

COMUNE DI MARGARITA Provincia di CUNEO

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

PREMESSA

Il decreto legislativo 27/10/2009 n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche “al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance”.

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un’ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

Il D.Lgs.74/2017 ha apportato nuove modifiche ed integrazioni al D.Lgs.150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che sono state recepite nel documento del Dipartimento della Funzione Pubblica sulle nuove linee guida per la redazione del piano della performance.

- L’articolo 7 del D.Lgs.150/2009, dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, al tal fine, le stesse adottino , con apposito provvedimento il “Sistema di misurazione e valutazione della performance “ da aggiornare annualmente previo parere dell’Organismo indipendente di valutazione.

- L’articolo 45 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, nel testo novellato dall’articolo 57, comma 1, lettera b), del D.Lgs.74/2017, collega la performance organizzativa all’Amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’Amministrazione;

- L’articolo 7, comma 1, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso all’Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all’articolo 14 del Decreto, che non si applica direttamente ai Comuni, stante il mancato rinvio dall’articolo 16, comma 2, del Decreto, i quali, come nel nostro caso, possono costituire autonomamente i propri organi di valutazione.

- L’articolo 9 del Decreto, nell’introdurre la perfomance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

I. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all’articolo 7, è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.

I-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all’articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*
- 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.*

REGOLAMENTO E PRINCIPI

I principi che ispirano in materia le scelte del Comune sono i seguenti:

- il ciclo della performance non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale, ma deve affiancarsi, anzi compenetrarsi, con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico;
- le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze;
- il procedere per obiettivi (performance organizzativa) viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del Comune: verso i dipendenti per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;
- La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

Ciclo della performance

Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: l'iniziale, l'intermedia e la finale. Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.

1. FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

- Entro trenta giorni dal termine per l'approvazione del bilancio di previsione, la Giunta definisce ed assegna ai Responsabili di posizione organizzativa gli obiettivi da realizzare, derivati dagli strumenti della programmazione dell'Amministrazione, che sono inseriti nel Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO) di cui all'art.6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che deve definire *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

2 FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione/L'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto del Segretario Generale:

- a) aggiorna e monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi inseriti nel PEG;
- b) propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;

I titolari di posizione organizzativa:

- a) monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività relative agli obiettivi previsti all'interno dei servizi di loro competenza ed in cui si articola la relativa sezione del PIAO;
- b) verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

Il Nucleo di Valutazione/L'Organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, vigila sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

3 FASE FINALE

Gli incaricati di posizione organizzativa, entro il primo trimestre di ogni anno, inviano al Segretario Generale una relazione, anche in forma di autovalutazione, contenente la rendicontazione finale dei risultati conseguiti nell'ambito degli obiettivi assegnati alla propria area di competenza, sulla base delle risorse assegnategli con l'approvazione e la gestione in corso d'anno del Piano Esecutivo di gestione (PEG).

La rendicontazione è verificata dal Nucleo di Valutazione/Organismo indipendente di valutazione, che verifica anche le schede di valutazione dei singoli dipendenti. Ciascun Responsabile redige la graduatoria (o le graduatorie) della valutazione dei dipendenti sulla base delle schede a lui consegnate. Il Nucleo di Valutazione/L'Organismo indipendente di valutazione presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa. Con l'approvazione del conto consuntivo dell'anno precedente da parte dell'Amministrazione Comunale, l'Organismo di valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite apposita relazione annuale. La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la “performance organizzativa” e la “performance individuale”.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Responsabile di ogni settore, annualmente e prima dell’approvazione del PIAO da parte della Giunta Comunale, predisponde degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l’intero settore, uno o più servizi, uno o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo viene considerato in base al peso attribuitogli. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo per la performance individuale, ma non comporta accrescimento di punteggio.

Ogni obiettivo deve recare una sintetica descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato (indicatore).

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell’erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l’utenza.

- la performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti: apporto personale al raggiungimento degli obiettivi
- competenze e comportamenti

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell’obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell’apporto individuale nell’attività di squadra.

Le competenze ed i comportamenti sono suddivisi in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico “peso”. Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e “pesi” in base alla categoria di appartenenza: AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat.D) titolari di posizione organizzativa; AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat.D) non titolari di posizione organizzativa; AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat.C) titolari di posizione organizzativa; AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat.C) non titolari di posizione organizzativa; AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat.B); AREA DEGLI OPERATORI (ex cat.A).

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle “competenze e comportamenti”, è attribuito un punteggio da 1 a 5 (senza decimali), che - ai soli fini di ausilio all’attività del valutatore – corrisponde alla prestazione riportata nel seguente prospetto:

| <i>Descrizione della prestazione</i> | <i>Punteggio corrispondente</i> |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Ottima | 5 |
| superiore alle attese | 4 |
| in linea con le attese | 3 |
| non in linea con le attese | 2 |
| Inadeguata | 1 |

Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo “peso”.

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo maternità, di paternità e parentale (art.9, comma 3, del D.Lgs 150/2009);

La valutazione della performance individuale compete al Responsabile del Settore.

Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale – è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall’assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai

Responsabili di Settore (60%), e la percentuale minima è attribuita ai non Responsabili appartenenti alle ex categorie C, B e A. Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale.

Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:

| <i>qualifica</i> | <i>performance organizzativa</i> | <i>Apporto personale agli obiettivi</i> | <i>performance individuale</i> |
|--|----------------------------------|---|--------------------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Cat.D) – posizione organizzativa | 60 | = | 40 |
| AREA DEGLIISTRUTTORI (ex cat.C) – posizione organizzativa | 60 | = | 40 |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Cat.D) | 40 | 10 | 50 |
| AREA DEGLIISTRUTTORI (ex cat.C) | 30 | 10 | 60 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat.B) | 30 | 10 | 60 |
| AREA DEGLI OPERATORI (ex cat.A) | 30 | 10 | 60 |

Attribuzione diversificata della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale:

Il range riferito all'erogazione dell'incentivo legato alla performance del personale dipendente viene di seguito schematizzato:

- | | |
|--------------------|---|
| fino a 50 punti: | nessun compenso; |
| da 51 a 65 punti: | nella misura del 50% dell'importo massimo dell'incentivo erogabile; |
| da 66 a 75 punti: | nella misura del 75% dell'importo massimo dell'incentivo erogabile; |
| da 76 a 85 punti: | nella misura dell' 85% dell'importo massimo dell'incentivo erogabile; |
| da 86 a 100 punti: | nella misura del 100% dell'importo massimo dell'incentivo erogabile; |

La contrattazione integrativa destina specificamente alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili del fondo salario accessorio, con esclusione delle lettere c,f,g, del comma 3 dell'articolo 67 del CCNL 21/05/2018 (art.80, comma 3, CCNL 16/11/2022)

Il nuovo contratto collettivo nazionale per il comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 ha confermato una ulteriore differenziazione dei premi correlati alla performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, mediante una relativa maggiorazione non inferiore al 30%, rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti, per coloro che conseguano le valutazioni più elevate (art.81, comma 2).

PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le progressioni economiche all'interno delle aree.

Ai sensi dell'art.14, comma 2, lettera d) del CCNL 16/11/2022:

i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e

professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

Alla contrattazione integrativa spetterà, dunque, individuare i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art.23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta).

La relativa decorrenza non intervenire anteriormente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. Il personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna non interrompe il proprio lavoro dipendente, che continua senza soluzione di continuità. Alla selezione, in relazione alle risorse disponibili stanziate a tale scopo e ai criteri concordati, non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto o in possesso della media delle valutazioni della Performance inferiore al 70% nel triennio di riferimento.

Il Responsabile del settore Personale forma la graduatoria per ogni categoria individuata in sede di contrattazione decentrata, indicando il punteggio complessivo sulla base dei criteri stabiliti dal sopra citato art.14, comma 2, lettera d), del CCNL 16/11/2022 e degli ulteriori stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, nonché sulla base dei punteggi ivi assegnati ai suddetti criteri.

Il sistema di attribuzione dei punteggi di cui sopra, definito dalle parti nell'ambito dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente, viene espressamente approvato dalla Giunta Comunale con la delibera di autorizzazione alla sottoscrizione del relativo contratto.

Ai dipendenti che prestano, o hanno prestato la loro attività presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità che negli ultimi tre anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune, verrà attribuito il valore delle attribuzioni assegnate negli enti di appartenenza.

Ai dipendenti che negli ultimi tre anni non sono stati valutati tramite il sistema di valutazione della Performance per qualsiasi motivo non attribuibile al dipendente, solo ai fini della progressione economica orizzontale verrà attribuito un valore pari alla media delle proprie valutazioni disponibili negli anni di riferimento.

I Responsabili dei settori interessati, riuniti in comitato, per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa e il Nucleo di Valutazione/Organismo indipendente di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, procedono alla valutazione dei risultati conseguiti nel triennio precedente, dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite per l'assegnazione del punteggio definitivo.

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Cat.D) e AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat.C) titolari di posizione organizzativa

"Il nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 16/11/2022, all'art.17, prevede:

Comma 2 - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle 27 responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Comma 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4 (gli Enti privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, possono nominare titolari di posizione organizzativa dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti - ndr), l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Comma 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Ai fini della valutazione si prevede quanto segue:

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza; ogni obiettivo avrà un peso diversificato in rapporto alla rilevanza e difficoltà.

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata.

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione/Organismo indipendente di valutazione.

La retribuzione di risultato, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e di quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene attribuita nella seguente misura:

| <i>punteggio finale</i> | <i>% della retribuzione di posizione</i> |
|-------------------------|--|
| pari o inferiore a 50 | 0% |
| tra 51 e 65 punti | 10% |
| tra 66 e 75 punti | 15% |
| tra 76 e 85 punti | 20% |
| Tra 86 e 100 punti | 25% |

Conferenza dei Responsabili dei Settori

Il Segretario Comunale può richiedere ai Responsabili dei Settori di illustrare gli obiettivi proposti e le valutazioni espresse nei riguardi dei dipendenti, nel corso della conferenza dei Responsabili dei Settori, al fine di omogeneizzare quanto più possibile prospettive e criteri di giudizio.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati. Parimenti viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente. In sede di prima applicazione, gli obiettivi definiti dall'Amministrazione, vengono comunicati ai Responsabili di Settore.

Procedura di conciliazione

Il dipendente, entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può proporre al Segretario generale le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il Segretario generale, eventualmente sentito il Responsabile del Settore e/o il nucleo di valutazione/organismo indipendente di valutazione, entro i successivi dieci giorni.

Al Segretario Comunale, Responsabile del Personale, è attribuita la facoltà di apportare tutte le modifiche tecniche e correttive alla metodologia ed alla relativa modulistica necessarie e funzionali ad una corretta applicazione della performance, nel rispetto delle linee guida adottate.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale

E' finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato, ex art. 42 C.C.N.L. Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/2001. La valutazione è annuale e viene fatta dal Sindaco con il supporto dell'NIV/OIV. La valutazione del Segretario Generale riguarda le attività svolte in relazione alle funzioni proprie del Segretario Generale, previste dall'art.97 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267 (TUEL), nonché dal CCNL 17/12/2020. La retribuzione di risultato è determinata in misura non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun Segretario nell'anno di riferimento, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Al fine della relativa assegnazione, sono oggetto di valutazione:

- le performance operative, intese come i risultati conseguiti dal soggetto valutato rispetto agli obiettivi assegnati, specifici obiettivi individuali e/o di struttura;
- l'articolo 97 del D.Lgs 267/2000 che contempla i compiti istituzionali del Segretari Comunale;

- l'art.10 del CCNL 17/12/2020, in materia di funzioni di sovraintendenza e coordinamento.

Alla performance operativa vengono attribuiti 50 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza; ogni obiettivo avrà un peso diversificato in rapporto alla rilevanza e difficoltà.

Alla performance individuale (competenze professionali) vengono attribuiti 50 punti sulla base dei fattori e degli indicatori indicati nella scheda qui di seguito riportata.

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE - PERFORMANCE ART 97 D.LGS 267/2000

| FATTORI | OBIETTIVO – ATTESO | |
|---|---|------------------|
| | INDICATORI FINO A 10 PUNTI | |
| FUNZIONI DI COLLABORAZIONE | Partecipazione con funzioni non solo consultive, ma anche propositive all'attività degli organi politici . Attività di impulso finalizzata alla concreta attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici. | Fino a 10 punti |
| FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA | Svolgimento di consulenza giuridica 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 applicazioni delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate. | Fino a 10 punti |
| PARTECIPAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO COMUNALE E DELLA GIUNTA COMUNALE | Capacità di riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Cura della redazione dei verbali delle riunioni del Consiglio e della Giunta. | Fino a 8 punti. |
| FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI. | Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità. Propensione ad assumere decisioni autonome, alla collaborazione e propensione al coordinamento. | Fino a 10 punti. |
| FUNZIONI DI ROGITO. | Garantire le funzioni di rogito dei contratti e di autenticazione di scritture private, sovrintendenza all'espletamento dei successivi adempimenti (registrazione, trascrizione , voltura ecc). | Fino a 4 punti. |
| OGNI ALTRA FUNZIONE ATTRIBUTAGLI DALLO STATUTO O DAI REGOLAMENTI O DAL SINDACO. | Conduzione e conclusione di trattative-attività specifiche. | Fino a 8 punti |

La convenzione di segreteria a cui aderisce il comune, deve stabilire la modalità di erogazione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 42 del CCNL 16/05/2001, stante l'orientamento preferenziale di porla a carico di ciascun comune convenzionato.

L'indennità di risultato, per la quota di competenza di questo comune, viene commisurata ad una misura percentuale (massimo 10%) del monte salari dell'anno di valutazione, rapportata alla percentuale di partecipazione dell'Ente nell'ambito della convenzione, stabilita dal Consiglio Comunale in sede di predisposizione del bilancio di previsione, con il relativo specifico stanziamento di spesa.

Il Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione/Organismo indipendente di valutazione, procede alla valutazione in base ai fattori predefiniti nelle precedenti fasi, attraverso la compilazione dell'apposita scheda e la trasmette al Segretario Generale, che può presentare le proprie controdeduzioni nel termine di dieci giorni dal ricevimento. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.

Conclusa la procedura, il Sindaco trasmette al Settore Personale la scheda di valutazione. Sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione al Segretario Generale è attribuita la retribuzione di risultato in misura percentuale dell'importo stabilito. Per l'attribuzione dell'indennità, il punteggio finale non può essere uguale o inferiore a 50.

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Categoria D)
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|---|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 60 % | | 0-60 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 3 |% | 0-100% | |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 40 % | | 0 - 40 |
| Competenze e Comportamenti | | | |
| Area delle competenze professionali | 12 % | | 0-12 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 10 % | | 0-10 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 12 % | | 0-12 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 6 % | | 0-6 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0 -100 |

| punteggio finale | % della retribuzione di posizione |
|-----------------------|-----------------------------------|
| pari o inferiore a 50 | 0% |
| tra 51 e 65 punti | 10% * |
| tra 66 e 75 punti | 15% * |
| tra 76 e 85 punti | 20% * |
| tra 86 e 100 punti | 25% * |

* le percentuali indicate sono quelle massime teoriche: la percentuale effettivamente erogata sarà rapportata alle disponibilità di bilancio e a quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa

/i

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEGLIISTRUTTORI (ex Categoria C)
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|---|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 60 % | | 0-60 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 3 |% | 0-100% | |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 40 % | | 0 - 40 |
| Competenze e Comportamenti | | | |
| Area delle competenze professionali | 12 % | | 0-12 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 10 % | | 0-10 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 12 % | | 0-12 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 6 % | | 0-6 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0 -100 |

| punteggio finale | % della retribuzione di posizione |
|-----------------------|-----------------------------------|
| pari o inferiore a 50 | 0% |
| tra 51 e 65 punti | 10% * |
| tra 66 e 75 punti | 15% * |
| tra 76 e 85 punti | 20% * |
| tra 86 e 100 punti | 25% * |

* le percentuali indicate sono quelle massime teoriche: la percentuale effettivamente erogata sarà rapportata alle disponibilità di bilancio e a quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa

Il

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE/L'ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex Categoria D)

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|--|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 40 % | | 0-40 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| | | | |
| APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | 10 % | | 0-10 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 50 % | | 0-50 |
| Competenze e Comportamenti | 50 % | | 0-50 |
| Area delle competenze professionali | 15 % | | 0-15 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 13 % | | 0-13 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 14 % | | 0-14 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 8 % | | 0-8 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0-100 |

li

IL RESPONSABILE DI SETTORE

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEGLIISTRUTTORI (ex Categoria C)

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|--|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 30 % | | 0-30 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| | | | |
| APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | 10 % | | 0-10 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 60 % | | 0-60 |
| Competenze e Comportamenti | 60 % | | 0-60 |
| Area delle competenze professionali | 21 % | | 0-21 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 13 % | | 0-13 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 17 % | | 0-17 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 9 % | | 0-9 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0-100 |

li

IL RESPONSABILE DI SETTORE

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex Categoria B)

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|--|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 30 % | | 0-30 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| | | | |
| APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | 10 % | | 0-10 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 60 % | | 0-60 |
| Competenze e Comportamenti | 60 % | | 0-60 |
| Area delle competenze professionali | 21 % | | 0-21 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 13 % | | 0-13 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 17 % | | 0-17 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 9 % | | 0-9 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0-100 |

li

IL RESPONSABILE DI SETTORE

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SETTORE..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale AREA DEGLI OPERATORI (ex Categoria A)

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|--|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio) | 30 % | | 0-30 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| | | | |
| APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | 10 % | | 0-10 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 60 % | | 0-60 |
| Competenze e Comportamenti | 60 % | | 0-60 |
| Area delle competenze professionali | 21 % | | 0-21 |
| Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette) | 13 % | | 0-13 |
| Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) | 17 % | | 0-17 |
| Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) | 9 % | | 0-9 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0-100 |

li

IL RESPONSABILE DI SETTORE

COMUNE DI MARGARITA
SCHEDA DI VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE

NOMINATIVO..... - ANNO.....

| FATTORI PER LA VALUTAZIONE | Peso % dei fattori | Valutazione | Punteggio finale |
|---|-----------------------|---------------|---------------------|
| PERFORMANCE OPERATIVA (Risultati conseguiti nell'ambito degli obiettivi assegnati) | 50 % | | 0-50 |
| Descrizione sintetica Obiettivo 1 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 2 |% | 0-100% | |
| Descrizione sintetica Obiettivo 3 |% | 0-100% | |
| | | | |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 50 % | | 0 - 50 |
| Competenze e Comportamenti | | | |
| FUNZIONI DI COLLABORAZIONE Partecipazione con funzioni non solo consultive ma anche propositive all'attività degli organi politici. Attività di impulso finalizzata alla concreta attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici. | 10 % | | 0-10 |
| Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente | 10 % | | 0-10 |
| Partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale alle riunioni | 8 % | | 0-8 |
| Funzioni di coordinamento e sovraintendenza dei Responsabili dei servizi | 10 % | | 0-10 |
| Funzioni di rogito | 4 % | | 0-4 |
| Ogni altra funzione attribuita dallo Statuto, o dai Regolamenti, o dal Sindaco | 8 % | | 0-8 |
| PUNTEGGIO TOTALE | | | 0 -100 |

L'indennità di risultato del Segretario Comunale viene fissata, per quanto di competenza di questo Comune, nella percentuale massima pari al% annuo lordo del monte salari (quota a carico dell'Ente), come stabilita dal Consiglio Comunale in sede di predisposizione del bilancio di previsione, con il relativo specifico stanziamento di spesa, e verrà erogata al raggiungimento di un punteggio non inferiore a 50 punti, come di seguito riportato:

| punteggio finale | % annuo lordo del monte salari |
|-----------------------|---|
| pari o inferiore a 50 | 0% |
| tra 51 e 74 punti | nella misura del 60% di quanto sopra stabilito |
| tra 75 e 84 punti | nella misura dell'80% di quanto sopra stabilito |
| tra 75 e 84 punti | nella misura del 100% di quanto sopra stabilito |

Il

IL SINDACO

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

