



COMUNE DI DERVIO

PROVINCIA DI LECCO

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE E PER LA
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 23/04/2014

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE E PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo I

IL CICLO DELLE PERFORMANCE

Articolo 1

Definizione degli obiettivi

1. Il Comune di Dervio definisce gli obiettivi che gli uffici e le strutture organizzative devono perseguire in coerenza con quanto previsto dal Piano Generale di Sviluppo, dal bilancio di previsione dell'ente, dalla relazione previsionale e programmatica.

2. Gli obiettivi sono definiti:

a) dalla Giunta Comunale con riferimento alle singole Strutture Organizzative;

b) dalla Giunta Comunale con riferimento ai Responsabili di Struttura Organizzativa;

c) con atto del Responsabile della Struttura Organizzativa cui è assegnato con riferimento ad ogni altro dipendente comunale.

3. Gli obiettivi di cui al precedente comma 2, lettere a) e b) sono assegnati mediante approvazione del piano degli obiettivi e delle performance che ha durata almeno triennale. Ad inizio mandato il piano può essere redatto con durata superiore fino a coprire l'intero arco temporale del mandato amministrativo.

4. Gli obiettivi di cui al precedente comma 2, lett. c) sono assegnati dai Responsabili di Struttura Organizzativa con durata almeno annuale. Gli stessi obiettivi potranno essere assegnati anche per periodi superiore all'anno entro il limite del periodo per il quale siano stati definiti gli obiettivi della Struttura Organizzativa. Qualora i Responsabili delle Strutture Organizzative competenti non provvedano ad assegnare gli obiettivi individuali al personale loro assegnato, la relativa quota di trattamento accessorio potrà essere erogata solo nella misura in cui tali obiettivi siano desumibili da quelli assegnati all'intera Struttura Organizzativa. Nel caso in cui gli obiettivi individuali non siano desumibili non potrà essere liquidata la relativa quota di trattamento accessorio.

5. Nel caso di mancata attribuzione degli obiettivi individuali da parte dei Responsabili di Struttura Organizzativa gli stessi saranno soggetti a riduzione dell'indennità di risultato nella misura del 5% per ogni dipendente cui non siano assegnati gli obiettivi ma sia stata comunque possibile la valutazione delle performance individuali, nella misura del 10% per ogni dipendente cui non siano stati assegnati gli obiettivi e non sia stata possibile la valutazione delle performance individuali.

6. Sono attribuiti a tutte le strutture organizzative, ciascuna per quanto di competenza ed ancorché non espressamente assegnati, gli obiettivi che discendono direttamente dalla legge o dall'attuazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione Comunale, ivi compresi il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione. Sono inoltre implicitamente assegnati a tutte le strutture organizzative il perseguimento degli obiettivi propri del rapporto di lavoro subordinato quali il dovere di collaborazione di cui all'art. 2094 del codice civile, il dovere di diligenza di cui all'art. 2104 del codice civile ed il dovere di subordinazione ai superiori gerarchici di cui all'art. 2086 del codice civile. Gli obiettivi ed i doveri richiamati nel presente comma costituiscono altresì elementi di valutazione individuale di ogni singolo dipendente comunale.

7. Gli obiettivi di cui ai commi che precedono devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività derviese, alle funzioni proprie del Comune di Dervio, alle priorità definite negli strumenti di programmazione dell'ente;

b) specifici e misurabili/valutabili sulla base di parametri predefiniti 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;

e) confrontabili con le tendenze della produttività con valori analoghi dell'amministrazione relativi al triennio precedente se esistono tali informazioni e se sono considerate ancora attuali ed utili per la valutazione dell'amministrazione;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse assegnate, al livello delle responsabilità, ai carichi di lavoro.

Articolo 2

Misurazione e valutazione delle performance

1. Contestualmente all'assegnazione degli obiettivi sono definiti i parametri che ne consentono la misurazione o valutazione. Il piano degli obiettivi e delle performance specifica altresì le risorse che sono assegnate a ciascuna Struttura Organizzativa.
2. Sono oggetto di misurazione o valutazione:
 - a) le performance complessive dell'Amministrazione comunale;
 - b) le performance delle singole Strutture organizzative;
 - d) le performance dei dipendenti Responsabili di Struttura Organizzativa;
 - e) le performance dei dipendenti non responsabili di Struttura organizzativa.
3. La performance dell'Amministrazione Comunale è data dalla media delle performance delle Strutture Organizzative.
4. Le performance di ogni struttura organizzativa e quelle di ciascun dipendente sono misurate / valutate sulla base di apposite schede deliberate dalla Giunta Comunale e comunicate previamente ai dipendenti.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è finalizzata al miglioramento delle prestazioni erogate dall'Amministrazione Comunale ed alla distribuzione in tutto o in parte, del trattamento accessorio.

Articolo 3

Trattamento accessorio dei dipendenti

1. La componente variabile del trattamento accessorio dei dipendenti Responsabili di Struttura Organizzativa è determinato, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria struttura organizzativa ed in relazione agli obiettivi individuali ad essi assegnati. Le schede di valutazione allegate al presente regolamento determinano la percentuale assegnata proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi della Struttura organizzativa e la percentuale assegnata proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi individuali. Una percentuale non superiore al 15% dell'indennità di risultato può essere collegata alla performance generale dell'Amministrazione Comunale ed una ulteriore percentuale, anch'essa non superiore al 15% può essere collegata ai comportamenti individuali del Responsabile di Struttura Organizzativa.
2. La componente variabile del trattamento accessorio dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa deve essere distribuita in misura superiore al 50% in relazione al merito come definito dalle schede di valutazione allegate al presente regolamento. La valutazione dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa tiene conto dei risultati conseguiti dalla Struttura Organizzativa di appartenenza, dei risultati individuali e dei comportamenti tenuti dal dipendente secondo i parametri stabiliti nelle schede di valutazione allegate.
3. Le schede di valutazione dei dipendenti possono prevedere l'erogazione del trattamento accessorio per fasce di merito.
4. Salvo non sia diversamente stabilito, tutte le somme stanziare nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/04/1999 e destinate in sede di contrattazione collettiva decentrata alla valorizzazione del merito sono distribuite nell'anno di riferimento in proporzione alla valutazione conseguita da ciascun dipendente.
5. Nei limiti stabiliti dal presente articolo e da eventuali fonti normative sopravvenute, la modifica dell'incidenza delle varie voci nella valutazione avviene mediante approvazione di nuove schede di valutazione con deliberazione della Giunta Comunale.

Articolo 4

Soggetti deputati alla misurazione e valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, l'Organismo Interno di Valutazione o altro organismo analogo è competente a misurare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture Organizzative ed ai Relativi Responsabili.
2. I Responsabili delle Strutture Organizzative provvedono alla valutazione delle performance individuali dei dipendenti ad essi assegnati.

3. Il Sindaco provvede alla valutazione del Segretario Comunale sulla base dei parametri definiti dall'art. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali, quadriennio normativo 1998-2001, e degli eventuali ulteriori obiettivi definiti con proprio decreto.

Articolo 5

Finalizzazione del ciclo delle performance al miglioramento dell'azione dell'amministrazione

1. Il Nucleo di Valutazione, l'Organismo Interno di Valutazione o altro organismo analogo, contestualmente alla misurazione e valutazione delle performance delle strutture organizzative indica succintamente gli elementi critici riscontrati, eventualmente suggerendo possibili soluzioni organizzative, e specifica se tali elementi siano imputabili al personale della struttura organizzativa o al Responsabile della Stessa e se sono stati tenuti in considerazione nella valutazione.

2. La Giunta Comunale, nell'aggiornamento del programma pluriennale degli obiettivi e delle performance, ed i Responsabili delle Strutture Organizzative nell'adozione degli atti di organizzazione di propria competenza e nell'assegnazione degli obiettivi individuali al personale loro assegnato, tengono conto delle criticità rilevate dal Nucleo di valutazione.

Articolo 6

Compiti e responsabilità degli organi politico-amministrativi

1. Il Sindaco, il Consiglio Comunale e la Giunta Comunale, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni, sono chiamati ad indicare in modo chiaro gli obiettivi strategici ed i risultati che l'Amministrazione vuole conseguire.

2. Durante la gestione gli organi di cui al comma precedente valutano il livello di conseguimento degli obiettivi da loro individuati ed esprimono atti di indirizzo volti a chiarire o correggere le priorità e gli obiettivi definiti dagli altri atti di pianificazione.

Articolo 7

Fasi del ciclo di gestione della performance

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei parametri e degli indicatori per la misurazione e valutazione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) utilizzo delle risultanze delle valutazioni finali al fine di introdurre correttivi e miglioramenti all'azione dell'Amministrazione.

Art. 8

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- le linee programmatiche di mandato, sulla cui base si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- la relazione approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione;

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra i suddetti livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente su base pluriennale.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

Capo II

Misurazione e valutazione della performance

Articolo 9

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione dei risultati e della performance è svolta dal Nucleo di Valutazione (o da altro organismo analogo) per gli obiettivi assegnati alle Strutture Organizzative ed ai loro responsabili, dai singoli Responsabili di Struttura Organizzativa per il personale dipendente loro assegnato.

Articolo 10

Il Nucleo di valutazione

1. La composizione, la nomina ed il funzionamento del Nucleo di valutazione, o altro organismo analogo, è disciplinato dal Regolamento Comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, anche in forma associata con altri Enti. Esso provvedere:

- a) al monitoraggio del funzionamento del sistema di valutazione;
- b) alle attestazioni in materia di trasparenza così come previsto dalle deliberazioni dell'A.N.A.C.;
- c) a comunicare tempestivamente alla Giunta Comunale le criticità riscontrate nel corso del processo di verifica, misurazione e valutazione;
- d) a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) ad effettuare le valutazioni e le misurazioni ad esso demandate dal presente regolamento;
- f) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione, o altro organismo analogo, si avvale del supporto di tutto il personale comunale ed esercita le proprie funzioni in posizione di piena autonomia.

Articolo 11

Compenso e durata dell'organismo indipendente di valutazione

1. Qualora siano chiamati soggetti esterni all'Amministrazione Comunale a far parte del Nucleo di valutazione, il compenso ad essi spettante è determinato con l'atto di nomina nel rispetto dei vincoli posti dall'ordinamento vigente.

Articolo 12

Il sistema di valutazione e incentivazione

1. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

2. La valutazione del comportamento organizzativo viene effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:

- a) Programmazione ed organizzazione (limitatamente al personale eventualmente investito di posizione organizzativa)
- b) tempestività, flessibilità, partecipazione, condivisione degli obiettivi, collaborazione con gli altri dipendenti;
- c) Gestione, sviluppo e motivazione del personale assegnato (limitatamente ai dipendenti investiti di posizione organizzativa);
- d) Propositività ed innovazione;
- e) Orientamento al cittadino.

Articolo 13

Abrogazioni ed entrata in vigore

1. Il sistema gestione del ciclo delle performance e di valutazione delle prestazioni disciplinato dal presente regolamento entrerà in vigore contestualmente all'approvazione del primo piano pluriennale degli obiettivi e delle performance. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il regolamento per la disciplina del ciclo delle performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 6 febbraio 2013.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
Per il miglioramento della produttività e dei servizi

VALUTAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA _____

ANNO _____

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE PRESTAZIONI E DELLE PERFORMANCE – DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. _____ DEL _____.

VERIFICA: **INTERMEDIA;** **FINALE.**

OBIETTIVI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 6, DEL REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE:	MASSIMO 10 PUNTI
A) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO; SPECIFICAZIONE DEI PARAMETRI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE; INDICAZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.	MASSIMO 30 PUNTI
1) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
2) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
3) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
4) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	/40

Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

Data Valutazione _____

Firme dei componenti il Nucleo di Valutazione

Firma per ricevuta del Responsabile
della Struttura Organizzativa

Eventuali osservazioni del Responsabile della Struttura Organizzativa:

Data, _____

Firma del Responsabile
della Struttura Organizzativa

Eventuali contro deduzioni del Nucleo di Valutazione:

Data, _____

Firme dei componenti il Nucleo di Valutazione

Firma per ricevuta del Responsabile
della Struttura Organizzativa

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
Per il miglioramento della produttività e dei servizi

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA _____

ANNO _____ **Dott.** _____

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE PRESTAZIONI E DELLE PERFORMANCE – DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. _____ DEL _____.

VERIFICA: **INTERMEDIA;** **FINALE.**

OBIETTIVI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 6, DEL REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLE PERFORMANCE:	MASSIMO 10 PUNTI
A) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO; SPECIFICAZIONE DEI PARAMETRI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE; INDICAZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.	MASSIMO 25 PUNTI
1) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
2) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
3) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
4) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:	MASSIMO 15 PUNTI
A) Capacità di organizzazione e gestione delle risorse; capacità di innovare	
B) Rispetto dei termini.	
C) Condivisione degli obiettivi, collaborazione con le altre Strutture, supporto alle altre strutture organizzative	
D) Gestione, formazione e motivazione del personale	
E) Orientamento al cittadino	
VALUTAZIONE MEDIA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	/50

Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO *	
VALUTAZIONE PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	MASSIMO 50 PUNTI
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	MASSIMO 50 PUNTI
TOTALE VALUTAZIONE RESPONSABILE STRUTTURA	/100

* Percentuale indennità di risultato in relazione al punteggio conseguito:

25%	Superiore a 90 punti su 100	15%	Tra 70 e 79 punti
20%	Tra 80 e 89 punti	10%	Tra 60 e 69 punti
0 %	Tra 50 e 59 punti		

Nel caso di punteggi inferiori a 50 punti su 100 non solo non si provvede alla liquidazione di alcuna indennità di risultato, ma comporta contestazione del risultato negativo conseguito ai sensi dell'art. 21 del D.L.gs. n. 165/2001

Data Valutazione _____

Firme dei componenti il Nucleo di Valutazione

Firma per ricevuta del Responsabile
della Struttura Organizzativa

Eventuali osservazioni del Responsabile della Struttura Organizzativa:

Data, _____

Firma del Responsabile
della Struttura Organizzativa

Eventuali contro deduzioni del Nucleo di Valutazione:

Data, _____

Firme dei componenti il Nucleo di Valutazione

Firma per ricevuta del Responsabile
della Struttura Organizzativa

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
Per il miglioramento della produttività e dei servizi

VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE _____

ANNO _____

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE ATTO DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA N. ____ DEL _____

VERIFICA: **INTERMEDIA;** **FINALE.**

OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO; SPECIFICAZIONE DEI PARAMETRI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE; INDICAZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.	MASSIMO 60 PUNTI
1) OBIETTIVO:	
concorso al conseguimento degli obiettivi di cui all'art. 1, comma 6, del regolamento per la gestione del ciclo delle performance	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
- trasmissione puntuale delle informazioni, dei dati da pubblicare, dei dati rilevanti per i controlli interni o per il PTPC (assenza di ritardi o omissioni); - effettuazione delle pubblicazioni, se delegato, entro in termini prescritti e nel formato corretto.	
VALUTAZIONE:	
2) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
3) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
4) OBIETTIVO:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE:	
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:	MASSIMO 25 PUNTI
A) Rispetto delle priorità e corretto svolgimento dei compiti assegnati	
B) Rispetto dei termini	
C) Collaborazione e supporto agli amministratori	
D) Collaborazione con gli altri dipendenti	
E) Supporto agli altri dipendenti in caso di necessità	
F) Orientamento al cittadino	
VALUTAZIONE MEDIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA:	175

Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO *	
VALUTAZIONE PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ¹	MASSIMO 25 PUNTI
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	MASSIMO 75 PUNTI
TOTALE VALUTAZIONE RESPONSABILE STRUTTURA	/100

* Percentuale trattamento accessorio erogato in relazione alla performance:²

Percentuale	Punteggio	Percentuale	Punteggio
100 %	Tra 85 e 100 punti	60 %	Tra 50 e 69 punti
80 %	Tra 70 e 84 punti	0 %	Meno di 50 punti

Nel caso di punteggio inferiore a 50 punti si procede alla contestazione dello scarso rendimento.

Data Valutazione _____

Il Responsabile della Struttura Organizzativa

Firma per ricevuta del dipendente

Eventuali osservazioni del dipendente:

Data, _____

Firma del dipendente

Eventuali controdeduzioni del Responsabile:

Data, _____

Il Responsabile della Struttura Organizzativa

Firma per ricevuta del dipendente

¹ Valutazione conseguita dalla Struttura Organizzativa di appartenenza / la valutazione massima astrattamente conseguibile dalla medesima struttura organizzativa x 25

² Al punteggio attribuito corrisponde una percentuale del trattamento astrattamente erogabile. Al fine di conseguire l'erogazione dell'intero trattamento accessorio si opera come segue: si sommano le percentuali del trattamento astrattamente erogabile assegnate in esito alla valutazione a tutti i dipendenti [S%]; si divide il totale del trattamento accessorio da distribuirsi per la somma delle percentuali ottenute da tutti i dipendenti e si moltiplica il risultato per la percentuale conseguita dal singolo dipendente: [S%] / [STrattamento accessorio] x %dipendente_n