



COMUNE DI TAURIANOVA

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Deliberazione n° 2 adottata in data 12 gen 2021

[Immediatamente Eseguitibile]

Atto redatto in originale informatico ex art. 40 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 85 e ss.mm. e ii. (cd. digital first)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Adunanza ordinaria di Prima convocazione – seduta Segreta

OGGETTO: MODIFICHE AL REGOLAMENTO COMUNALE PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemilaventuno, addì dodici del mese di Gennaio alle ore 13:20, nella Sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale, sotto la presidenza del Sindaco Avv. Rocco Biasi.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott. Francesco D.M. Minniti.

Risultano presenti all'appello nominale:

n.	Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	BIASI ROCCO	Sindaco	X	
2	CARIDI ANTONINO	Vice Sindaco	X	
3	CREA ANGELA	Assessore		X
4	GRIMALDI MASSIMO	Assessore	X	
5	FEDELE MARIA GIROLAMA	Assessore	X	
6	MONTELEONE SIMONA	Assessore	X	

PRESENTI: 5 ASSENTI: 1

Risulta, pertanto, che gli intervenuti sono in numero legale per la validità della seduta.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e, premettendo che ove richiesto sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE – AREA AMMINISTRATIVA

Premesso:

- che il compenso dei componenti del nucleo interno di valutazione (N.I.V.) trova attualmente disciplina all'art.14.1., quartultimo capoverso, del "Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione giunta n. 156 del 11/10/2018 nonché all'art. 29, comma 9, del "Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance" approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 67 del 19/04/2011 e successivamente oggetto di più modifiche ed integrazioni avvenute con deliberazioni: n. 115 del 09.10.2014 della C.S., n. 14 del 09.04.2015 della C.S., n. 46 del 25.06.2015 della C.S., n.113 del 06.10.2016 della G.C., n. 9 del 25.01.2018 della G.C.;
- che il citato art.14.1., quartultimo capoverso, del "Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance" dispone che: *"Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 50% del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso"*;
- che il riferito art. 29, comma 9, del "Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance" dispone che: *"Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 50% del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso"*;
- che a seguito dell'emanazione del decreto interministeriale 21 dicembre 2018 recante "Aggiornamento dei limiti massimi del compenso spettante ai revisori dei conti degli enti locali", i compensi dovuti agli stessi sono stati sensibilmente incrementati rispetto a quelli previgenti;

Dato atto che l'art. 16 (abrogazione delle norme precedenti ed entrata in vigore) del citato "Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance", fissando la propria entrata in vigore alla data del 01/01/2019, ha precisato che: *"sono o rimangono abrogate tutte le parti delle disposizioni (regolamentari e provvedimenti) incompatibili con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

Ritenuto quindi che, alla luce del predetto art. 16, deve ritenersi attualmente in vigore il citato comma 9, dell'art. 29, in quanto disposizione non incompatibile (ma anzi identica) con quelle in materia di compenso dei componenti del Nucleo di Valutazione del richiamato "regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance";

Vista la Delibera dell'ANAC n.12 del 27 febbraio 2013 secondo la quale: *"La determinazione del compenso è rimessa all'autonoma decisione dell'amministrazione, nel rispetto del principio, desumibile dai principi fondamentali sottesi al d. lgs. n. 150/2009, secondo cui devono essere stabiliti importi adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione stessa, salvaguardando, allo stesso tempo, il profilo della economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse, che assume particolare rilievo negli enti di piccole dimensioni"*;

Considerato che, nel rispetto del principio di economicità e tenuto conto delle dimensioni e della ridotta complessità organizzativa del Comune di Taurianova (passato recentemente da n. 6 a n. 5 settori di responsabilità), sia opportuno provvedere a ridurre i compensi previsti per i componenti del nucleo interno di valutazione, attualmente fissati nella percentuale del 50 % del compenso

base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti;

Considerato, inoltre, che da una indagine esplorativa sull'ammontare dei compensi riconosciuti ai componenti degli organi interni di valutazione da parte di altri enti locali di dimensioni analoghe a quelle del Comune di Taurianova, è emerso che le competenze in esame sono mediamente inferiori rispetto a quelle attualmente elargite da questo ente;

Ritenuto che, per tutto quanto sopra evidenziato, il citato art.14.1., quartultimo capoverso, del "Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance" e l'art. 29, comma 9, del "Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance" debbano entrambi essere sostituiti con la seguente diversa disposizione:

"Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 20 % del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso".

Considerato, ancora.

- che a seguito della concreta applicazione dell'art. 7, ultimo periodo, del "Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione giunta n. 156 del 11/10/2018 in tema di determinazione del valore economico della retribuzione di risultato ai Responsabili di Posizione Organizzativa, è risultato opportuno specificare il criterio da applicare, in osservanza a principi di equità e proporzionalità;

- che in tale ottica si ritiene possa così riformularsi la norma regolamentare in questione:

"Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato dei Responsabili di P.O. va applicato esclusivamente il principio della proporzionalità al punteggio ottenuto in sede di valutazione, fermo restando che la liquidazione delle competenze è effettuata:

- *Sino ad esaurimento e, comunque, nel limite del relativo fondo;*
- *Proporzionalmente alla durata dell'incarico se inferiore all'intero anno;*
- *In maniera ridotta e proporzionale in caso di lavoro a tempo parziale"*

Ravvisata pertanto la necessità di provvedere alla modifica dei citati regolamenti limitatamente alle riferite disposizioni;

Visti:

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" che stabilisce come: *"Nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il comune e la provincia adottano regolamenti nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni";*

- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000, che demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- l'art. 89, comma 1, del citato D. Lgs. n. 267/2000 che demanda agli enti locali di disciplinare *"con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità";*

- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per il quale: *“le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge [...] le linee fondamentali di organizzazione degli uffici...”*;

Visto, altresì, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ", per come novellato dal D. lgs. n.74/2017.

Visti, infine:

- lo Statuto Comunale;

-l'art. 6 (proposte di deliberazione) del Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, approvato con deliberazione giuntale n. 106 del 19.9.2017 per come modificato con deliberazione G.C. n. 96 del 19.06.2018;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa alle quali integralmente si rinvia,

1. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la modifica del “Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance” approvato con deliberazione giuntale n. 156 del 11/10/2018, limitatamente alle seguenti parti:

a) L'art.14.1, quartultimo capoverso, che deve ritenersi sostituito con la seguente disposizione: *“Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 20 % del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso”*.

b) l'art. 7, ultimo periodo, è così riformulato:

“Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato dei Responsabili di P.O. va applicato esclusivamente il principio della proporzionalità al punteggio ottenuto in sede di valutazione, fermo restando che la liquidazione delle competenze è effettuata:

- *Sino ad esaurimento e, comunque, nel limite del relativo fondo;*
- *Proporzionalmente alla durata dell'incarico se inferiore all'intero anno;*
- *In maniera ridotta e proporzionale in caso di lavoro a tempo parziale”*

2. Di approvare, altresì, la modifica del “Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance” approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 67 del 19/04/2011 e successivamente oggetto di più modifiche ed integrazioni avvenute da ultimo con deliberazione giuntale n. 9 del 25.01.2018, limitatamente all'art. 29, comma 9, che deve ritenersi sostituito con la seguente disposizione: *“Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 20 % del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso”*;

3. Di dare atto che ogni altra disposizione dei citati regolamenti comunali rimanga invariata e confermata nella sua attuale formulazione;

4. Di dare atto che eventuali disposizioni (regolamentari o provvedimenti) incompatibili con le norme introdotte con il presente atto sono abrogate;

5. Di trasmettere copia del presente atto al Segretario Generale ed ai Responsabili di Settore per il seguito di competenza;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta del responsabile del 1° Settore – Area Amministrativa;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi dai competenti responsabili, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Dato atto che sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi dei presenti resi in forma palese:

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia,

1. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la modifica del “Regolamento comunale per la misurazione e valutazione della performance” approvato con deliberazione giuntale n. 156 del 11/10/2018, limitatamente alle seguenti parti:

c) L'art.14.1, quartultimo capoverso, che deve ritenersi sostituito con la seguente disposizione: *“Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 20 % del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso”.*

d) l'art. 7, ultimo periodo, è così riformulato:

“Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato dei Responsabili di P.O. va applicato esclusivamente il principio della proporzionalità al punteggio ottenuto in sede di valutazione, fermo restando che la liquidazione delle competenze è effettuata:

- *Sino ad esaurimento e, comunque, nel limite del relativo fondo;*
- *Proporzionalmente alla durata dell'incarico se inferiore all'intero anno;*
- *In maniera ridotta e proporzionale in caso di lavoro a tempo parziale”*

2. Di approvare, altresì, la modifica del “Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance” approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 67 del 19/04/2011 e successivamente oggetto di più modifiche ed integrazioni avvenute da ultimo con deliberazione giuntale n. 9 del 25.01.2018, limitatamente all'art. 29, comma 9, che deve ritenersi sostituito con la seguente disposizione: *“Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 20 % del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso”;*

3. Di dare atto che ogni altra disposizione dei ciati regolamenti comunali rimanga invariata e confermata nella sua attuale formulazione;

4. **Di dare atto** che eventuali disposizioni (regolamentari o provvedimenti) incompatibili con le norme introdotte con il presente atto sono abrogate;
5. **Di trasmettere** copia del presente atto al Segretario Generale ed ai Responsabili di Settore per il seguito di competenza;
6. **Di dichiarare**, con separata votazione unanime dei presenti resa in forma palese, il presente provvedimento immediatamente eseguibile stante l'urgenza, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Avv. Rocco Biasi

Il Segretario Generale
Dott. Francesco D.M. Minniti

(atto sottoscritto digitalmente)

COPIA



COMUNE DI TAURIANOVA
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA
Codice Fiscale 82000670800
Piazza Libertà

Deliberazione n° 156 in data 11/10/2018	Publicata il _____ Immediatamente eseguibile SI [X] NO []
--	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione Regolamento per la misurazione e valutazione della performance

L'anno 2018 addì undici del mese di ottobre, alle ore 12.50, nella Casa Comunale previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale si è riunita la Giunta appositamente convocata.

Risultano presenti:

			Presenti	Assenti
1	Scionti Fabio	Sindaco	X	
2	Patrizio Carmela	Vicesindaco	X	
3	Mamone Luigi	Assessore		X
4	Loprete Raffaele	Assessore	X	
5	Ferraro Raffaella	Assessore		X
6	Raso Girolama	Assessore	X	
			4	2

Partecipa il Segretario Generale dott. Minniti Francesco D.M..

Il Sindaco Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che:

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;

- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, precisa che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;

- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

Vista la Metodologia per la misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione della C. S. n. 15 del 09.04.2015;

Visto il "Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance", approvato con deliberazione C.S. n. 67 del 19.04.2011 e successivamente modificato e integrato più volte e da ultimo con deliberazione G. C. n. 9 del 25.01.2018;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazione", il quale, all'art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una *"migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di*

meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità";

Dato atto che il Decreto Legislativo 74/2017 ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance e conseguentemente l'art. 18, Disposizioni transitorie e finali, stabilisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati;

Visti gli artt. 16 e 31 del medesimo D. Lgs. n. 150/2009, che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento e, precisamente:

Art. 3. Principi generali

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

Art. 5. Obiettivi e indicatori

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

Art. 17. Oggetto e finalità

Art. 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

Art. 23. Progressioni economiche

Art. 24. Progressioni di carriera

Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Art. 27. Premio di efficienza;

Visto il testo del "Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance", allegato alla presente deliberazione, che costituisce integrazione e adeguamento del regolamento degli uffici e servizi;

Ritenuto di procedere ad approvare il suddetto regolamento in ossequio alle previsioni del D. Lgs. 74/2017 e del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni;

Dato atto che:

- Lo schema del regolamento che si approva con il presente atto è stato approvato, quale approvazione preliminare di bozza con deliberazione G. C. n. 130 del 09.08.2018 e quindi la stessa deliberazione è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione per il prescritto parere e alle OO. SS. e alla RSU a titolo di informazione preventiva (trasmissione con atto prot. n. 19203 del 28.8.2018 a mezzo PEC);
- Il Nucleo di Valutazione ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento con verbale n. 6 del 5.9.2018, acquisito agli atti del Protocollo generale in data 6.9.2018, n. 19714;
- Che il regolamento di cui al presente provvedimento entra in vigore il 01.01.2019 e da tale data abroga e sostituisce i precedenti regolamenti/provvedimenti dell'Ente nelle parti con lo stesso incompatibile, fatte salve le disposizioni transitorie nello stesso previsto.

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Acquisiti il parere di regolarità tecnica ed il parere di regolarità contabile, espressi ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del d. lgs. n. 267 del 2000 dai competenti responsabili;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **Di approvare** la narrativa che precede, che si intende qui integralmente trascritta;
- 2) **Di approvare** il "Regolamento per misurazione e valutazione della performance", da intendersi quale integrazione e adeguamento del regolamento degli uffici e servizi, nel testo allegato al presente atto per rendersene parte integrante e sostanziale.
- 3) **Di dare atto** che il regolamento di cui al presente provvedimento entra in vigore il 01.01.2019 e da tale data abroga e sostituisce i precedenti regolamenti/provvedimenti dell'Ente nelle parti con lo stesso incompatibile, fatte salve le disposizioni transitorie nello stesso previsto;
- 4) **Di trasmettere** telematicamente copia della presente deliberazione alle OO.SS., alla RSU ed al Nucleo Interno di Valutazione;
- 5) **Di trasmettere** telematicamente copia della presente ai responsabili di Settore ed al Segretario Generale;
- 6) **Di precisare** che il presente regolamento sarà pubblicato, a cura del Responsabile del Settore 1' cui si dà mandato specifico in tal senso, permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Statuto-Regolamenti") e nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezioni "Regolamenti" e "Performance"), in entrambi i casi in aggiunta ai precedenti analoghi provvedimenti ed in evidenza rispetto agli stessi.

Il presente atto, stante l'urgenza di provvedere, con successiva ed unanime votazione, è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Fto Scionti Fabio

IL SEGRETARIO GENERALE
Fto Minniti Francesco D.M.

Copia conforme all'originale composta da n.ro/_____ /fogli per uso amministrativo.

Lì,

IL SEGRETARIO GENERALE
Minniti Francesco D. M.

Il sottoscritto Segretario Generale

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Taurianova, li 11/10/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
Fto Minniti Francesco D.M.

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

⇒ Si attesta che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'albo pretorio on-line il _____ Registro n. _____ e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi come previsto dall'articolo 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì, _____

Il Responsabile della Pubblicazione
Fto

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

❖ CHE la su estesa deliberazione

- A** – E' stata pubblicata all'albo pretorio on-line come da attestazione che precede;
- B** – E' stata comunicata ai Capigruppo consiliari in data _____ Prot. n. _____ contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art. 125, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- C** – E' divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000).

NOTE

Lì, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Fto Minniti Francesco D.M.

Per l'attestazione di cui alle lettere () – () – ()



COMUNE DI TAURIANOVA
Città Metropolitana di Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **“Approvazione Regolamento per la misurazione e valutazione della performance”**

PARERE di REGOLARITA' TECNICA EX ART.49 D. LGS. N. 267/2000

Visto: si esprime parere favorevole

Taurianova, 06 settembre 2018



IL Responsabile del Settore 6°
Sig. Salvatore Lofaro

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE EX ART.49 d. LGS. N. 267/2000

Visto: si esprime parere favorevole

Taurianova, 06 settembre 2018



IL RESPONSABILE DEL SETTORE 2°
Dot. Giuseppe Crocitti

COMUNE DI TAURIANOVA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA C. N. 156 DELL' 11.10.2018

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese, la erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

ART. 2 – LA METODOLOGIA

2.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal dlgs 267/2000, dal dlgs n. 150/2009, dal DL 74/2017 e ss.mm.ii., gli obiettivi hanno natura triennale e sono adottati annualmente dalla Giunta Comunale dopo aver sentito i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, questi ultimi se non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo, e dopo averli comunicati al Nucleo di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato.

Il Nucleo effettua in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi.

2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il regolamento per la valutazione della performance viene proposto dal Nucleo, o comunque sottoposto alla sua validazione, e approvato dalla Giunta.

2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Una importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della L. 190/2012, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. 97/2016 e ss.mm.ii., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

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

1. Il Sindaco;
2. La Giunta (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. I titolari di posizione organizzativa;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

- a. Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e della proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione;
- b. Il Sindaco valuta i Titolari di posizione organizzativa, tenendo conto della proposta di valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, il quale effettuerà la propria proposta sulla base del contratto di riferimento e della concreta applicazione dei criteri di valutazione;
- c. I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

Il Sindaco, in sede di valutazione del Segretario Generale e dei titolari di posizione organizzativa si attiene, di norma, alla proposta di valutazione del Nucleo, dalla quale può discostarsi solo con compiuta motivazione.

ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il segretario comunale e i responsabili stessi.

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

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

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

ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, anche tenendo conto delle voci della rispettiva scheda di valutazione e con allegata la valutazione del personale assegnato, entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo a quello

oggetto di valutazione, il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 20 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta, il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 20 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il diritto alla valutazione della performance espressa si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del d. Lgs. n. 150/2006.

ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione del segretario viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

1. Performance di ente. Si tiene conto degli obiettivi generali che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 (v. art. 9.1, nella misura del 10%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 50%);
3. Competenze professionali – comportamenti organizzativi, con particolare riferimento alle attribuzioni del Segretario per come previste in via generale dalla normativa vigente e per come eventualmente conferite presso l'Ente (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si applica la seguente tabella:

Punteggio ottenuto	% su monte salari
	Segretario Generale (art. 42, CCNL 16.5.2001, Segretari Comunali)
Da 91 a 100	10%
Da 86 a 90	9,5%
Da 81 a 85	8%
Da 76 a 80	7,5%
Da 71 a 75	7%
Da 66 a 70	6,5%
Da 60 a 65	6%
Meno di 60	Nessun compenso

ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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

1. Performance di ente si tiene conto degli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 (v. art. 9.1, nella misura del 10%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 50%);
3. Competenze professionali – comportamenti organizzativi (nella misura del 30%);
4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%) .

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali.

ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

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

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 10%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura, ovvero grado di coinvolgimento e apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi (da PEG) assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza (nella misura del 30%);
3. Risultati individuali, ovvero il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto (nella misura del 30%)
4. Competenze professionali – comportamenti organizzativi (nella misura del 30%).

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

ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

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

- a. In coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, vengono forniti annualmente dagli apparati centrali dello Stato, o in alternativa definiti dall'Amministrazione sulla base degli obiettivi di finanza pubblica come possono essere il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale (25%);
- b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);

- c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (25%);
- d. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%).

9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta in sede di PEG o di PDO e programmati su base triennale, in coerenza con quelli del bilancio di previsione, oppure affidati insieme ai decreti di responsabilità, essi vengono, con il concorso delle proposte del responsabile, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

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

In particolare, gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standards definiti a livello nazionale ed internazionali, se disponibili, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, al triennio precedente, in modo tale da determinare, comunque, esiti di miglioramento;
- correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

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

Il Nucleo effettua poi in sede di proposta di valutazione della performance una pesatura sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura attribuendo il peso iniziale del 70% a tutti gli obiettivi e attribuendo il restante 30% solo in presenza rispettivamente dei seguenti parametri:

1. La coerenza strategica intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione (10%).
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del

suo raggiungimento (10%).

3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre l'attività istituzionale e operativa propria della struttura (10%).

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene attuata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato corredata dalla documentazione attestante il raggiungimento degli stessi e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PONDERAZIONE	PUNTEGGIO
1							
2							
3							
4							
5							
TOTALE							

9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI)

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

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

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

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori.	
5. PROPOSITIVITA': Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

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

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

9.5 PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte del Nucleo di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo sia completa, con l'obiettivo di collegare la performance espressa dal personale interno alla struttura con la performance espressa dal vertice della struttura e con la performance complessiva dell'ente.

9.6 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del responsabile coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza.

ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

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

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

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

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

Le sanzioni disciplinari comportano la decurtazione proporzionale del compenso incentivante come segue:

- sanzione pecuniaria-multa (fino a 4 ore di retribuzione): decurtazione fino al 10% (graduata);
- sospensione dal servizio fino a 10 giorni: decurtazione dall'11 al 20% (graduata);
- sospensione dal servizio superiore a 10 giorni: decurtazione del 21% più il 5% ogni 10 giorni (o frazione) ulteriori ai primi 10.

La decurtazione potrà avvenire soltanto sulla base delle sanzioni disciplinari comminate nell'anno solare cui fa riferimento la scheda di valutazione.

ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

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

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

Per il Segretario Comunale, essendo la proposta di valutazione formulata dal Nucleo, il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è il Sindaco.

Per le posizioni organizzative il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è il Sindaco.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione del Nucleo che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il sistema di valutazione.

Per tutte le fasi di cui al presente articolo il termine è di 10 giorni.

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative e regolamentari.

ART. 12 - PROCEDIMENTI A CARICO DEI VALUTATI

Eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, impattano negativamente sulla valutazione della performance in particolare nella sezione dedicata ai comportamenti organizzativi, la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere conseguentemente ridotta e nei casi più gravi deve essere interdetta.

ART. 13 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs 33/2013, del d.lgs 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata saranno pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali.

ART. 14 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

14.1 Composizione

È istituito il «Nucleo di valutazione», di seguito definito, per brevità, anche «Nucleo», composto da tre componenti, tra cui un Presidente, nominato dal Sindaco per un periodo di 3 (tre) anni, con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina o, in mancanza, dalla presa di possesso. L'incarico di componente del Nucleo può essere rinnovato una sola volta. Il Nucleo, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività.

La nomina avviene previa pubblicazione di un avviso nel sito web istituzionale del Comune e nell'Albo Pretorio on line finalizzato all'acquisizione del curriculum professionale da parte degli aspiranti alla nomina. La procedura selettiva, effettuata mediante comparazione dei curricula professionali ad insindacabile giudizio del Sindaco, non dà luogo alla formazione di una graduatoria.

La nomina dei componenti del Nucleo è effettuata tra cittadini italiani e dell'Unione Europea, in possesso di laurea specialistica o vecchio ordinamento in materie economiche e/o in materie di organizzazione aziendale e del lavoro e/o in materie giuridiche, che dimostrino, sulla base di un curriculum professionale, di aver maturato elevata professionalità ed esperienza nel campo del management, della valutazione della performance e del personale delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo agli enti locali. In particolare è necessario il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- L'iscrizione nell'elenco nazionale degli OIV di cui al D.M. del 2 dicembre 2016 alla data di presentazione della domanda;
- il possesso di un titolo post-universitario in materie attinenti (organizzazione e personale della P.A., management, pianificazione e controllo di gestione, misurazione e valutazione della performance), rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. (A titolo esemplificativo: Dottorati di Ricerca, Master Universitario di II livello, Diplomi di specializzazione post Laurea - art. 3 D.M. N.509/1999);
- Esperienza professionale di almeno 5 anni in posizioni di responsabilità di livello dirigenziale, anche in aziende private, in campi attinenti: management, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e personale, controlli interni, misurazione e valutazione della performance;
- Iscrizione nel Registro dei Revisori Contabili e il possesso di almeno 5 anni di comprovato esercizio professionale, con attività svolta in campi attinenti: management, pianificazione e

controllo di gestione, organizzazione e personale, controlli interni, misurazione e valutazione della performance.

Non possono far parte del Nucleo di valutazione coloro che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- b) rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
- c) si trovino, nei confronti del Comune di Taurianova, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- d) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera il Comune;
- e) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro il Comune;
- f) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il Segretario comunale o i Responsabili di Settore in servizio nell'Amministrazione, o con i componenti degli organi di governo dell'ente;
- g) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di Nucleo di valutazione o di O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- h) siano componenti dell'Organo di revisione presso la stessa Amministrazione;
- i) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i Revisori dei Conti dall'art. 236 del D. Lgs. n. 267/2000, e s.m.i..

In ogni caso, l'assenza delle situazioni di cui al presente comma deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato presentata unitamente all'istanza.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere; eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate.

Per ragioni di efficacia, efficienza ed economicità il Nucleo può essere istituito in forma associata con altri Comuni, previa sottoscrizione di apposita convenzione.

Per i componenti del Nucleo è previsto un compenso pari al 50% del compenso base previsto, attualmente e rispettivamente, per il presidente ed i componenti del Collegio dei Revisori dei conti. Spettano inoltre le spese di trasferta, vitto e alloggio, effettivamente sostenute e debitamente documentate, nel limite massimo di 1/3 del rispettivo compenso.

Le sedute del Nucleo sono valide se registrano la presenza di almeno due componenti.

Il Comune può istituire una struttura tecnica permanente a supporto del Nucleo.

Per l'espletamento delle proprie attività il Nucleo garantisce la presenza in Comune per un numero di sedute mensili di norma non inferiore ad una. Delle riunioni e delle attività svolte dal Nucleo è reso verbale.

14.2 - Compiti

Il Nucleo di valutazione svolge i compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge vigenti in materia e da quelle del presente regolamento ed, in particolare:

- a) Monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla giunta le eventuali modifiche al piano delle performance ed agli obiettivi assegnati. Presiede al processo di valutazione dell'intero ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi espressi dagli utenti e/o dai cittadini.

- b) Valida, al termine del processo di valutazione, la relazione sulla performance e la trasmette alla giunta per l'approvazione; in tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione nell'intero ente. La relazione sulla performance, entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione, viene trasmettere al consiglio.
- c) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, in particolare, la relazione sulla performance organizzativa del Comune e delle singole strutture; l'adozione di tale relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del presente regolamento. Nell'ambito di tale attività svolge funzioni di indirizzo sul controllo di gestione.
- d) Riferisce al Sindaco gli esiti delle valutazioni intermedie monitorando l'andamento delle performance e comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa.
- e) Sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance.
- f) E' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione predisposti.
- g) Promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo V del presente regolamento.
- h) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
- i) Certifica, nella relazione di cui alla lett. a), gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente al fine dell'attribuzione del premio di efficienza, di cui all'articolo 28.
- j) Effettua periodicamente analisi del benessere organizzativo.

2. Il Nucleo ha diritto di accesso a tutte le informazioni in possesso dell'ente; i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con la sua attività, e fornire ogni dato, atto od elaborazione richiesta, valendo la mancanza di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. I componenti del Nucleo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità diverse le informazioni di cui sono venuti in possesso in ragione del loro incarico.

3. Il Nucleo di valutazione del Comune di Taurianova è chiamato a svolgere anche attività finalizzate ad implementare il controllo di gestione e ottimizzare la gestione delle risorse umane per migliorare i livelli di economicità, efficacia ed efficienza dell'ente e, pertanto, oltre a quanto previsto dalle norme e dal contratto, il Nucleo potrà svolgere le seguenti, ulteriori attività integrative:

- a) valutazione del peso delle posizioni organizzative al fine della graduazione delle indennità di posizione;
- b) attestazione che le risorse aggiuntive previste dai contratti siano state rese disponibili a seguito di processi di razionalizzazione o siano finalizzate al miglioramento e/o all'ampliamento dei servizi;
- c) supporto ed assistenza per l'introduzione, realizzazione e implementazione del sistema permanente di valutazione;
- d) supporto ed assistenza per l'esame delle possibili forme di integrazione del fondo per il trattamento economico accessorio;
- e) supporto ed assistenza per la formazione del P.E.G. e del Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- f) supporto ed assistenza per l'implementazione del controllo di gestione;

- g) supporto ed assistenza per la predisposizione degli strumenti per la valutazione da parte degli utenti;
- h) supporto e assistenza per la gestione delle relazioni sindacali e per la stipula dei contratti decentrati, anche in ambito territoriale;
- i) supporto ed assistenza per i problemi organizzativi e di gestione delle risorse umane;
- j) supporto ed assistenza per la redazione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- k) svolgimento, con cadenza annuale, di un corso di specializzazione/perfezionamento sulla "Gestione delle Risorse Umane";
- l) svolgimento, con cadenza annuale, di un corso di specializzazione/perfezionamento sul "Controllo di Gestione";
- m) coordinamento, nell'ambito di riunioni periodiche tra i Comuni associati, dei rispettivi responsabili del personale, nel caso in cui il Nucleo venga istituito in forma associata.

Tali prestazioni, ulteriori ed aggiuntive rispetto ai compiti ed alle funzioni del Nucleo di valutazione, saranno rese nell'ambito delle attività del Nucleo stesso e ricomprese nel novero delle riunioni annuali.

ART. 15 – CUSTOMER SATISFACTION

Si intende la capacità di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di quest'ultime, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017.

Il raggiungimento degli obiettivi connessi al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della struttura organizzativa e al miglioramento della qualità dei servizi offerti è valutato anche sulla base dello svolgimento di indagini di customer satisfaction dirette a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti/cittadini.

Ai fini della propria valutazione individuale, ogni anno i responsabili di posizione organizzativa dovranno documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction per misurare uno dei servizi di propria competenza. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono concordate con il Segretario con il supporto del Nucleo di valutazione.

L'indagine di customer satisfaction è svolta di norma in forma anonima e la quantità delle risposte deve essere statisticamente significativa, escludendo le risposte non coerenti.

I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dal Nucleo di valutazione.

ART. 16 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2019.

All'entrata in vigore del presente regolamento sono o rimangono abrogate tutte le parti delle disposizioni (regolamentari e provvedimenti) incompatibili con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente regolamento troverà applicazione a decorrere dalla sua entrata in vigore e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance e pertanto la valutazione relativa all'esercizio 2018 sarà effettuata applicando il previgente sistema di valutazione.

ART. 17 – SCHEDE DI VALUTAZIONE

Al presente regolamento vengono allegate gli esempi di schede di valutazione relative ai soggetti da valutare all'interno dell'ente che possono essere utilizzate, rispettivamente:

1. Allegato A), Scheda di valutazione del Segretario Generale;
2. Allegato B), Scheda di valutazione dei Responsabili titolari di Posizione organizzativa;
3. Allegato C), Scheda di valutazione del personale dipendente.

ALLEGATO A)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE: _____

ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (fino a 10 punti)	
Parametri di valutazione (25% ciascuno)	Punteggio
1. Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (fino a 50 punti)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI, con particolare riferimento alle attribuzioni del Segretario per come previste in via generale dalla normativa vigente (fino a 40 punti)	
Fattori di valutazione	Punteggio
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
5. PROPOSITIVITA': Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 50 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 40 PUNTI)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

ALLEGATO B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE: _____

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
Parametri di valutazione (25% ciascuno)	Punteggio
1. Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 50 PUNTI)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 30 PUNTI)	
Fattori di valutazione	Punteggio
6. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
7. INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
8. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
9. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
10. PROPOSITIVITÀ: Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

3) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO (FINO A 10 PUNTI) :**TABELLA RIASSUNTIVA**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 50 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 30 PUNTI)	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (FINO A 10 PUNTI)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

ALLEGATO C)
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE: _____

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ **ANNO DI VALUTAZIONE:** _____

1) VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE (PERFORMANCE DI STRUTTURA) (FINO A 10 PUNTI):
2) PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA, grado di coinvolgimento e apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi (da PEG) assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza (FINO A 30 PUNTI):

3) RISULTATI INDIVIDUALI, grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto (FINO A 30 PUNTI):

4) COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 30 PUNTI)

Fattori di valutazione	Punteggio
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
5. PROPOSITIVITA': Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE RICEVUTA DAL RESPONSABILE (FINO A 10 PUNTI)	
PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (FINO A 30 PUNTI)	
RISULTATI INDIVIDUALI (FINO A 30 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 30 PUNTI)	
TOTALE	

_____, li _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note: