

COMUNE DI CONTIGLIANO

PROVINCIA DI RIETI

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 74

L'anno duemilaSEDICI, il giorno VENTISETTE del mese di SETTEMBRE
alle ore 12,00 si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei
sigg.:

Seduta del
27-09-2016

			presenti	assenti
1) TONI	Angelo	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) TOCCI	Andrea	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) FRATTALI	Claudio	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4) PACIFICO	Loredana	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) FICORILLI	M. Cristina	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa alla seduta il Segretario MASSIMI Dr. Lino.

Il Presidente Dr. ANGELO TONI in qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'Argomento di cui all'oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA
VALUTAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce nell'ordinamento, in maniera organica, un sistema di valutazione e monitoraggio della *performance* organizzativa dell'ente in generale ed individuale, con i seguenti obiettivi fondamentali, contenuti nel titolo II del decreto:

- miglioramento degli *standard* qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, che passa attraverso la valutazione sia delle strutture sia dei dipendenti;
- misurazione e valutazione, da parte di ogni amministrazione, della propria *performance* prodotta, di quella delle sue strutture operative e dei singoli dipendenti, garantendo altresì la totale trasparenza delle informazioni risultanti da tali procedimenti;
- collegamento funzionale inscindibile del ciclo di gestione della *performance* con la programmazione finanziaria e di bilancio, annuale e pluriennale e la definizione degli obiettivi programmatici;
- monitoraggio della *performance* da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo, con interventi correttivi in corso di esercizio. Ogni amministrazione deve redigere un piano annuale della *performance* ed una relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;
- definizione degli obiettivi, indicatori ed ambiti di misurazione e valutazione della *performance*, sia organizzativa sia individuale;
- ogni amministrazione affida tutto il sistema di misurazione e valutazione della *performance* ad un Organismo Indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico amministrativo per un periodo di tre anni;

DATO ATTO che il Comune di Contigliano aderisce ad un sistema di valutazione con relativo nucleo nell'ambito della V° Comunità Montana di cui fa parte;

VISTO lo schema elaborato dal rinnovato Nucleo di Valutazione e reso adeguato a seguito di riunioni con i segretari comunali dei rispettivi comuni aderenti;

ATTESO che la metodologia concertata individua le procedure ed i criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato;

Richiamate

- La legge 241/1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- la legge 150/2000 "Disciplina delle attività di informazione e comunicazione delle Pubbliche Amministrazioni";
- Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i.;

Ritenuto opportuno procedere con l'approvazione dell'allegato sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente;

Acquisiti i seguenti pareri:

ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
Affari Generali
Rag. Emilio Desideri

ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, di regolarità contabile;

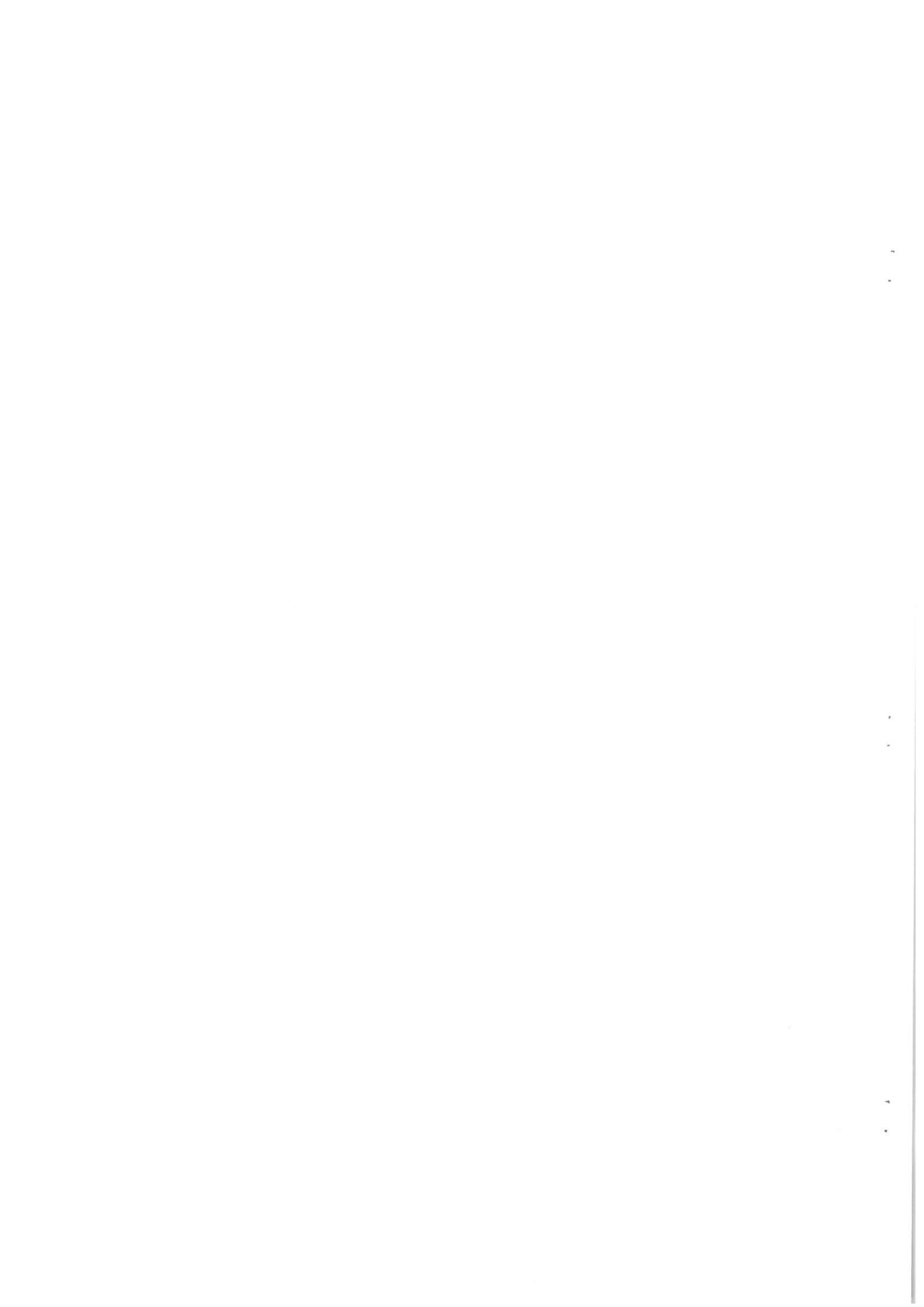
IL RESPONSABILE DEL SETTORE II
Economico Finanziario
Rag. Gino Falsini



Con votazione unanime favorevole;

DELIBERA

- di richiamare, quale parte integrante del presente deliberato, la premessa narrativa;
- di approvare la regolamentazione del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente che costituita di n. 13 articoli costituisce parte integrante e sostanziale della presente delibera ed è ad essa allegata;
- di portare a conoscenza dei dipendenti dell'Ente la metodologia come sopra approvata;
- di dare comunicazione del presente atto deliberativo ai capigruppo consiliari;
- di informare le OOSS. Territoriali e la R.S.U. aziendale dell'adozione del presente atto;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile con il voto separato e favorevole di tutti i presenti.



COMUNE DI CONTIGLIANO

Provincia di RIETI

Sistema di misurazione e valutazione della performance di ente

Delibera di G.C. n. del 27.09.2016

ART. 1 – IL SISTEMA

Presupposti del sistema di valutazione sono la definizione e approvazione ufficiale degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione delle performance, per come previsti dai regolamenti dell'ente, dal d.lgs. 267/2000, dal d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. nonché la effettuazione in via preventiva della attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, sia nelle fasi iniziali (in particolare per la indicazione delle aspettative di risultato e di prestazione), che nel periodo intermedio (in particolare per la individuazione degli elementi di criticità), che nei colloqui finali (in particolare per la comunicazione degli esiti delle valutazioni).

Una importanza particolare e rilevante assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Piano per la trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del d.lgs. 33/2013 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 nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

ART. 2 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- A. Il Sindaco;
- B. La Giunta (per l'adozione del PEG e del PDO);
- C. Il Nucleo di Valutazione;
- D. I titolari di posizione organizzativa;
- E. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

In particolare:

- a) Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione;
- b) Il Nucleo di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, i titolari di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazioni;
- c) I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

ART. 3 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il segretario comunale 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 a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno allegati alla stessa anche in formato elettronico.

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

Le osservazioni del Nucleo di valutazione, 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.

ART. 4 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati 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 60 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione anche nella forma della 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, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e 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.

ART. 5 - CRITERI PER LA EVENTUALE VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione del Segretario Comunale viene effettuata dal Sindaco, con la metodologia vigente.

Qualora il Segretario Comunale sia anche titolare di P.O. la valutazione è effettuata dal Sindaco con l'ausilio del Nucleo di Valutazione per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, sulla base dei seguenti criteri:

- a. Valutazione dei risultati conseguiti (fino a 25 punti);
- b. Collaborazione e assistenza giuridica e amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti (fino a 25 punti);
- c. Sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e coordinamento delle relative attività (fino a 35 punti)
- d. Partecipazione consultiva, referente e di assistenza alle riunioni degli organi di governo (fino a 15 punti).

Per la determinazione della retribuzione di risultato del Segretario, si fa riferimento alla seguente tabella:

Determinazione della % di retribuzione di risultato (massimo 10%)	
da 91 a 100	100%
da 81 a 90	90%
da 71 a 80	80%
da 61 a 70	70%
fino a 60	nessun premio

ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Sindaco assegna gli obiettivi ai responsabili delle strutture, il Segretario comunale subito dopo l'approvazione da parte della Giunta comunica ai titolari di posizione organizzativa ed alle alte professionalità gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a. Performance organizzativa di ente (nella misura del 20%); si tiene conto dell'andamento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'ente e del rispetto degli obblighi della trasparenza (PARTE I);
- b. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 60%) (PARTE II);
- c. Competenze manageriali (nella misura del 10%) (PARTE III);
- d. Capacità di differenziare valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%) (PARTE IV).

Per quanto riguarda la determinazione della quota dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si utilizzano le tabelle di cui agli articoli seguenti;

ART. 7 - 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 le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

- a. Partecipazione alla performance organizzativa di ente (nella misura del 10%); si tiene conto dell'andamento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'ente che si desumono, della valutazione degli utenti e del rispetto degli obblighi della trasparenza, elementi che vengono già valutati quando vengono valutate le strutture, tale valutazione è a cura del Nucleo di Valutazione (PARTE I);
- b. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 50%), valutazione a cura del Responsabile di Struttura, qualora non vengano assegnati obiettivi specifici ai dipendenti o individuate le percentuali di partecipazione sugli obiettivi della Struttura il Responsabile può decidere di rinviare alla valutazione espressa sul raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza a cura del Nucleo di Valutazione (PARTE II);

- c. Comportamenti organizzativi, valutazione a cura del Responsabile di Struttura (nella misura del 40%) (PARTE III).

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

ART. 8 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

8.1 (PARTE I) – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

- a. Dei dati desunti dal bilancio, sulla base della media dell'analisi degli indicatori di efficacia ed efficienza di natura economico-finanziaria e di attività complessivi di ente (50%), ovvero:
 - a.1 capacità di accertamento = accertamenti / previsioni definitive di competenza
 - a.2 capacità d'incasso = totale riscossioni / previsioni definitive di cassa
 - a.3 capacità smaltimento residui= residui attivi / totale residui da riportare
- b. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti che ha come punto di riferimento l'esito delle indagini di customer satisfaction annuali, si tiene conto sia del loro svolgimento, sia degli esiti, in modo particolare delle iniziative assunte per dare risposta alle esigenze che emergono da tali indagini oltre al quotidiano confronto con l'utenza (25%);
- c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e che devono essere accertati dal nucleo di valutazione in particolare in materia di rispetto delle previsioni contenute nel Piano anticorruzione, del Codice di comportamento, della Trasparenza, più in generale per tutte le comunicazioni e rendicontazioni (25%).

8.2 (PARTE II) – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

Gli obiettivi sono comunicati dal sindaco in sede di PEG e di PDO, o affidati insieme ai decreti di responsabilità. Essi vengono, con il concorso delle proposte del responsabile, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, 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 (performance individuale) viene valutata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	Descrizione dell'obiettivo	Peso ponderale	Indicatori di valutazione	Valori attesi	Giudizi	Punteggio
1						
2						
3						
4						
5						

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

8.3 (PARTE III) – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI ESPRESSE

Per competenze manageriali o comportamenti organizzativi assicurati alla performance generale della struttura si intende l'effettiva incidenza dell'attività del titolare di posizione organizzativa ai fini del risultato ottenuto dall'ente.

La valutazione del contributo assicurato alla performance individuale spetta al Nucleo di valutazione che tiene conto di eventuali cause esogene, dai risultati prodotti, da eventuali colloquio e indagini.

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

N°	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI
1	Propositività: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	
2	Gestione delle risorse umane: Capacità di organizzare e motivare le risorse umane; se non si ha personale assegnato capacità di interagire al meglio con le risorse umane nel rispetto degli obiettivi assegnati.	
3	Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	
4	Disponibilità: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	
5	Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
MEDIA		

8.4 (PARTE IV) - VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' 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 attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

ART. 9 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente sia inferiore ai 60 punti.

Ai fini dell'espressione di una valutazione negativa o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali.

Il valutato, nel caso contesti la valutazione, può chiedere il confronto con il valutatore ai sensi del presente regolamento.

ART. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Posizioni organizzative: in caso di mancato accordo sull'esito della valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo l'organo deputato alla decisione definitiva è il Sindaco.

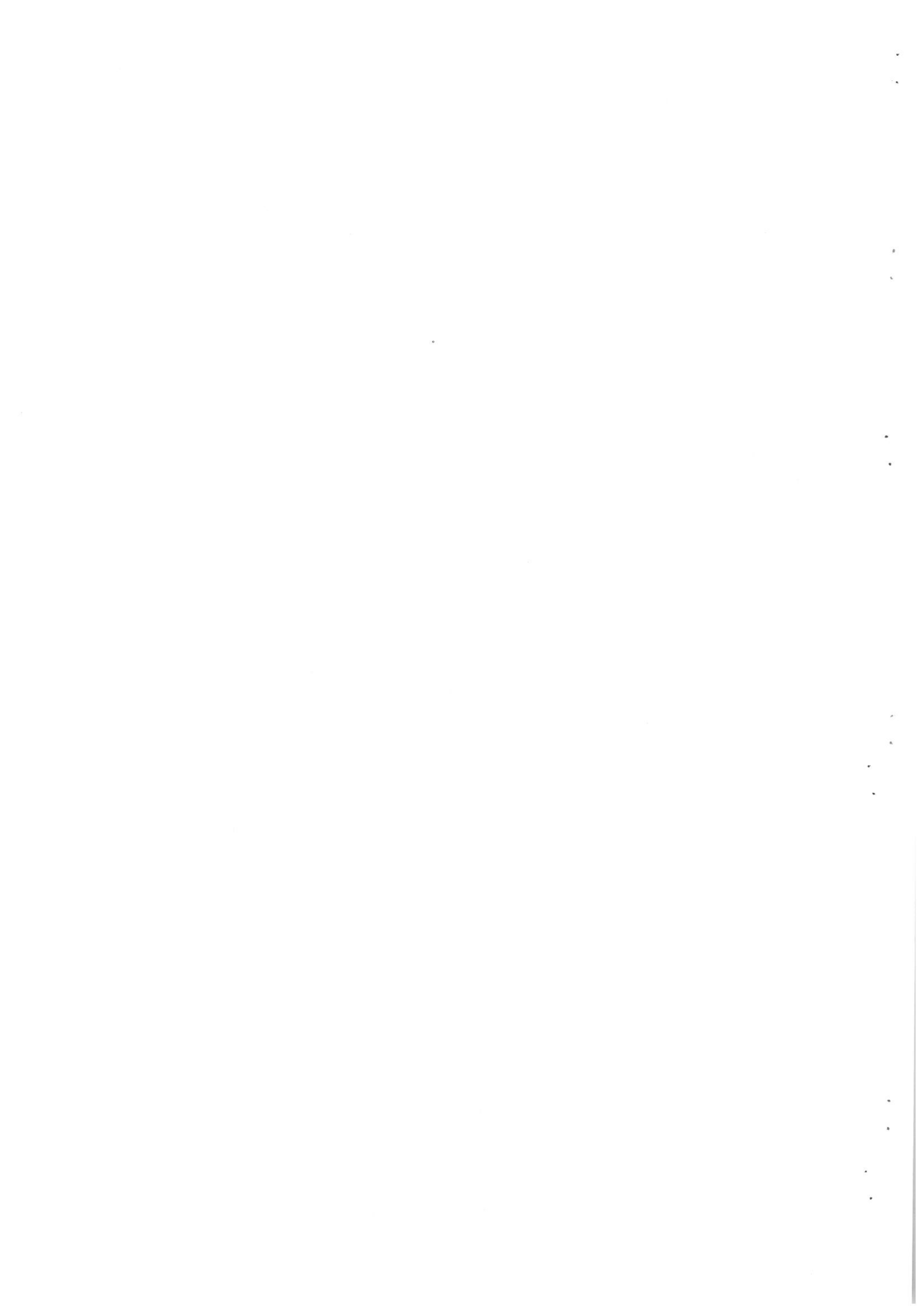
Personale dipendente: acquisita la valutazione della performance individuale, il dipendente può chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo l'organo deputato alla decisione definitiva è il Nucleo di Valutazione.

ART. 11 - TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa, in forma aggregata, saranno pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione.

ART. 12 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI



Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 13 - ENTRATA 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 che deve ancora essere valutato.



Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Dr. Angelo TONI



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Lino MASSIMI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per
giorni consecutivi a partire dal 28.09.2016 e contestualmente trasmessa in elenco
Capi Gruppo consiliari con prot. n. 6983

IL MESSO COMUNALE

PARADISO GIULIANA

Giuliana Paradiso

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla suindicata data di inizio di pubblicazione,
diventa esecutiva il _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Lino MASSIMI

