

# **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

## INDICE

- Art. 1 Principi e struttura del sistema di valutazione
- Art. 2 Finalità di applicazione
- Art. 3 Soggetti valutatori
- Art. 4 Valutazione delle posizioni
- Art. 5 Valutazione delle prestazioni
- Art. 6 Valutazione delle posizioni organizzative
- Art. 7 Fasce di merito del personale titolare di posizioni organizzative
- Art. 8 Valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 9 Disciplina della individuazione delle responsabilità di procedimento
- Art. 10 Funzioni del responsabile di procedimento
- Art. 11 Criteri per la valutazione delle posizioni di lavoro che comportano particolari responsabilità
- Art. 12 Assegnazione delle indennità ai titolari delle posizioni di lavoro che comportano particolari responsabilità
- Art. 13 Valutazione dei responsabili di procedimento
- Art. 14 Fasce di merito del personale dipendente
- Art. 15 Entrata in vigore

## ART. 1 - PRINCIPI E STRUTTURA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Comune di Torrevecchia Teatina utilizza un sistema integrato di valutazione delle risorse umane, le cui componenti principali sono individuate nelle seguenti:

- a) Valutazioni del peso delle posizioni organizzative;
- b) Valutazione delle caratteristiche di responsabilità dei procedimenti amministrativi;
- c) Valutazione delle performance dei titolari delle posizioni organizzative;
- d) Valutazione della performance degli incaricati di particolari responsabilità;
- e) Valutazione della performance del restante personale dipendente.

## ART. 2 - FINALITA' DI APPLICAZIONE

1. Il sistema integrato di valutazione, di cui al presente Regolamento, è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell'Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connesso.
2. In particolare esso rappresenta:
  - a) un elemento fondante il sistema complessivo di gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
  - b) uno degli strumenti fondamentali di analisi e di definizione delle politiche organizzative di sviluppo e gestione delle risorse umane;
  - c) lo strumento di analisi della performance dei singoli dipendenti, al fine di valutare l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'Ente;
  - d) lo strumento per l'erogazione degli istituti economici premiali previsti dal CCNL di categoria, nei tempi vigenti.

## ART. 3 - I SOGGETTI VALUTATORI

1. La valutazione del personale interessato, nonché delle prestazioni dei dipendenti comunali, effettuata secondo le metodologie previste dal presente Regolamento, dai soggetti indicati negli articoli successivi.

## ART. 4 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

1. La valutazione delle posizioni dei dipendenti interessati, secondo le disposizioni contenute nel presente Sistema, considera i contenuti e le caratteristiche delle posizioni lavorative, indipendentemente dalle modalità di assolvimento dei compiti e del grado di raggiungimento degli obiettivi, tendendo al riconoscimento della diversa complessità delle posizioni e, per converso, del relativo trattamento economico.

## ART. 5 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

1. La valutazione delle prestazioni ha l'obiettivo di misurare la performance dei singoli dipendenti secondo le metodologie che valorizzano:
  - a) il raggiungimento dei risultati gestionali, relativi ad un periodo temporale determinato, normalmente coincidente con l'anno solare;

- b) la tenuta di particolari comportamenti, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze e conoscenze, da valutare al fine della eventuale progressione di carriera, sia orizzontale che verticale: in quest'ultimo caso lo sviluppo di professionalità può essere associato anche ad un diverso contenuto della prestazione lavorativa.

#### ART. 6 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'Amministrazione comunale provvede alla definizione dei criteri per la valutazione delle posizioni organizzative, per il collegamento tra tale valutazione e la determinazione del valore economico della connessa retribuzione di posizione, nonché per la valutazione delle prestazioni rese dai titolari delle posizioni stesse, al fine dell'attribuzione del premio della performance individuale (retribuzione di risultato).
2. La valutazione delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri di cui al precedente comma 1, è effettuata dalla Giunta Comunale con cadenza annuale, prima dell'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi (PDO); sulla base di tale valutazione la Giunta Comunale determina il valore economico delle posizioni organizzative, distribuendo le risorse economiche previste.
3. In caso di mancata adozione delle determinazioni di cui al precedente comma, e fino all'assunzione di provvedimenti in materia, si intendono confermate le disposizioni precedentemente in vigore.
4. La valutazione di cui al comma 2, al fine di consentire il perseguimento degli obiettivi gestionali delineati nel tempo, dagli organi di direzione politica, può essere effettuata in ogni momento nel corso dell'esercizio: in particolare tale valutazione sarà dovuta in occasione di modifiche alla dotazione organica da parte dei competenti organi comunali con connessa modifica del sistema di ripartizione delle competenze.

#### ART. 7 - FASCE DI MERITO DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuate gli incaricati di posizione organizzativa sono collocati nelle seguenti fasce di merito, nella percentuale a fianco di ciascuna indicata:  
fascia I: 40%  
fascia II: 40%  
fascia III: 20%
2. Ad ogni fascia è attribuita una quota del premio della performance individuate nella misura qui di seguito indicata:  
fascia I. 100% della retribuzione di risultato spettante;  
fascia II: 80% della retribuzione di risultato spettante;  
fascia III: 50% della retribuzione di risultato spettante.
3. Ove il numero degli incaricati di posizione organizzativa sia inferiore a cinque non si istituiscono le fasce di merito, ferma restando la necessaria differenziazione nella valutazione da effettuarsi con rigorosi criteri meritocratici e selettivi.

## ART. 8 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi, ed è finalizzata:
  - a) alla gestione degli istituti contrattuali;
  - b) alla conferma, mancata conferma o revoca dell'incarico;
  - c) all'eventuale attivazione dei sistemi sanzionatori previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. La valutazione delle prestazioni dei titolari delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di valutazione, secondo i criteri di cui alla scheda allegata, sub a).
3. Entro e non oltre il 30 giugno, il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione di cui al comma 1. La valutazione è finalizzata alla redazione della graduatoria per l'attribuzione del premio della performance individuale.
4. La graduatoria di cui al comma 3 è quindi trasmessa al servizio personale, per la successiva liquidazione dell'indennità di risultato.
5. La valutazione positiva, considerando tale la collocazione, all'esito della valutazione, nelle classi di merito I e II, dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto, ferme restando le prerogative dei competenti organi in ordine alla definizione del numero e della tipologia delle posizioni organizzative in discorso, nonché all'attribuzione dei relativi incarichi, come da disposizioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e alla corresponsione della retribuzione di risultato, nella misura derivante dall'applicazione dei criteri fissati dal precedente articolo 7.
6. La valutazione negativa, considerando tale la collocazione, all'esito della valutazione, nella classe di merito III, riportata per due esercizi consecutivi, comporta la revoca dell'incarico.
7. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

## ART. 9 - DISCIPLINA DELLA INDIVIDUAZIONE DELLE RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO

1. L'individuazione delle responsabilità dei procedimenti amministrativi è disciplinata dalle norme del presente articolo.
2. Il Responsabile del procedimento è individuato dal titolare della posizione organizzativa componente per area in ordine all'emanazione del provvedimento finale.
3. Il Responsabile del procedimento è unico anche nel caso in cui il procedimento richieda l'apporto e l'interazione di più aree del Comune.
4. Fino a quando non sia stata effettuata l'assegnazione di responsabilità, è considerato Responsabile del singolo procedimento il titolare della posizione organizzativa, che ne riassume comunque le funzioni - ex ufficio - in caso di assenza o impedimento del Responsabile designato e salvo che nel provvedimento di individuazione del responsabile del procedimento non sia stato preventivamente individuato il sostituto.

5. L'assegnazione della responsabilità del procedimento, ai sensi della legge 7 agosto 2000, n. 241 e successive modificazioni e integrazioni, comporta la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento, fatta eccezione — se non diversamente specificato nell'atto di assegnazione di responsabilità — la sola adozione del provvedimento conclusivo.
6. Il Responsabile del procedimento può essere individuato nelle figure professionali inquadrato nelle categorie B, C e D.
7. Il titolare di posizione organizzativa provvede annualmente, non oltre il 15 febbraio dell'anno di riferimento, alla designazione del/dei Responsabile/i del procedimento: in caso di mancata designazione si intendono confermate le disposizioni in vigore per l'anno precedente.

#### ART. 10 - FUNZIONI DEL RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO

1. Il Responsabile del procedimento svolge i compiti di cui all'art. 6 della legge n.241/1990, e in particolare:
  - valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
  - accerta di ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali. Effettua la comunicazione di avvio del procedimento e l'eventuale comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza;
  - cura i rapporti interni e le comunicazioni intersettoriali, monitorando e dando impulso all'azione e ai tempi amministrativi degli uffici appartenenti ad altre unità organizzative eventualmente coinvolte nel procedimento di cui ha assunto la responsabilità, pur nelle fasi endoprocedimentali che non rientrano nella sua competenza;
  - propone l'indizione o, avendone la competenza, indice le conferenze dei servizi di cui all'articolo 14 della legge 241/1990 e s.m.i.;
  - cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
  - adotta, ove ne abbia la competenza, il provvedimento finale, ovvero trasmette gli atti all'organo competente per l'adozione. L'organo competente per l'adozione del provvedimento finale, ove diverso dal Responsabile del procedimento, non può discostarsi dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal Responsabile del procedimento se non indicandone la motivazione nel provvedimento finale.

#### ART.11 — CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'

1. L'individuazione dei responsabili di procedimento, secondo le disposizioni riportate nel precedente art. 9, è preceduta dalla pesatura annuale delle posizioni di lavoro che

comportano particolari responsabilità, effettuata dalla Conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative, con la presidenza del Segretario comunale.

2. La pesatura delle posizioni di lavoro che comportano particolari responsabilità sarà effettuata secondo i criteri di cui alla scheda allegata sub b). Nell'ambito della Conferenza di coordinamento sono valutate le obiettive esigenze organizzative di ogni servizio e le necessità amministrative legate al buon andamento dell'amministrazione secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità.

#### ART. 12 — ASSEGNAZIONE DELLE INDENNITA' AI TITOLARI DELLE POSIZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'

1. La pesatura delle posizioni di lavoro di cui all'art. 11 è funzionale alla graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL, entro i limiti massimi dai medesimi nel tempo previsti.
2. La definizione della misura delle indennità in argomento, sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti, è di spettanza della Conferenza dei Responsabili delle posizioni organizzative, ferma restando la competenza della contrattazione decentrata annuale in ordine alla determinazione del monte emolumenti complessivo dell'Ente per l'esercizio delle specifiche responsabilità.

#### ART. 13 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO

1. La valutazione dei titolari di particolari responsabilità, ai fini della verifica della relativa performance individuale, ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi, ed è finalizzata alla conferma o mancata conferma dell'incarico, fatta salva l'eventuale attivazione dei sistemi sanzionatori previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. La valutazione delle prestazioni degli incaricati di particolari responsabilità viene svolta dal Responsabile della posizione organizzativa di riferimento. Entro e non oltre il 30 giugno, Responsabile della posizione organizzativa di riferimento provvede alla valutazione: essa è quindi trasmessa al Nucleo di valutazione, al fine della redazione della relativa graduatoria.
3. La valutazione positiva, considerando tale la collocazione, all'esito della valutazione, nelle classi di merito I e II, dà titolo alla conferma nell'incarico ricoperto, ferme restando le prerogative della Conferenza dei Responsabili dei servizi in ordine alla mappatura e pesatura annuale come da precedente articolo 11.
4. La valutazione negativa, considerando tale la collocazione, all'esito della valutazione, nella classe di merito III, riportata per due esercizi consecutivi, comporta la revoca dell'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità per particolari responsabilità. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

#### ART. 14 - FASCE DI MERITO DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. Ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale il personale dipendente è collocato nelle seguenti fasce di merito nella percentuale a fianco di ciascuna indicata:
  - fascia I: 40%;
  - fascia II: 40%;
  - fascia III: 20%.
2. Ad ogni fascia è attribuita una quota del premio della performance individuale nella misura qui di seguito indicata:
  - fascia I: 60%;
  - fascia II: 40%;
  - fascia III: 0%.
3. La valutazione è effettuata dal Responsabile della posizione organizzativa competente.

#### ART.15 – ENTRTA IN VIGORE

Il presente Sistema entra in vigore dalla data di adozione della deliberazione da parte della Giunta comunale.

Il Regolamento comunque si applica dal \_\_\_\_\_

ALLEGATO A) al nuovo Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.  
 Pesatura titolari posizioni organizzative

Elementi di valutazione	Parametri valutabili	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile
<b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b>	Strategicità della posizione organizzativa rispetto agli obiettivi amministrativi	Parametro da valutare in relazione alla rilevanza della struttura, per competenze attribuite, in relazione agli obiettivi gestionali annuali, come determinati dagli organi di indirizzo politico dell'Ente in sede di definizione degli strumenti di programmazione annuale e triennale	10
	Grado di partecipazione in atti di programmazione	Parametro da valutare con riferimento alla partecipazione della posizione organizzativa alla definizione degli atti programmatici rilevanti per l'attività dell'Ente	5
	Autonomia funzionale e gestionale	Parametro da valutare con riferimento al grado di autonomia funzionale e/o operativa rispetto ai vertici gestionali dell'Ente, anche in relazione a particolari normative di settore	10
	Personale assegnato	Parametro da valutare in relazione al volume quali-quantitativo del personale assegnato, avuto riguardo all'articolazione della unità organizzativa, ai profili professionali richiesti e al grado di	25



		<p>specializzazione del personale diretto. In particolare la valutazione avverrà secondo i seguenti criteri: n. 2 punti per dipendente di categoria B, n. 3 punti per dipendente di categoria C, n. 5 punti per dipendente di categoria D</p>	
<b>COMPLESSITA' E SPECIALIZZAZIONE</b>	Rilevanza delle competenze attribuite	<p>Parametro da valutare con riferimento al numero, alla rilevanza e alla complessità dei servizi e/o uffici gestiti, come da struttura organizzativa dell'Ente, anche in riferimento alla quantità e qualità dei procedimenti riferibili alla struttura</p>	30
	Specializzazione richiesta da compiti affidati	<p>Parametro da valutare in relazione allo spettro di conoscenze professionali e alla connessa attività di aggiornamento, richieste per l'assolvimento delle competenze assegnate alla posizione organizzativa</p>	10
	Necessità di utilizzo di applicazioni informatiche e tecnologiche avanzate per l'espletamento delle funzioni della posizione organizzativa	<p>Parametro da valutare in riferimento alla complessità degli strumenti informatici e tecnologici da utilizzare, in termini di hardware, software in uso, nonché di riferimento alla necessità di interconnessione via web con altre</p>	10

rc

		strutture pubbliche e private con trasmissione periodica di dati, compilazione di statistiche, invio di flussi informatici per pagamenti, interrogazioni, ecc.	
	Numero dei capitoli di bilancio di entrata (con esclusione dei capitoli allocati nel tit. IV, cat. 1,2,3 e 4, nel tit. V, cat. 1 e 2 e nel tit. VI) e di uscita, gestiti su delega o per assegnazione capitoli	Parametro da valutare come segue n. 1 punto per ogni 10 capitoli gestiti	10
<b>RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNE ED ESTERNE</b>	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie di entrata gestite su delega o per assegnazione capitoli (con esclusione dei capitoli allocati nel tit. IV, cat. 1,2,3 e 4, nel tit. IV, cat 1 e 2 nel tit. IV)	Parametro da valutare come segue: punti 1 ogni 200.000 euro gestiti	10
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie di uscita gestite su delega o per assegnazione capitoli	Parametro da valutare come segue: punti 1 ogni 200.00 euro gestiti	10
	Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna	Parametro da valutare in relazione a particolari funzioni previste nella normativa ovvero qualora sussistano assegnazioni di responsabilità finali di particolari procedimenti amministrativi	20
	<b>Totale</b>		<b>150</b>

### Attribuzione della retribuzione di posizione

Ricordato che la retribuzione di posizione è compresa tra il massimo di € 12.911,43 e il minimo di € 5.164,57, ogni Ente stabilisce l'importo massimo della retribuzione di posizione. L'importo massimo della retribuzione di posizione viene attribuito per punteggi da 130 a 150. Per gli altri punteggi, si segue il seguente criterio:

da 110 a 129	riduzione di € 200,00 rispetto all'importo massimo della retribuzione di posizione
da 90 a 109	riduzione di € 400,00 rispetto all'importo massimo della retribuzione di posizione
da 70 a 89	riduzione di € 600,00 rispetto all'importo massimo della retribuzione di posizione
da 60 a 69	riduzione di € 800,00 rispetto all'importo massimo della retribuzione di posizione
da 50 a 59	riduzione di € 1.000,00 rispetto all'importo massimo della retribuzione di posizione

fermo restando che deve essere garantita l'attribuzione dell'importo minimo della retribuzione di posizione pari all'importo di € 5.164,57

ALLEGATO B) al nuovo Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale  
 Pesatura posizioni di lavoro che comportano l'assunzione di particolari responsabilità

Parametri valutabili	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile
Complessità delle funzioni	Parametro da valutare in relazione alla estensione della dimensione relazionale, sia esterna che interna, nell'espletamento delle competenze attribuite, al grado di specializzazione delle conoscenze richieste, alla dimensione quali — quantitativo di procedimenti da gestire, alla complessità degli strumenti informatici e tecnologici da utilizzare, alle variabilità delle modalità di disimpegno delle competenze in relazione a fattori esogeni ed endogeni	50
Responsabilità endoprocedimentale all'interno del procedimenti amministrativi, in termini di conseguenze giuridico - finanziarie scaturenti dal relativo atto finale	Parametro da valutare in relazione alle responsabilità giuridiche formali derivanti dall'esercizio delle competenze assegnate	30
Responsabilità finali del procedimenti assegnati	Parametro da valutare in relazione alle responsabilità giuridiche formali derivanti dall'esercizio delle competenze assegnate	20
<b>Totale</b>		<b>100</b>
<p>Ricordato che l'attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità tra il massimo di € 2.500,00 e il minimo di € 1.000,00, ogni Ente stabilisce l'importo massimo dell'indennità. L'importo massimo dell'indennità per particolari responsabilità, viene attribuito per punteggi da 76 a 100.</p> <p>Per gli altri punteggi, si segue il seguente criterio:</p> <p>da 51 a 75 riduzione di € 200,00 rispetto all'importo massimo dell'indennità per particolari responsabilità                      da 26 a 50 riduzione di € 200,00 rispetto all'importo massimo dell'indennità per particolari responsabilità                      da 0 a 25 <u>nessuna indennità per particolari responsabilità</u></p>		