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., destina una quota non inferiore al 15% delle suddette risorse alla retribuzione di risultato (**Fondo complessivo potenziale destinato all'erogazione della retribuzione di risultato – Frc**);
- B) il Ndv/Segretario Comunale, al termine del processo di valutazione, attribuisce a ciascuna P.O. un punteggio in centesimi (**Pv**);
- C) Il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale calcola il **Fondo effettivo erogabile** destinato all'erogazione della retribuzione di risultato (**Fre**) attraverso la seguente formula:

$$\text{Fre} = \frac{\text{Frc} \times \text{Pmo}}{\text{Pmp}}$$

Pmp

dove:

- 2 -**Fre** è il **Fondo effettivo erogabile destinato all'erogazione della retribuzione di risultato**
-**Frc** è il **Fondo complessivo potenziale destinato all'erogazione della retribuzione di risultato**
Pmo è la sommatoria dei punteggi ottenuti dalle P.O. a seguito della valutazione



3 -Pmp è la sommatoria dei punteggi massimi attribuibili alle P.O. (n. P.O. x 100)

D) Il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale calcola il **Valore della retribuzione di risultato effettivamente erogabile (Vrr)** a ciascuna P.O. attraverso la seguente formula:

$$Vrr = \frac{Pr \times Fre}{Pmo}$$

Dove

- Vrr è il valore della retribuzione di risultato di ciascuna P.O.
- Pr è il punteggio in centesimi ottenuto da ciascuna P.O.
- Fre è il Fondo effettivo erogabile destinato all'erogazione della retribuzione di risultato
- Pmo è la sommatoria dei punteggi ottenuti dalle P.O. a seguito della valutazione

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance individuale, è data dalle seguenti parti:

1. **Partecipazione alla performance organizzativa dell'ente:** si tiene conto dell'apporto dato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (nella misura del 30%);
2. **Performance individuale:** si tiene conto della **partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura assegnati al singolo dipendente** (nella misura del 40%) e delle **Competenze professionali** (nella misura del 30%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo.

I PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI P.O.

Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione di tutti o di alcuni dei seguenti fattori:

- a del livello di raggiungimento di obiettivi di finanza pubblica, come il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale etc.;
- b. del rispetto dei tempi medi di pagamento;
- c del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza ;
- d. degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti;
- e del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- f del rispetto delle misure previste dal PTPCT
- g di ogni altro obiettivo correlato a Piani o Programmi dell'Ente, al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze dei cittadini, dello sviluppo qualitativo delle relazioni con i cittadini, dell'efficienza nell'impiego delle risorse, della promozione di politiche di pari opportunità

Gli obiettivi specifici di performance organizzativa, individuati nell'ambito dei fattori su indicati, potranno essere dettagliati in sede di PEG e/o di PDO e, con il concorso delle proposte dei



Responsabili di P.O., accompagnati da specifici indicatori e dai valori attesi ed ad ognuno di essi potrà essere assegnato uno specifico peso.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura

Essi vengono, con il concorso delle proposte del Responsabile, accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi ed ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi, per essere considerati tali, devono essere specifici, misurabili e possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali viene valutata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto dell'eventuale peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

Valutazione delle competenze professionali

Per competenze professionali si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro.

Essa si misura, non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti nel seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
PROPOSITIVITÀ: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	10
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	30
AUTONOMIA: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	25
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	20
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	15
MEDIA	20

Valutazione della capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.



I PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Valutazione della partecipazione alla performance organizzativa dell'ente

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance organizzativa di ente, si tiene conto dell'apporto dato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

La percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo di Valutazione sia completa.

Valutazione della performance individuale

Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura

Si tiene conto della partecipazione e dell'impegno del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati individualmente nell'ambito di quelli assegnati alla struttura di appartenenza.

4 Nell'assegnare gli obiettivi di struttura ai dipendenti, il Responsabile dovrà utilizzare criteri di equità e proporzionalità, al fine di evitare possibili disparità di trattamento nella valutazione individuale finale.

A tal fine il Responsabile di P.O., attraverso apposite schede, assegna a ciascun dipendente un numero massimo di cinque obiettivi individuali con il relativo indicatore di risultato e target.

Tale scheda contiene le seguenti principali informazioni:

- **Dipendente / Settore:** nominativo del dipendente e del Settore di appartenenza
- **Ruolo** -indica il ruolo ricoperto dal dipendente.
- **Anno** – indica l'anno a cui fa riferimento il processo di valutazione.
- **Obiettivo** – indica l'obiettivo/ gli obiettivi assegnati al dipendente; per ciascuno di essi vanno inseriti:
 - a) una breve descrizione che lo identifica;
 - b) peso – il peso del singolo obiettivo rispetto agli obiettivi assegnati espresso in termini % facendo in modo che la somma degli obiettivi sia pari al peso che gli obiettivi individuali hanno rispetto alla valutazione complessiva;
 - c) indicatore - indica gli elementi oggettivi su cui si programma, si misura e si valuta l'obiettivo di performance;
 - d) criteri di valutazione – indicano le regole con cui in funzione del valore consuntivo dell'indicatore, questo viene trasformato in un indice di performance che dovrà avere un valore percentuale compreso tra 0% e 100%;
 - e) target – indica il valore obiettivo assegnato per l'anno in corso;

Si chiarisce che:

- ad ogni obiettivo va associato un solo indicatore;
- a ciascun dipendente/ ufficio possono essere associati al massimo 5 obiettivi;
- nel caso di più obiettivi la performance individuale complessiva sarà calcolata come la somma delle performance di ogni obiettivo.

Valutazione delle competenze professionali

Per competenze professionali si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.



L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro.

Essa si misura, non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti nel seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
PROPOSITIVITÀ: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	15
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	10
AUTONOMIA: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	30
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	25
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	20
MEDIA	30

LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance; la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 3 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari che non si siano conclusi con archiviazione, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE TRA I SETTORI.

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria: Categoria

A – parametro 1

Categoria B – parametro 1,5

Categoria C – parametro 2

Categoria D – parametro 2,5

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del Settore (FIS). I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in



servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) è quindi determinato mediante la seguente formula:

- $FIS = (FIE/SPIE)SPIS$

FIS = Fondo incentivante del Settore

FIE = Fondo incentivante dell'Ente

SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente

SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

Ripartizione del fondo incentivante tra i dipendenti del Settore.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (BII) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il Beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:

- $BII = (FIS)(PIC)/(SPIC)$

BII = Beneficio individuale di incentivazione

FIS = Fondo incentivante del Settore

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti

La presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per:

- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;
- permessi di cui alla L. 22/2/92 n. 104, art. 33, comma 6.

Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.

Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato ad altro settore.



IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Fasi e tempistica

Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle seguenti fasi:

FASE 1: gli Assessori competenti di concerto con i relativi responsabili di settore (P.O.) propongono al Sindaco gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche. La proposta deve contenere sia gli obiettivi di *performance* organizzativa sia quelli di *performance* individuale specifici di struttura, realizzabili nell'anno o su un arco temporale triennale, segnalando gli indicatori di performance.

FASE 2: la Giunta Comunale definisce e assegna ai responsabili di settore (P.O.) gli obiettivi da raggiungere, la pesatura degli stessi e i rispettivi indicatori mediante adozione del piano degli obiettivi che rappresenta il piano della *performance*.

FASE 3: entro i successivi 30 giorni il responsabile di settore (P.O.) comunica ai dipendenti ad esso assegnati la scheda di valutazione in cui sono individuati i progetti-obiettivi su cui saranno valutati e i valori dei parametri di comportamento organizzativo e professionale su cui verranno effettuate le successive valutazioni;

FASE 4: tra i mesi di aprile e ottobre si svolge il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

FASE 5: entro gennaio dell'anno successivo avviene la rendicontazione dei risultati. Entro il mese di marzo successivo a quello di riferimento viene svolta la misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale: i responsabili di settore effettuano la valutazione della *performance* dei dipendenti e consegnano le schede individuali effettuando un colloquio di restituzione; il Nucleo di Valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di settore (P.O.) e predispone la relazione della *performance* che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati. Il Nucleo di Valutazione), sempre entro il mese di marzo, effettua la valutazione della *performance* dei responsabili in seguito a colloqui individuali, sulla base della scheda di valutazione, e formula al Sindaco proposta di valutazione dei responsabili di settore.

Soggetti e responsabilità

La metodologia seguita si basa sull'approccio della valutazione a 360° e coinvolge, con funzioni e ruoli diversi, i seguenti soggetti:

- 1) il Consiglio Comunale, per le funzioni di indirizzo;
- 2) la Giunta Comunale:
 - promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito e della trasparenza;
 - approva il sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
 - definisce gli obiettivi strategici;
 - approva il piano della *performance*/piano esecutivo di gestione/P.D.O.;
 - approva la relazione sulla *performance*;
 - fornisce informazioni utili (il Sindaco ed i singoli Assessori) per la valutazione dei Responsabili di Settore (relativamente alle competenze professionali);
- 3) il Sindaco: può assegnare al Segretario Generale specifici obiettivi, nell'ambito delle funzioni svolte ai sensi dell'articolo 97 del d.lgs.267/2000, fissando tempi e *standard* qualitativi e quantitativi da rispettare; su proposta del Nucleo di Valutazione valuta il Segretario Generale e i Responsabili di Settore;
- 4) Il Nucleo di Valutazione, secondo i compiti che gli sono assegnati nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*;
- 5) il Segretario Generale supporta e fornisce informazioni al Nucleo di Valutazione per l'esercizio



- delle sue funzioni di valutazione dei titolari di P.O.;
- 6) i Responsabili di Settore (P.O.):
- collaborano alla stesura ed alle fasi di verifica del Piano delle Performance;
 - attuano le azioni per l'ottenimento degli obiettivi loro affidati;
 - assegnano ai dipendenti loro assegnati gli obiettivi con i relativi pesi ed indicatori;
 - valutano la performance individuale dei dipendenti loro assegnati.
- 7) eventuali soggetti esterni (cittadini/utenti/associazioni ecc...) possono essere chiamati a partecipare alla valutazione della *performance* organizzativa.

La tabella seguente illustra le responsabilità di assegnazione degli obiettivi e comunicazione dei fattori di valutazione e quelle relative alla loro valutazione, rispetto a ciascuno soggetto valutato.

Schede di valutazione	SOGGETTO Valutato	SOGGETTO Responsabile assegnazione dell'obiettivo	SOGGETTO Responsabile della valutazione
Funzioni/Obiettivi individuali (All.A)	Segretario Generale	Sindaco	Sindaco (su proposta NdV se nominato)
Obiettivi di performance organizzativa (All. B)	PO	Sindaco/G.C.	Sindaco (su proposta NdV se nominato)
Obiettivi di performance individuale (All. C1-C2)	PO	Sindaco/G.C.	Sindaco (su proposta NdV se nominato)
	Personale non tit. di PO	PO	PO
Obiettivi di performance organizzativa (All. C3)	Personale non tit. di PO	PO	PO
Competenze professionali PO (All. D)	PO	Fattori di valutazione previsti dal SMIVAP	Segretario Generale
Competenze professionali dipendenti (All. E))	Personale non tit. di PO	Fattori di valutazione previsti dal SMIVAP	PO
Capacità di differenziare la valutazione (All. F)	PO	Fattori di valutazione previsti dal SMIVAP	Sindaco (su proposta NdV se nominato)



PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti sortinell'ambito del Sistema ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Il Segretario Generale, i titolari di P.O. ed i dipendenti hanno sette giorni (giorni di calendario) dalla comunicazione della valutazione per proporre reclamo scritto e motivato.

Il Segretario Generale ed i titolari di P.O. possono presentare reclamo al Sindaco e quest'ultimo, sentite le controindicazioni del Nucleo di Valutazione, e, per quanto riguarda i titolari di P.O., anche del Segretario Generale, decide in modo definitivo in merito.

I dipendenti possono presentare reclamo al Nucleo di Valutazione il quale, sentito il dipendente e il responsabile che ha espresso la valutazione, decide in modo definitivo in merito.

Dei colloqui dovrà essere redatto verbale scritto contenente l'esito, sottoscritto dalle parti. La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione da parte del Responsabile di P.O. o del dipendente, ovvero con la decisione definitiva di chi valuta. Se persiste l'insoddisfazione da parte del soggetto valutato sulla decisione definitiva di chi valuta, rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, questi attiva la procedura di conciliazione secondo quanto previsto dall'articolo 410 cpc, così come novellato dalla recente legge n.183/2010 in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente sistema di misurazione valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

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.

*****FINE*****