



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

LA PRESENTE
DELIBERAZIONE È
STATA
ESECUTIVA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DEL GIUNTA COMUNALE

Numero 41 del 08/05/2013

Oggetto: Approvazione SMiVaP -SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno Duemila due il giorno otto del mese di Maggio
alle ore 17.30 nella sala delle riunioni della Casa Comunale di Marano di Napoli è
presente il Commissario Straordinario, dott.ssa Gabriella Tramonti, con i poteri di cui al
D.P.R. del 22.05.2012.

Partecipa il Segretario Generale, dott. Aldo Ferrara.

SPAZIO RISERVATO AL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Visto ai sensi e per gli effetti dell'art. 151, comma
4, del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL)

Bil.: _____ Cap.: _____ Cod.: _____

Oggetto: _____

Impegno presente: € _____

N° _____

Il Responsabile Settore Economico-Finanziario

PARERE DI CONFORMITÀ

Si esprime il seguente parere di conformità alle
norme legislative, statutarie e regolamentari ai
sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 ed
apposita disposizione regolamentare, in ordine
alla suddetta proposta

FAVOREVOLE - SFAVOREVOLE

Marano di Napoli, 8.5.2013

Il Segretario Generale

PARERI DI REGOLARITÀ

Vista la proposta di delibera del Settore

Area Nuova

Visti i pareri resi a norma dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000
(TUEL) appresso riportati

Parere Tecnico Settore _____

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL), si esprime
parere:

FAVOREVOLE - SFAVOREVOLE

per la regolarità tecnica dell'atto, sotto l'aspetto della esatta
descrizione dei precedenti citati (fatti ed atti) posti alla base
della proposta, nonché della rispondenza alla normativa
vigente nella specificata materia.

Il Dirigente dell'Area

Marano di Napoli, li 8-5-13

Parere Contabile Ufficio Ragioneria

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL), si esprime
parere:

FAVOREVOLE - SFAVOREVOLE

Il Dirigente dell'Area Economico-Finanziaria

Marano di Napoli, li 8/5/2013



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

Al Commissario Straordinario Prefetto Gabriella Tramonti
Sede

IL DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA

PREMESSO:

che il DLgs. 150/2009 introduce una serie di disposizioni volte ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, a migliorare l'efficienza e la trasparenza della P.A;

che all'interno del detto decreto si prevede, quali principi generali cui debbono adeguarsi anche gli enti locali, che le amministrazioni pubbliche sono tenute:

-a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti,
-ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance,

-ad adottare 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;

che all'articolo 16 del suddetto decreto viene specificato che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti interni relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (obiettivi e indicatori), 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale), e 15 comma 1 (responsabilità dell'organo di indirizzo politico);

che quanto al merito ed ai premi, debbono adeguarsi ai principi contenuti agli articoli 17 comma 2 (oggetto e finalità), 18 (criteri e modalità per la valorizzazione del merito e della incentivazione della performance), 23 commi 1 e 2 (progressioni economiche), 24 commi 1 e 2 (progressioni di carriera), 25 (attribuzione di incarichi e di responsabilità), 26 (accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) e 27 comma 1 (premio di efficienza);

che si prevede inoltre nel DLgs 141/2011 l'obbligo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita a una parte limitata del personale;

che altre disposizioni sono immediatamente applicabili, quali l'ad. 11 commi 1 e 3 (trasparenza), 28 (qualità dei servizi pubblici), 29 (inderogabilità) 30 (norme transitorie e abrogazioni) oltre ad altre contenute nel Titolo IV del decreto concernente nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

ATTESO:

che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale adottano un documento programmatico che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione della prestazione dell'ente, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori, un documento di relazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti e l'obbligo di dotarsi di un organismo indipendente di valutazione della prestazione o nucleo di valutazione previsto dalla vigente normativa;

che è volontà dell'Amministrazione Comunale adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 di riforma del pubblico impiego così come previsto agli articoli 16 co. 2 e 31 co. 1;



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 dello titolo II del decreto le Amministrazioni Pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale sono tenute ad adottare con apposito provvedimento il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance;

PRESO ATTO che, negli articoli 15 e 16 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi sono indicati i principi e i contenuti del sistema di misurazione e valutazione, i soggetti della valutazione, gli scopi prioritari della performance organizzativa, di quella individuale e del sistema premiante e che pertanto occorre procedere all'approvazione del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente;

RITENUTO dover in via preliminare definire gli indirizzi in base ai quali adeguarsi al fine di pervenire alla redazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP";

RITENUTO dover procedere quindi all'approvazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP";

CONSIDERATO che l'ente ha aderito in data 24.01.2013 al Progetto Performance PA, ambito b - linea 2, definendo un piano definito progetto di miglioramento per la valutazione della performance concordato con il Formez PA da realizzare nel periodo febbraio 2013 - gennaio 2014, il cui primo obiettivo è l'adozione di un Regolamento di misurazione e valutazione della performance;

RITENUTO che il sistema proposto, oltre ad essere conforme alle disposizioni contenute nel D.lgs. 150/2009, sia anche coerente con le finalità e i principi che questa Amministrazione sostiene in tema di qualità dei servizi e prestazioni, valorizzazione e crescita delle competenze professionale e trasparenza dei risultati;

CONSIDERATO che il sistema possa essere oggetto di revisione periodica in modo da garantire nel tempo un adeguato livello di funzionalità, si ritiene opportuno attuare verifiche della sua applicazione al fine di procedere ad eventuali aggiustamenti a seguito dei primi anni di sperimentazione;

PRECISATO che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) dei ruoli direzionali - Dirigenti e Posizioni Organizzative- e del Personale di categoria A/B, C e D, sarà pienamente applicato a partire dalle valutazioni 2014 e che sarà cura dei competenti uffici provvedere ad un adeguato percorso di formazione e informazione anche attraverso la pubblicazione del sistema sul sito Internet dell'Amministrazione Comunale;

RITENUTO, pertanto, in base alle motivazioni espresse in premessa:

– di approvare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP), che si allega e forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione consistente in un articolato regolamentare composto da n.15 articoli e da n. 1 Allegato contenente sub 1) Regole di dettaglio e sub 2) Fac-simili delle schede di valutazione;

– di valutare opportuno che nell'anno corrente di prima applicazione, tenuto conto della data di adozione del presente regolamento e dell'impossibilità di rispettare rigorosamente il crono programma ivi previsto, il citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP), ai fini della proposta di valutazione annuale dei Dirigenti - a cura dell'OIV - nonché



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

del processo di valutazione del personale titolare di P.O. a cura dei Dirigenti competenti (validato dall'OIV) e del restante personale dipendente a cura dei dirigenti valutatori, terrà conto del piano degli obiettivi assegnati con delibera del Commissario Straordinario n. 28 del 16/04/2013, integrata dalla successiva delibera del Commissario Straordinario n. 34 del 24/04/2013 come recepiti dal PEG/PDO dell'Ente del corrente esercizio finanziario;

DATO ATTO che l'allegato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sostituisce il Capo II intitolato "Il Sistema delle Performance" del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 29 del 16/04/2013;

VISTI, gli artt. 16, 31 e 74 del decreto legislativo 150/2009;

VISTO l'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) come modificato dal DL 174/2012 convertito nella legge 213/2012, nella parte in cui prevede al comma 3bis che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance siano unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione;

TENUTO altresì conto che il 31.12.2010 termine indicato dal DLgs 150/2009 entro cui effettuare l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali di cui si tratta, non è perentorio, bensì ordinatorio;

CONSIDERATO quanto introdotto dal DLgs 141/2011 e dal DL 95/2012, convertito in Legge 135/2012 art. 5 c. 11;

VISTI la L. 135/2012, il DLgs 141/2011, il DLgs. 150/2009, il DLgs. 165/2001 e il DLgs. 267/2000 come successivamente modificati ed integrati;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e lo Statuto dell'Ente;

PROPONE di:

DEFINIRE, per i motivi in premessa, i criteri generali in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale che sono di seguito riportati.

Criteri generali per l'adeguamento ai principi introdotti dal DLgs. n. 150/2009:

- Impostazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in osservanza di quanto da recepirsi dei titoli II e III del DLgs. n. 150/2009 come specificato all'art. 16 c. 2 e 31 c. 1;
- Coerenza degli obiettivi e degli indicatori da individuare negli strumenti di programmazione con quelli previsti all'art. 5 DLgs 150/2009.
- Redazione degli strumenti di programmazione preventivi e consuntivi in coerenza con l'art 4 DLgs 150/2009.
- Programmazione dell'attività per obiettivi coerenti con le strategie espresse dall'Amministrazione, in primis con le Linee Programmatiche di Mandato presentate in Consiglio.



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

- Costante evoluzione e miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia
- Verifica e monitoraggio in corso di esercizio degli scostamenti generatisi rispetto alle previsioni
- Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli e ferma restando la prerogativa organizzativa e gestionale rimessa ai ruoli dirigenziali, quale privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 150/2009.
- Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso il potenziamento delle apposite strutture informatiche per veicolare l'informazione all'utenza ed ai cittadini tutti.
- Potenziamento dei sistemi incentivanti la produttività individuale quale strumento di sviluppo delle capacità e delle vocazioni del personale dipendente nell'ambito di un sistema di premialità orientato alla valorizzazione delle migliori competenze e performance.
- Consolidamento del sistema di valutazione in vigore nel Comune apportando i necessari correttivi in relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e segg..
- Applicazione del regime di premialità secondo i criteri di selettività, meritocrazia, valorizzazione dei risultati e dell'impegno individuale raccordato al concetto di funzionalità del sistema;
- Collocamento del personale dipendente in appositi livelli di premialità individuati secondo specifiche previsioni regolamentari che dettino, altresì, i principi di determinazione degli stessi;
- Definizione di una specifica soglia di punteggio, conseguita ad esito del processo di valutazione, al fine di accedere al sistema di premialità;
- Applicazione del principio per il quale l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale automaticamente all'accertata inadeguatezza della prestazione resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso;
- In relazione a quanto disposto dall'art. 31 del DLgs. n. 150/2009, adeguamento delle disposizioni del DLgs. n. 150/2009 - titolo III - merito e premi, alla specificità del Comune anche in relazione ai percorsi riorganizzativi e associativi già attivati; a tal riguardo vanno privilegiate le iniziative volte all'incentivazione delle iniziative volte a comportare un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero garantendo risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi rispetto ad altre forme di svolgimento.
- In merito all'Organismo indipendente di valutazione o Nucleo di Valutazione:
- Possibilità di costituzione dell'organismo/nucleo nella forma collegiale o monocratica
- Individuazione dei componenti dello stesso sulla base dell'accertamento del possesso di requisiti culturali, esperienziali ed attitudinali funzionali ai compiti del collegio;

APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa e in conformità con i criteri generali sopra elencati, il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP" del Comune di Marano, che si allega e forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, consistente in un articolato regolamentare composto da n.15 articoli e da n. 1 Allegato contenente sub 1) Regole di dettaglio e sub 2) Fac-simili delle schede di valutazione;

DARE ATTO che l'allegato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sostituisce il Capo II intitolato "Il Sistema delle Performance" del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 29 del 16/04/2013;

DISPORRE che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) nell'anno corrente di prima applicazione, in considerazione della data di adozione del presente regolamento e dell'impossibilità di rispettare rigorosamente il crono programma ivi previsto, ai fini della proposta



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

di valutazione annuale dei Dirigenti - a cura dell'OIV - nonché del processo di valutazione del personale titolare di P.O. a cura dei Dirigenti competenti (validato dall'OIV) e del restante personale dipendente a cura dei dirigenti valutatori, terrà conto del piano degli obiettivi assegnati con delibera del Commissario Straordinario n. 28 del 16/04/2013, integrata dalla successiva delibera del Commissario Straordinario n. 34 del 24/04/2013 come recepiti dal PEG/PDO dell'Ente del corrente esercizio finanziario;

PREDISPORRE un adeguato percorso di formazione e informazione anche attraverso la pubblicazione del sistema sul sito Internet dell'Amministrazione Comunale finalizzato alla condivisione e all'utilizzo consapevole dello strumento di valutazione;

ATTUARE un azione di monitoraggio degli obiettivi e dei risultati, al fine di procedere ad eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie, come sopra meglio esplicitato.

Il Dirigente Area Amministrativa
Dott. Luigi De Biase



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

ESAMINATA la proposta formulata nel documento istruttorio con la quale si da atto, in ossequio alle disposizioni del DLgs 150/2009, della necessità di definire i criteri generali in materia di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale al fine di pervenire alla redazione e all'adozione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP", di cui all'art. 7 dello stesso decreto;

RITENUTO per le ragioni espresse nel documento istruttorio redatto dal dirigente del Servizio personale di condividere le motivazioni ivi riportate e, pertanto, di fare propria la proposta di approvazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP" redatto in conformità con i criteri generali sopradefiniti, e di allegarlo all'atto che qui si adotta come parte integrante e sostanziale;

RICONOSCIUTA la propria competenza in merito, per effetto dell'art. 141 co.1 lett.b numero 2 del decreto legislativo n. 267/00;

VISTI la L. 135/2012, il DLgs 141/2011, la legge 213/2012, il DLgs. 150/2009, il DLgs. 165/2001 e il DLgs. 267/2000 come successivamente modificati ed integrati;

VISTO il Dlgs n.165/01 e s.m.i;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

ACQUISITI i pareri dei Responsabili dei servizi resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000;

DELIBERA di:

APPROVARE per le motivazioni espresse in premessa e in conformità con i criteri generali riportati nel documento istruttorio, il "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - SMiVaP" del Comune di Marano, che si allega e forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, consistente in un articolato regolamentare composto da n. 15 articoli e da n. 1 Allegato contenente sub 1) Regole di dettaglio e sub 2) Fac-simili delle schede di valutazione;

DARE ATTO che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) nell'anno corrente di prima applicazione, in considerazione della data di adozione del presente regolamento e dell'impossibilità di rispettare rigorosamente il crono programma ivi previsto,), ai fini della proposta di valutazione annuale dei Dirigenti - a cura dell'OIV - , nonché del processo di valutazione del personale titolare di P.O. a cura dei Dirigenti competenti (validato dall'OIV) e del restante personale dipendente a cura dei dirigenti valutatori, terrà conto del piano degli obiettivi assegnati con delibera del Commissario Straordinario n. 28 del 16/04/2013, integrata dalla



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

successiva delibera del Commissario Straordinario n. 34 del 24/04/2013 come recepiti dal PEG/PDO dell'Ente del corrente esercizio finanziario;

DARE ATTO che l'allegato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sostituisce il Capo II intitolato "Il Sistema delle Performance" del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 29 del 16/04/2013;

INCARICARE il Dirigente Area Amministrativa di:

- predisporre un adeguato e mirato percorso di formazione e informazioni, anche attraverso la pubblicazione del sistema sul sito Internet dell'Amministrazione Comunale, finalizzato alla condivisione e all'utilizzo consapevole dello strumento di valutazione;
- attuare un'azione di monitoraggio degli obiettivi e dei risultati, al fine di procedere ad eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie, come sopra meglio esplicitato.

TRASMETTERE copia del presente atto ai Dirigenti di Area, ai Responsabili di Settore, all'OIV e alle OO.SS.

Il Segretario Generale
Dott. Aldo Ferrara



Il Commissario Straordinario
Dott.ssa Gabriella Tramonti



Comune di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

**SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(SMiVaP)

Approvato con deliberazione del C.S. n. 44 del 08/05/2013

INDICE

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Principi generali
- Art. 3 Trasparenza
- Art. 4 Ciclo di gestione della performance
- Art. 5 Obiettivi e indicatori
- Art. 5 bis Relazione sulla performance
- Art. 5 ter Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Art. 5 quater Piano della performance
- Art. 6 Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 7 Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)
- Art. 8 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti
- Art. 9 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale
- Art. 10 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo
- Art. 11 Sistema premiante
- Art. 12 Progressioni economiche e di carriera
- Art. 13 Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 14 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
- Art. 15 Premio di efficienza
- Sub 1 Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO
- Sub 2 Scheda di valutazione di performance individuale – anno 201x



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, 16, 31, commi 1, 2 e 3 del DLgs 150/2009, gli articoli 2, 3, 6 del DLgs 141/2011 trovano diretta applicazione nell'ordinamento del Comune.
2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del DLgs 150/2009, l'articolo 5 commi 11, 11-bis, 11-ter, 11-quater, 11-quinquies, 11-sexies del Decreto Legge 95/2012 convertito dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

Art. 2

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente Allegato.
3. Il Comune adotta metodi 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, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Allegato.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Allegato è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.



7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Allegato non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 3 Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

2a	Piano della performance (ove non previsto, si intenda Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi)
2aa	Relazione Previsionale e Programmatica
2ab	Piano Esecutivo di Gestione
2ac	Piano degli Obiettivi
2b	Relazione sulla performance (non è obbligatoria, ma è buona prassi prevederla)
3	Dati informativi sull'organizzazione e sui procedimenti:
3a	informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti/apicali responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)
3b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata
4	Dati informativi relativi al personale:
4a	curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex articolo 19, commi 3 e 4, del d. lg. n. 165 del 2001
4b	curricula dei titolari di posizioni organizzative
4c	curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali
4d	nominativi e curricula dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14 ove previsto
4e	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale/apicale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici
4f	retribuzioni annuali, curricula, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale di segretari provinciali e comunali
4g	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti
4h	analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti

5	Dati relativi a incarichi e consulenze:
5a	incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi).
6	Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici:
6a	dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni.
7	Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica:
7a	istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

NB: gli obblighi di trasparenza sono in continua evoluzione e gli atti di obbligatoria pubblicazione sul sito in continuo incremento, quindi si ritenga orientativo quanto sopra, attinto da fonte CIVIT maggio 2011.

Art. 4 Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Allegato;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5
Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 bis.
Relazione sulla performance

- 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il Comune redige annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

Art. 5 ter.
Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;



- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 5 quater
Piano della performance

In base a quanto previsto dal comma 3bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) come modificato dal DL 174/2012 convertito nella legge 213/2012, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione

Art. 6
Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

- 1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
 - a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;



- b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui al comma 3 c) sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase previsionale, entro il mese di febbraio;
- verifiche intermedie di cui alla fase di monitoraggio, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
- fase consuntiva, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza.

2. Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance delle posizioni organizzative apicali e del personale. Il dirigente deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi; il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D non titolare di Posizione Organizzativa e il personale di categoria A, B e C.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto al comma 3 b) lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 7
Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

All'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 7 c. 2 lett. a) del DLgs 150/2009, di seguito chiamato Organismo, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

L'Organismo sostituisce il Nucleo di Valutazione, ed esercita, in piena autonomia, le proprie attività.

L'Organismo è nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo collegiale composto da tre componenti dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. In particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

I curricula dei componenti dell'Organismo sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13, DLgs 150/2009.

L'Organismo:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal DLgs 150/2009, dal DLgs 141/2011, dal DL 95/2012, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) verifica che il processo di valutazione del personale di categoria D titolare di Posizione Organizzativa nonché del restante personale, effettuato dal dirigente valutatore sia conforme a quanto previsto dal presente Sistema di Valutazione della Performance (SMiVaP);
- d) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di area dirigenziale e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del DLgs. 150/2009;
- e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II DLgs 150/2009.

Art. 8
Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice, come dettagliata nell'allegato sub 1), è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 9

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 10

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Art. 11

Sistema premiante

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente e dirigente.

2. Per premiare il merito e la professionalità, Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del DLgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso articolo 20, comma 1 del DLgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12

Progressioni economiche e di carriera

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, Il Comune può coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di programmazione del fabbisogno del personale.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore, in presenza dei presupposti di legge e della normativa di settore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 13

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 14

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 15

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati dai dirigenti delle aree cointeressate e e validati dal Dirigente dei servizi finanziari.

Allegato

al

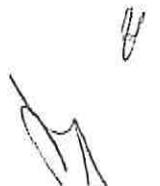
**“SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”**

(SMiVaP)

contenente

Sub 1) Regole di dettaglio

Sub 2) Fac-simili delle schede di valutazione





Comune di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

Sub 1

**SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE**
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009
adeguato al DLgs 141/2011 e al DL 95 convertito dalla L. 135/2012

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Performance organizzativa dell'area/settore/servizio	25	25
1b Obiettivi individuali	25	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	10 (10)	10 (10)
Totale	100	100

Ulteriori aspetti da considerare nella valutazione di performance individuale della sola dirigenza:

Sono di seguito individuati specifici aspetti da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti aspetti fanno riferimento a specifici ambiti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti aspetti presentino carenze lievi, il valutatore applica al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo percentuale che diminuisce detto punteggio; se detti aspetti presentano carenze gravi, il valutatore può individuare un fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato, oltre a determinare in altra sede rilevanti elementi di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Rispetto standard quali-quantitativi

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

si* no**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% della retribuzione di risultato

*** Non conseguimento retribuzione di risultato

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	10	20
1b Obiettivi individuali *	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100

* qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 DLgs 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell'Ente, debbono essere rendicontati annualmente nella Relazione sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intende quanto all'art. 5 DLgs 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante il Piano delle performance o il PEG/PDO e dalle figure apicali al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 DLgs 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare i collaboratori, comunicando e orientando i comportamenti degli stessi al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori medesimi (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate;
3. Il presente fattore rappresenta per le figure apicali il livello delle competenze manageriali o professionali espresso nell'arco del periodo, e per il personale delle competenze tecnico-professionali;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente (per le figure apicali) o dell'Area/Settore di appartenenza (per il restante personale). Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale.
6.
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio). Per quanto concerne la dirigenza il sottofattore 5.3 relativo al *Problem solving* è riconducibile alla capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta.

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

PREMIALITA'

PUNTEGGIO – SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato:

- **per la dirigenza** detto punteggio - soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- **per il personale** detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi;

CORRELAZIONE PUNTEGGIO - PREMIO

Superato il valore soglia, la correlazione con la premialità può essere centesimale o per livelli premiali.

Premialità centesimale

Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.

Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- **primo livello di premialità** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
- **secondo livello di premialità** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terzo livello di premialità** (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100;
- **quarto livello** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100.

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia".

Nel caso di premialità per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potrà seguire uno dei tre seguenti criteri, via via più selettivi:

CRITERIO 1

Il premio per il personale in primo livello dovrà essere superiore del 50% a quello del secondo livello di premialità. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello del terzo livello di premialità. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- Nessun premio
Quarto livello di premialità 0
- Premio base
Terzo livello di premialità 1
- Premio base + 25%
Secondo livello di premialità 1,25
Premio base + 25%
- (Premio base + 25%) + $\frac{\quad}{2}$
Primo livello di premialità 1,875

CRITERIO 2:

- Nessun premio

Quarto livello di premialità	0
• Premio base	
Terzo livello di premialità	1
• Premio base doppio	
Secondo livello di premialità	2
• Premio base triplo	
Primo livello di premialità	3

CRITERIO 3:

• Nessun premio	
Quarto livello di premialità	0
• Premio base	
Terzo livello di premialità	1
• Premio base doppio	
Secondo livello di premialità	2
• Premio base quadruplo	
Primo livello di premialità	4

Sub 2

Comune di Marano di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Dirigenza

Cognome Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DELL'OIV
1 a Performance organizzativa	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità..

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

.....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OIV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

L'OIV

Data:

Comune di Marano di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201x

Fascia D con incarico di PO

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi; 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10) 10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:



Comune di Marano di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia D

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Comune di Marano di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Fascia C

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Comune di Marano di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia A e B

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

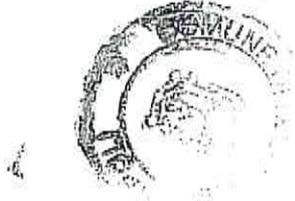
li



Città di Marano di Napoli

Provincia di Napoli

Che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio "ON LINE" in data 09/05/13



Il Dirigente Area Amm.va
(Dott. Luigi De Biase)

Divenuta esecutiva per scadenza dei termini il.....

Il Dirigente Area Amm.va
(Dott. Luigi De Biase)

Per copia conforme all'originale.....

Il presente atto viene assegnato all'ufficio.....