



# COMUNE DI CAPRI LEONE

Città Metropolitana di Messina

N. 178 del Reg.

Data 18/02/2024

## Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: Modifica Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Adeguato alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Il Ministero per la Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 ed alle disposizioni di cui all' 4 bis del D.L. 13/2023.-**

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** il giorno Dieci del mese luglio alle ore 17.50 nella sala delle adunanze del Comune suddetto. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'Appello risultano:

			PRESENTE	ASSENTE
GRASSO	BERNARDETTE FELICE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCARI	RICCARDO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TODARO	MARIA ROSALBA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCUSO	CALOGERO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TASCONE	VALENTINA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa, **Crimi Maria Gabriella** la quale provvede alla redazione del presente verbale;

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il        Sindaco Bernardette Grasso assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: Modifica Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Adeguato alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Il Ministero per la Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 ed alle disposizioni di cui all' 4 bis del D.L. 13/2023.-**

**Premesso che:**

-a seguito dell'adozione dei D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante: "Modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124" e del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante: "Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), e), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), e), e), f), g), h), 1) m), n), o). q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche", sono state introdotte importanti modificazioni al quadro legislativo in materia di organizzazione, gestione e valutazione delle risorse umane delle Amministrazioni pubbliche;

-le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, come innovato dal D.Lgs. n. 74/2017, di diretta applicazione per gli Enti locali sono quelle indicate dagli articoli 16 e 31 dello stesso Decreto;

-nell'ambito degli articoli di diretta applicazione per gli Enti locali elencati nell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, risulta inserito l'art. 7;

-in particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, in base al quale *"le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

**Precisato che:**

-con determinazioni sindacali n. 14 del 03/08/2023 è stato nominato il Nucleo Monocratico di Valutazione;

-sulla base di quanto stabilito dall'art. 58 del vigente Regolamento Comunale di organizzazione degli Uffici e Servizi, il Nucleo di Valutazione, tra i compiti da svolgere ha anche quello relativo alla determinazione delle metodologie per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

**Dato Atto che:**

-con circolare ministeriale del 28 novembre 2023 il Ministro per la pubblica Amministrazione ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;

-l'art 4 bis del D.L. n. 13 del 2023 al comma 2 prevede che *" Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64."*

-le circolari del MEF N. 1, n.15 e n.17 del 2024 , in attuazione della riforma n. 1.11 del PNRR relative alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" prevedono , nell'ambito del cronoprogramma di attuazione, il conseguimento di specifici obiettivi di performance in termini di tempo medio di pagamento ed in termini di tempo medio di ritardo per ciascuno dei seguenti quattro comparti delle pubbliche amministrazioni: le Amministrazioni Centrali, gli enti pubblici nazionali e gli altri enti, le Regioni e Province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale;

-si rende, pertanto, necessario adeguare il succitato sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 180 del 29/07/2016, alle linee guida indicate nelle suddette circolari.

1) Inserimento degli Obiettivi obbligatori inerenti alla formazione dei dirigenti o equiparati e dei dipendenti ed all' inclusione sociale dei lavoratori e degli utenti disabili ed alla riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni in attuazione dell' articolo 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13 come convertito in legge 21.4.2023 n. 41, ed nell' ipotesi di mancato raggiungimento dell' obiettivo si dispone l' applicazione della riduzione del budget individuale potenziale dell' indennità di risultato nella misura del 30%;

2) Al fine del superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale si è previsto l' obbligo prima della valutazione finale di un confronto tra i dirigenti o equiparati, al fine di superare eventuali asimmetrie nella scala di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale dipendente assegnato alle Aree , ed elaborare valutazioni fondate su criteri omogenei;

3) Al fine di ovviare a sistemi di valutazione puntuale e "verticali" si è creato un sistema di autovalutazione con cadenza semestrale per favorire l' allineamento tra le aspettative del valutatore e le attività e i comportamenti del valutato, predisponendo a tal fine le allegate schede A1 e B1;

4) Integrato la scheda di valutazione A relativa agli incaricati EQ con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi obbligatori e al raggiungimento di un certo livello di leadership.

**ATTESO** che, il Nucleo Monocratico di Valutazione con Verbale n. 05 del 08/07/2024, acquisito al prot. 8802 del 08/07/2024, ha validato l' allegato Regolamento di Sistema di misurazione e valutazione della performance emendato con le modifiche ed integrazioni sopra indicate;

**CONSIDERATO** che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall' Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell' integrità e della trasparenza dell' azione amministrativa;

**ATTESO** che, ai sensi dell' art. 7, comma 1, del D.L.gs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, il parere favorevole vincolante del Nucleo Monocratico di Valutazione, è stato acquisito con verbale N.05 del 07/07/2024;

**RITENUTO**, quindi di recepire ed approvare, ai sensi dell' art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, l' allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance così come modificato ed integrato" indicato nell' allegato sub 1 come parte integrante e sostanziale, rappresentando lo stesso uno strumento utile e necessario al fine di consentire all' ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un' ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti, anche con particolare riferimento all' inclusione sociale;

**Preso Atto:**

-della Circolare dell' Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) n. 980 del 09/01/2019, recante "Indicazioni in merito all' aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance" e della circolare ministeriale del 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica Amministrazione relativa a nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;

-delle circolari del MEF N. 1, n.15 e n.17 del 2024, le quali , in attuazione della riforma n. 1.11 del PNRR relative alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" prevedono , nell' ambito del cronoprogramma di attuazione, il conseguimento di specifici obiettivi di performance in termini di tempo medio di pagamento ed in termini di tempo medio di ritardo;

**Dato Atto che** il succitato Regolamento è stato trasmesso alle OO.SS. territoriali e alla R.SU. , ai sensi e per gli effetti dell' art. 5 del CCNL – Funzioni Locali del 16/11/2022, con nota Prot. 8973 del 11/07/2024 e che entro i termini non è stato richiesto il confronto;

**Visti:**

-il D.Lgs. n. 150/2009;

-il D.Lgs. n. 267/2000;


-lo Statuto Comunale;

-il vigente O.EE.LL. nella Regione Siciliana.

## PROPONE

- 1) **DI RICHIAMARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione.
- 2) **PRENDERE ATTO** del parere favorevole del Nucleo Monocratico di Valutazione, giusto verbale n. 05 del 08/07/2024 ed in aderenza con i criteri della customer satisfaction e della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, della circolare ministeriale del 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica Amministrazione relativa a nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale e di inclusione sociale nonché delle circolari del MEF N. 1, n.15 e n.17 del 2024, in attuazione della riforma n. 1.11 del PNRR relative alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" prevedono, nell'ambito del cronoprogramma di attuazione, il conseguimento di specifici obiettivi di performance in termini di tempo medio di pagamento ed in termini di tempo medio di ritardo.
- 3) **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance così come integrato e modificato" e comprensivo delle relative schede, nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale sub 1;
- 4) **DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del nuovo Sistema, sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- 5) **DI TRASMETTERE** il presente Regolamento:
  - al Nucleo Monocratico di Valutazione, al Segretario Generale e ai Responsabili di Area,;
- 6) **DI DARE ATTO** che il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con la presente deliberazione, sostituisce ogni altro atto precedentemente in essere ed ogni altra norma o accordo riguardante la materia e/o con esso incompatibile.
- 7) **DI RENDERE** il provvedimento proposto immediatamente esecutivo, ex art. 12 della L.R. n. 44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale  
e Vigilanza Urbana  
(Comandante Bucca Sebastiano Mariano)



COMUNE DI CAPRI LEONE  
Città Metropolitana di Messina

Ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs 18/08/2000, sulla proposta di deliberazione ante riportata e presentata dal Responsabile dell'Area Amministrativa istituzionale e Vigilanza urbana

Per quanto riguarda la **Regolarità tecnica** si esprime parere **"FAVOREVOLE"**.

Li,

18/2/24



Il Responsabile dell'Area  
Amministrativa Istituzionale e Vigilanza Urbana  
(Com. Capri Leone - Bucca Sebastiano Mariano)

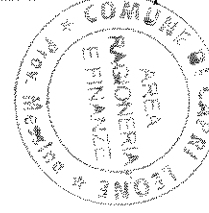
UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto riguarda la regolarità contabile si esprime parere **"FAVOREVOLE"**

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267 del 18/08/2000 si attesta la copertura finanziaria al capitolo \_\_\_\_\_

Li,

18/2/24



Il Responsabile dell'Area Contabile  
Responsabile Area Ragioneria e Finanze  
(D.ssa Giuseppina Mangano)

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA PROPOSTA DI IMPEGNO (ART. 153 - COMMA 5 - D.L.GS N. 267/2000)

SI ATTESTA LA COPERTURA

Al Capitolo \_\_\_\_\_ Tit \_\_\_\_\_ Miss. \_\_\_\_\_ Pgm \_\_\_\_\_ Mca \_\_\_\_\_ IMP. \_\_\_\_\_



Il Responsabile di Ragioneria e del Servizio Finanziario  
Dott.ssa Giuseppina Mangano

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e soprariportata;  
VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90, recepito dalla L.r. 48/91 e s.m.i.;  
CONSIDERATO che nulla osta per l'approvazione;  
VISTA La Legge 142/90 recepita nella Regione Siciliana con L.R. 48/91;  
RITENUTO di dover approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui prima;  
VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;  
Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.  
Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, ad unanimità di voti la Giunta Comunale

DELIBERA

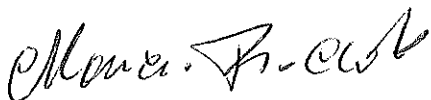
Dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, L.R. 44/91.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

L'ASSESSORE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE



### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio – On Line del Comune (www.comune.capri Leone.me.it) il giorno \_\_\_\_\_ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

L'ADDETTO

\_\_\_\_\_

### ATTESTAZIONE

Il sottoscritto Segretario attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e che nessuna osservazione e reclamo è pervenuto.

Capri Leone li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_

### ESECUTIVITÀ

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

L'Addetto

\_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;

Dopo trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione;

Capri Leone li 18/07/2024

Il Segretario Comunale



È copia conforme all'originale li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è stata trasmessa all'Ufficio

\_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria

\_\_\_\_\_



# Comune di **CAPRI LEONE**

## **Proposta modifica SISTEMA di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA**

(Adeguato alle Circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero funzione pubblica 2023 e 2024 ed all’art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 - Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)

### **TITOLO I**

#### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

##### **Art. 1 - Oggetto e finalità**

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo disciplinano i principi generali del sistema di valorizzazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Capri Leone, al fine di assicurare adeguati standard qualitativi , finanziari, economici e patrimoniali della gestione, tramite la misurazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto ad aumentare l’efficienza nell’impiego di risorse pubbliche e l’efficacia nelle risposte ai bisogni della Collettività, attraverso la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
  - all’amministrazione nel suo complesso ed ai settori in cui si articola;
  - ai singoli dipendenti.

##### **Art. 2 - Ciclo della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance è integrato nel ciclo programmazione/gestione/rendicontazione, come disciplinato dal TUEL (Testo Unico degli Enti Locali), con il recepimento dei principi generali sulla programmazione ed i bilanci introdotti dal nuovo ordinamento contabile (D.Lgs. 23.06.2011, n. 118 e s.m.i.). La Legge disciplina i

provvedimenti di programmazione, prevedendone i contenuti, anche, ma non solo, di natura finanziaria, economica e patrimoniale.

### **Art. 3 - Caratteristiche degli obiettivi**

1. Gli obiettivi di performance sono assegnati alla struttura operativa dagli Organi di indirizzo politico – amministrativo.
2. Gli obiettivi di performance devono essere:
  - coerenti con i vincoli di finanza pubblica e, in particolare, con i principi:
    - a) dell'articolo 119, comma 1, della Costituzione, che investendo gli enti locali di nuove responsabilità di rango costituzionale, stabilisce che i Comuni *concorrono ad assicurare l'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea*;
    - b) dell'articolo 97, comma 1, della Costituzione, che nella formulazione novellata dalla legge costituzionale 20 aprile 2012, n. 1, espressamente stabilisce che *le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico*;
  - coerenti con la programmazione generale indicata nel DUP (Documento Unico di Programmazione), approvato dal Consiglio Comunale entro il 31 luglio di ogni anno, che, distinto in Sezione strategica (SeS) e Sezione operativa (SeO), individua e declina nel quadro della missione istituzionale dell'ente le priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione;
  - coerenti con il bilancio di previsione armonizzato, approvato dal Consiglio Comunale entro il 31 dicembre di ciascun anno, che abbracciando il primo triennio di programmazione del DUP, definisce, nel quadro delle risorse disponibili, gli stanziamenti di spesa a livello di singoli *Programmi*;
  - qualificanti in termini di significativo miglioramento atteso dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale dei servizi erogati che sotto l'aspetto dell'efficientamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico;
  - qualificanti in termini di tutela ed effettiva valorizzazione del patrimonio pubblico, sia mobiliare che immobiliare, in coerenza con la destinazione strategica del medesimo;
  - qualificanti rispetto all'incisività dell'azione amministrativa generale dell'ente in funzione dell'attuazione dei programmi definiti nel DUP e recepiti nel bilancio di previsione;
  - riferibili ad un arco temporale determinato, tendenzialmente corrispondente al periodo di riferimento del bilancio di previsione armonizzato approvato in sede consiliare;



Costituiscono obiettivi annuali obbligatori, che condizionano la validazione da parte dell'organo competente, quelli inerenti:

- a) la formazione dei dirigenti o equiparati e dei dipendenti;
- b) l'inclusione sociale dei lavoratori e degli utenti disabili.
- c) la riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione dell'articolo 4 bis, del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, come convertito in legge 21.4.2023 n. 41

#### **Art. 4 - Piano della Performance e Relazione sulla Performance**

1. Il "Piano della Performance", ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL, è approvato dalla Giunta Comunale.
2. Il Rendiconto della Gestione, con l'allegata Relazione della Giunta Comunale, contiene gli elementi della "Relazione sulla Performance dell'Ente", oggetto di validazione da parte del Nucleo di Valutazione .
3. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 12, viene assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione di cui ai precedenti commi 1 e 2.

#### **Art. 5 - Fasi della valutazione**

1. Il procedimento di valutazione si articola nelle seguenti fasi:
  - a) approvazione e assegnazione degli obiettivi di performance che si intendono raggiungere e dei risultati attesi. Entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento, in coerenza con l'ultimo DUP approvato in sede consiliare, i funzionari titolari di E.Q., nell'ambito dell'attività preordinata alla predisposizione del bilancio previsionale per il triennio successivo, propongono gli obiettivi di performance, nel rispetto delle caratteristiche del precedente articolo 3. I medesimi sono esaminati e validati dal N.d.V., prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale quale sezione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) ;
  - b) monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance, da effettuarsi con relazione scritta da parte dei funzionari titolari di incarichi di EQ, utilizzando la scheda allegato A1, entro il 10 giugno di ogni anno. La relazione deve consentire di apportare tutte le eventuali integrazioni e correzioni che si rendono necessarie, anche in coerenza con l'attività istruttoria per la predisposizione del DUP del triennio successivo, da approvare in sede consiliare entro il successivo 31 luglio, e deve essere trasmessa al Nucleo di Valutazione ed alla Giunta;
  - c) rendicontazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dei risultati conseguiti, predisposta dai funzionari titolari di incarichi di EQ. entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;

- d) relazione finale sul ciclo della performance predisposta, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, dal N.d.V., onde consentire il recepimento della medesima nella documentazione sulla rendicontazione generale della gestione dell'esercizio concluso;
- e) pubblicizzazione sul sito dei risultati di performance.

#### **Art. 6 - Performance organizzativa e individuale.**

- 1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito deve essere effettuata con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, ai Settori di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente ed ai singoli dipendenti.

##### **A. Performance organizzativa.**

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- A1 effettiva attuazione della programmazione generale del DUP, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con i richiamati principi degli articoli 119, comma 1 e 97, comma 1, della Costituzione;
- A2. livello rilevato della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- A3 effettivo livello conseguito nell'efficientamento dell'impiego delle risorse finanziarie e della produttività dell'impiego pubblico, anche con riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi per l'erogazione dei servizi;
- A4. effettiva valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, anche attraverso il coinvolgimento e la capacità di motivare e stimolare i collaboratori e di attivare percorsi funzionali alla modernizzazione dell'organizzazione dell'Ente e dei singoli Settori;

##### **B. Performance individuale dei titolari di incarichi di EQ.**

La performance individuale dei titolari di incarichi di EQ è collegata:

- B1. al grado effettivo di conseguimento di specifici obiettivi assegnati dall'Ente;
- B2. alla capacità di interazione dinamica e proattiva con gli Amministratori e con i funzionari responsabili degli altri Settori/Aree, con atteggiamento orientato alla risoluzione delle problematiche emergenti nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune;
- B3. alla effettiva capacità di fornire un qualificato contributo, in termini di proposte, suggerimenti e di innovazioni organizzative, per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e l'assolvimento dei nuovi obblighi costituzionali declinati dai richiamati articoli 119, comma 1 e 97, comma 1, della Costituzione;

- B4 al grado di soddisfazione dell'utenza dimostrabile attraverso sondaggi, indagini, reclami e risposte;
- B5. alla capacità di valorizzare e valutare i propri collaboratori, con particolare riguardo alla capacità di ascolto e di coinvolgimento attivo, nonché di prevenire o, comunque, di governare situazioni di potenziale conflittualità interna ed alla capacità di promuovere professionalità individuali anche attraverso riunioni informative, formative, seminari, in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Ente;
- B6. alla capacità di gestire in modo responsabile, condiviso e coerente situazioni di urgenza.

**C. Performance individuale del personale.**

La performance individuale del personale (non titolare di incarichi di EQ.) è collegata:

- C1. all'atteggiamento proattivo e responsabile rispetto alla risoluzione, condivisa con il responsabile di Settore, di situazioni problematiche;
- C2. alla disponibilità manifestata nel coinvolgimento diretto nella realizzazione degli obiettivi di Settore/Area e nella partecipazione attiva ai risultati di performance organizzativa, con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- C3. alla disponibilità ed alla versatilità dimostrate in situazioni di difficoltà ed al grado di competenza.

## **TITOLO II**

### **SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

#### **Art. 7 - Soggetti cui è affidata la valutazione della performance**

1. La funzione di valutazione della performance è affidata:
  - a) al Nucleo di Valutazione , cui compete la proposta di valutazione annuale dei funzionari titolari di incarichi di EQ e del Segretario Comunale, oltre la validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
  - b) ai Funzionari titolari di incarichi di EQ, relativamente alla valutazione del personale assegnato al proprio settore;
  - c) al Sindaco, cui compete, l'approvazione della proposta di valutazione dei titolari di incarichi di EQ e del Segretario Comunale.
2. Ciascun soggetto valutatore si avvarrà anche del giudizio di autovalutazione espresso dal valutato su apposita scheda, da acquisire prima del processo di valutazione.

### **Art. 8 – Funzionamento del N.d.V.**

1. Il N.d.V. svolge le funzioni e gli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

## **TITOLO III**

### **MERITO E PREMI**

#### **Art. 9 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance**

1. L'Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. È vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di specifiche verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione dei risultati, previsti e disciplinati con il presente Regolamento.
3. In caso di mancata adozione del Piano della Performance, è fatto divieto di procedere alla erogazione della retribuzione di risultato ai funzionari titolari di incarichi di EQ che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

## **TITOLO IV**

### **TRASPARENZA**

#### **Art. 10 - Trasparenza**

1. Sul sito web istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" dove sono pubblicati gli atti concernenti gli aspetti rilevanti dell'organizzazione e di ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. La pubblicazione degli atti di cui al comma precedente costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno l'operato dell'Amministrazione, oltre a permettere la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
3. Nella sezione "Amministrazione trasparente", in particolare, sono pubblicati:
  - a) il nominativo ed il curriculum del componente esterno del N.d.V.;

- b) il curriculum del Segretario Comunale ed i curricula dei funzionari titolari di incarichi di EQ su modello Formato Europeo;
  - c) l'ammontare complessivo delle risorse destinate, in sede di programmazione, alla performance, nonché l'ammontare effettivamente erogato;
  - d) l'indennità di risultato annualmente attribuita a ciascun funzionario titolare di EQ;
  - e) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici ed a soggetti privati;
  - f) ogni altra informazione che la legge e gli atti organizzativi dell'Ente dispongano di pubblicare sul sito web istituzionale, nel rispetto della disciplina di riservatezza dei dati personali.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dal presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

## TITOLO V

### METODOLOGIA di VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

#### Art. 11 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. Il processo valutativo annuale prevede una valutazione intermedia semestrale mediante la predisposizione di una relazione di autovalutazione da parte del titolare di EQ da inoltrare al Nucleo di Valutazione al fine di un confronto tra valutato e valutatore ed alla Giunta per apportare gli eventuali correttivi. (Scheda - Allegato A1) ed una valutazione finale -(Scheda - Allegato A)

##### **11.1. Oggetto della valutazione finale dei titolari di EQ.**

1. Oggetto della valutazione dei titolari di EQ, sono:

- a) il conseguimento degli obiettivi di performance, ovvero la **valutazione del rendimento**;
- b) i comportamenti tenuti dal titolare di EQ allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la **valutazione del comportamento**.

2. La valutazione finale avviene attraverso l'attribuzione di punteggi. Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

Fattori valutativi	Punteggio massimo
Raggiungimento degli obiettivi	60

Comportamenti	90
<b>TOTALE</b>	<b>150</b>

### 11.1.1. Valutazione del rendimento dei titolari di di EQ.

1. Relativamente alla valutazione del rendimento, la proposta degli obiettivi di performance viene formulata dai funzionari titolari di EQ., nei termini e nelle forme di cui al precedente articolo 5, comma 1, lettera a), e trasmessa al Sindaco ed alla Giunta, nonché al N.d.V., che predispone apposito parere di competenza da rendere all'Organo di governo. Gli obiettivi proposti devono essere conformi alle disposizioni del precedente articolo 3.

2. Il termine per la proposta degli obiettivi di performance, come definito dal precedente articolo 5, comma 1, lettera a), è di fatto successivo all'approvazione in sede consiliare del DUP, ma antecedente all'approvazione, da parte della Giunta Comunale, dello schema del bilancio di previsione triennale da presentare al Consiglio Comunale ed il contenuto farà parte dell'apposita sezione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) Al fine del riscontro della effettiva sostenibilità delle spese indotte e correlate, anche rispetto ai richiamati obblighi di rango costituzionale, gli obiettivi di performance proposti dai titolari di EQ., devono essere accompagnati da una preventiva relazione del servizio finanziario che, con riferimento alla programmazione generale del DUP ed al conseguente e correlato bilancio di previsione triennale in formazione, deve evidenziare in modo circostanziato le conseguenze in termini economici e patrimoniali e può contenere proposte in ordine ad eventuali modifiche necessarie rispetto ai complessi volumi di spesa associati alla proposizione di un determinato obiettivo di performance.

3. La relazione di cui al comma precedente, deve aver riguardo anche alla coerenza e alla sostenibilità, in termini finanziari e di cassa, del cronoprogramma delle fasi attuative degli obiettivi proposti. E' sempre riconosciuta al servizio finanziario la possibilità di proporre una rimodulazione del cronoprogramma delle fasi attuative degli obiettivi di performance proposti dai titolari di EQ, al fine di garantire il prioritario rispetto dell'equilibrio strutturale fra entrate finali e spese finali, anche in termini di generate movimentazioni di cassa.

4. Il N.d.V., nell'esame degli obiettivi di performance proposti dai titolari di EQ deve considerare la coerenza rispetto alla programmazione generale del DUP e gli effetti generati nel medio termine. Sono oggetto di valutazione solo gli obiettivi strategici e di miglioramento che vanno oltre l'ordinaria gestione. La presenza degli obiettivi annuali obbligatori, condiziona la validazione degli obiettivi di performance annuali da parte del Nucleo di Valutazione.

5. La valutazione di eventuali altri obiettivi proposti, privi dei richiesti requisiti di strategicità, così come la mancata presentazione della proposta nei termini prefissati, avrà una ricaduta,

in termini rispettivamente positivi o negativi, nella valutazione dei comportamenti del titolare di EQ interessato. .

#### **11.1.2. Modalità di valutazione finale del conseguimento degli obiettivi.**

1.La valutazione finale inerente il conseguimento degli obiettivi di performance, avviene secondo la procedura sotto riportata.

2.Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi (punti 60) è ripartito:

- a. da 0 a 30 punti per raggiungimento obiettivi assegnati;
- b. da 0 a 20 punti per complessità provvedimenti e scenario normativo;
- c. da 0 a 10 punti per responsabilità civile, penale e amministrativa nonché per l'ammontare di assegnazione di somma da gestire.
- d. il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili alla EQ., equivarrà alla sua non valicabilità, a condizione che l'interessato titolare di EQ abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al Sindaco, nel momento in cui si sono appalesate (termine ultimo 15 settembre): in tal caso la Giunta ha facoltà di assegnare al titolare di EQ uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio, e comunque sempre preventivamente validati dal N.d.V. In caso di mancata assegnazione di un obiettivo sostitutivo, il relativo punteggio dovrà essere equamente ripartito tra gli altri obiettivi assegnati al titolare di EQ;
- e. ai fini della valutazione del conseguimento degli obiettivi di performance, il N.d.V. acquisirà una relazione dei singoli titolari di EQ che evidenzii le azioni messe in atto ed i risultati conseguiti. Il N.d.V. potrà altresì acquisire ogni altro utile elemento di valutazione, ivi compresi colloqui, interviste e questionari, dal Sindaco, dagli Assessori, dagli altri titolari di EQ e dai dipendenti assegnati.

3.In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo obbligatorio lett. c, di cui al succitato art 3, il budget destinato alla retribuzione di risultato dovrà essere decurtato nella misura del 30%. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall'Organo di Revisione dell'Ente, il cui esito deve essere trasmesso al Nucleo di Valutazione il quale ne prende atto e nell'ipotesi di mancato raggiungimento dell'obiettivo dispone l'applicazione della riduzione del budget individuale potenziale dell'indennità di risultato nella misura del 30%.

#### **11.1.3. Valutazione dei comportamenti del titolare di EQ**

1.Relativamente alla valutazione dei comportamenti, i parametri valutativi sono i seguenti:

1. Integrazione(punteggio massimo 20), intesa come:

- capacità proattiva e di interazione responsabile con gli Amministratori ed i singoli funzionari;
  - partecipazione responsabile e qualificante all'attuazione della programmazione generale del Comune ed al conseguimento degli obiettivi di equilibrio strutturale del bilancio, anche in riferimento agli obblighi costituzionalmente stabiliti;
  - capacità di ricondurre le problematiche di Settore nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune, in coerenza con la programmazione generale del DUP, valorizzando l'integrazione intersettoriale dei processi e anticipando l'insorgere di criticità;
  - disponibilità manifestata, anche in termini di prestazioni lavorative addizionali, sia rispetto alle sollecitazioni degli Amministratori che rispetto al lavoro di squadra con gli altri funzionari;
2. capacità di organizzazione e direzione (punteggio massimo 15), intesa come:
- capacità di chiarire gli obiettivi e tradurli in piani di azione coerenti ed efficaci e di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;
  - capacità di un uso ragionato del bagaglio culturale per la gestione delle problematiche del Settore e delle eventuali criticità emergenti;
  - applicazione puntuale e sistematica di metodologie di lavoro supportate da rigore logico ed efficaci modalità di riscontro e rendicontazione;
  - correttezza, rigore, completezza e chiarezza della produzione amministrativa del Settore, con particolare riferimento ai processi tipici complessi che caratterizzano l'attività del Settore stesso;
3. capacità di innovazione e semplificazione (punteggio massimo 15), intesa come:
- capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione dei processi, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;
  - capacità di sostenere, in modo propositivo, innovazioni già avviate o da avviare a livello organizzativo, procedurale e tecnologico;
4. valorizzazione e responsabilizzazione dei propri collaboratori (punteggio massimo 15), intesa come:
- capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate, anche attraverso la delega per la risoluzione di situazioni problematiche e l'assegnazione di specifici ruoli in funzione del conseguimento degli obiettivi di performance;



- capacità di ascolto, di mediazione e minimizzazione delle potenziali conflittualità interne e capacità di creare e gestire un contesto di benessere organizzativo;
5. orientamento all'utente (punteggio massimo 15), inteso come:
- capacità di risposta ai bisogni dell'utente (esterno o interno):
  - capacità di proporre, introdurre e gestire innovazioni nei servizi idonee a generare un significativo miglioramento dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale che sotto l'aspetto dell'efficiamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico;
6. valutazione dei collaboratori (punteggio massimo 10), intesa come:
- capacità di rendere una valutazione motivata e puntualmente circostanziata (e non sommaria e generica) dei propri collaboratori, incentivando e valorizzando, attraverso lo strumento valutativo, comportamenti proattivi e partecipativi nel conseguimento degli obiettivi di performance.

2.I punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui ai punti da 1 a 6 vanno tra loro sommati (allegata scheda A).

#### **11.1.4. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato**

Si rinvia a quanto stabilito in sede di contratto collettivo decentrato del Comune di Capri Leone.

#### **11.2. Criteri per l'attribuzione del premio per la performance individuale al personale non titolare di EQ**

I risultati di ogni dipendente non titolare di E.Q. sono misurati, valutati e approvati dal Responsabile di Area titolare di E.Q. sulla base dell' scheda allegato B).

La valutazione suddetta dovrà essere preceduta da un confronto, del quale verrà redatto verbale, tra i dirigenti o equiparati, al fine di superare eventuali asimmetrie nella scala di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale dipendente assegnato alle Aree, ed elaborare valutazioni fondate su criteri omogenei

2.Il processo valutativo annuale prevede una valutazione intermedia semestrale mediante la predisposizione di una relazione di autovalutazione da parte del dipendente da inoltrare al Responsabile EQ dell'Area di appartenenza, al fine di un confronto tra valutato e valutatore.  
( Scheda Allegata B1)

##### **11.2.1. Oggetto della valutazione**

1.La performance individuale del singolo dipendente non titolare di EQ è misurata sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

1. obiettivi individuali e di gruppo, inteso come:
  - livello di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati, con le modalità di cui al successivo punto 13.2.2., dal funzionario titolare di EQ;
2. comportamenti professionali, intesi come:
  - disponibilità al confronto, versatilità e capacità di fornire coerenti risposte, anche in termini di qualificante lavoro addizionale, nelle situazioni di criticità;
  - livello di responsabile coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro della struttura operativa di assegnazione e di condivisione e partecipazione dinamica alle innovazioni di processo e tecnologiche;
  - apporto al conseguimento degli obiettivi di performance del Settore ed agli obiettivi di performance organizzativa, anche in termini di aggiornamento professionale, autoapprendimento, crescita delle conoscenze, delle competenze professionali e della capacità di lavorare con modalità proattive all'interno di un gruppo organizzato, assumendo coerentemente specifiche responsabilità di risultato;
  - modalità di comportamento con l'utenza esterna, con il funzionario di riferimento, con gli Amministratori, il Segretario Comunale, gli altri funzionari e con i colleghi di Settore e di altri Settori;
3. competenze dimostrate, intese come:
  - livello delle specifiche competenze possedute e dimostrate in ordine all'applicazione di norme e di conoscenze tecnico specialistiche;
  - attenzione alla qualità, in termini di completezza, chiarezza e correttezza sostanziale, dei provvedimenti o delle parti di provvedimenti istruiti ed adozione di metodiche di lavoro rigorose;
  - capacità di sintesi e di rendicontazione delle problematiche gestite e di evidenziare e circostanziare gli elementi di criticità.

#### **11.2.2. Obiettivi di gruppo ed obiettivi individuali**

1. Agli obiettivi individuali o di gruppo sono riservati complessivamente punti 50/100. Il titolare di EQ., in coerenza con gli atti di programmazione dell'Ente, assegna specifici obiettivi individuali o riferiti a gruppi di lavoro, comunque denominati, dallo stesso eventualmente costituiti all'interno dell'unità organizzativa alla cui direzione è preposto. Gli obiettivi sono definiti per iscritto, tramite apposite schede, previo confronto con i dipendenti interessati, ed illustrati in apposita riunione.

2. Gli obiettivi assegnati devono essere coerenti con gli obiettivi di performance e con le disposizioni del precedente articolo 3. Possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per

la loro definizione. Gli obiettivi devono essere modificati entro un termine congruo per il loro raggiungimento

3. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, il titolare di EQ, con riferimento agli obiettivi assegnati individualmente al singolo dipendente o ai singoli gruppi di lavoro e sulla base degli indicatori di risultato degli stessi, accerta in modo analitico, per ogni obiettivo, il livello di conseguimento ed individua le cause di mancato conseguimento, nei casi diversi dal conseguimento pieno.

#### **11.2.3. Comportamenti professionali e competenze dimostrate.**

1. Ai comportamenti professionali, intesi come precisato nel precedente punto 11.2.2., sono riservati complessivamente punti 30/100.

2. Alle competenze dimostrate, intese come precisato nel precedente punto 11.2.1., sono riservati complessivamente punti 20/100.

#### **11.2.4. Graduatoria**

1. I punteggi, così come attribuiti in applicazione dei criteri su elencati (scheda allegato B), sono sommati e sulla base di essi è formata una graduatoria unica a livello di Ente.

2. Nella formulazione delle valutazioni i titolari di EQ possono avvalersi dei loro collaboratori preposti alla direzione di unità organizzative sotto ordinate o al coordinamento dei gruppi di lavoro, comunque denominati.

3. Ove un dipendente sia assegnato in condivisione a più titolari di EQ; ognuno dei titolari di EQ effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati dalle due EQ. Analogamente si procederà ove un dipendente nel corso dell'anno sia assegnato successivamente a diverse unità organizzative o qualora si dovessero succedere, nell'esercizio finanziario di riferimento, più Responsabili di EQ per la medesima Area.

4. L'attribuzione ad un dipendente, per due anni consecutivi, di un punteggio inferiore al punteggio minimo, per l'erogazione della produttività fissato in sede di contrattazione collettiva integrativa del Comune di Capri Leone, può determinare l'apertura da parte del responsabile dell'EQ dell'Area di appartenenza di un procedimento disciplinare per insufficiente rendimento.

#### **11.2.6. Modalità di attribuzione della produttività**

Si rinvia a quanto stabilito in sede di contratto collettivo decentrato del comune di Capri Leone.

## **12 - Valutazione della performance del Segretario Comunale**

- 1 La valutazione del Segretario Comunale è effettuata con le modalità di cui alla scheda C).
- 2 Gli obiettivi del Segretario Comunale sono assegnati nell'ambito dei documenti di cui al precedente punto 6 , in misura non inferiore a tre. Tra gli obiettivi da assegnare al Segretario si deve prevedere, in ordine all'obiettivo generale di rispetto dei tempi medi di pagamento, la sovrintendenza dello stesso allo svolgimento delle funzioni dei dipendenti EQ\_Responsabili di Area, con attività di incipit per la mappatura dei processi inerenti al ciclo passivo della spesa e agli interventi che possono essere intrapresi per arrivare al pagamento delle fatture commerciali nei termini di legge.
- 3 La valutazione del Segretario Comunale, sulla base degli obiettivi assegnati, è proposta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione.
- 4 **Attribuzione della retribuzione di risultato.**- La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole voci (punteggio massimo realizzabile pari a 100) ed è attribuita secondo le percentuali si seguito indicate: - fino a 50 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione - da 51 a 60 punti 60% della retribuzione - da 61 a 70 punti 70% della retribuzione - da 71 a 80 punti 80% della retribuzione - da 81 a 90 punti 90% della retribuzione - da 91 a 100 punti 100% della retribuzione.

### **Art. 13 - Modalità di gestione del colloquio tra valutatore e valutato**

- 1 I colloqui di valutazione devono essere considerati quale momento riassuntivo del processo di interazione tra valutatore e valutato durante il periodo di gestione considerato.
- 2 Per una gestione efficace e proficua del momento valutativo, si devono tener presenti alcuni presupposti e accorgimenti:
  - a) la preparazione del colloquio deve essere curata in modo tale da valorizzare l'incontro come risultato di un lavoro e di un impegno annuale;
  - b) il colloquio deve essere propositivo e concludersi con l'assunzione di impegni concreti, sia da parte del valutato sia da parte del valutatore.

### **Art. 14 - La scheda di valutazione**

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

### **Art. 15 - Procedure di conciliazione**

1. Per il personale, acquisita la valutazione della performance individuale, il valutato può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale deve fornire i relativi chiarimenti nei 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il valutato non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione, nel termine dei 10 giorni successivi articolata nel seguente modo:
  - a) la procedura di conciliazione è avviata dal valutato attraverso una richiesta di convocazione scritta indirizzata al N.d.V.;
  - b) durante l'incontro tra le parti e il N.d.V., il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;
  - c) nel termine dei successivi 15 giorni, il N.d.V. può formalmente suggerire al responsabile valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.
2. Per i titolari di EQ, il valutato può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, informare per iscritto il Sindaco dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale. Il Sindaco può chiedere un approfondimento della valutazione al N.d.V., a seguito del quale può modificare o confermare la valutazione stessa.
3. Il N.d.V. fissa, in apposite giornate dedicate, incontri con i dipendenti che hanno avviato la procedura di conciliazione.
4. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.
5. È comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

#### **Art. 16 - Modalità di garanzia della trasparenza totale e della sua applicazione**

1. Il sistema adottato è pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza totale disposta dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo le linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

#### **Art. 17 - Modalità di raccordo e integrazione con i processi di gestione delle risorse umane**

1. L'esito della valutazione è inserito nel fascicolo personale del valutato al fine di tenerne conto in sede di decisione in materia di formazione, carriera, sistemi premiali.
2. Il risultato della procedura di valutazione costituisce per il titolare di EQ presupposto in sede di decisione di affidamento di ulteriori incarichi dirigenziali.

#### **Art. 18 - Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo**

1. Il sistema di valutazione e il sistema di controllo di gestione dovranno essere coerenti nei contenuti e nei tempi con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. La coerenza dovrà in primo luogo riguardare gli strumenti, i contenuti e le forme di comunicazione delle criticità riscontrate.

Nucleo di valutazione

VALUTAZIONE DIPENDENTI INCARICATI DI EQ.

DIPENDENTE.....

<b>RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO EX ART.4 BIS D.L.N.13/2023</b>		<b>SI/NO</b>
Riduzione del budget individuale potenziale dell'indennità di risultato nella misura del 30% <input type="checkbox"/> si		<input type="checkbox"/> si
<input type="checkbox"/> no		<input type="checkbox"/> no
<b>A) VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>		
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 20</b>
<b>Integrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità proattiva e di interazione responsabile con gli Amministratori ed i singoli funzionari;</li> <li>▪ partecipazione responsabile e qualificante alla attuazione della programmazione generale del Comune ed al conseguimento degli obiettivi di equilibrio strutturale del bilancio, anche in riferimento agli obblighi costituzionalmente stabiliti;</li> <li>▪ capacità di ricondurre le problematiche di Settore nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune, in coerenza con la programmazione generale del DUP, valorizzando l'integrazione intersettoriale dei processi e anticipando l'insorgere di criticità;</li> <li>▪ disponibilità manifestata, anche in termini di prestazioni lavorative addizionali, sia rispetto alle sollecitazioni degli Amministratori che rispetto al lavoro di squadra con gli altri funzionari.</li> </ul>	
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 15</b>
<b>Organizzazione e direzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità di chiarire gli obiettivi e tradurli in piani di azione coerenti ed efficaci e di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;</li> <li>▪ capacità di un uso ragionato del bagaglio culturale per la gestione delle problematiche del Settore e delle eventuali criticità emergenti;</li> <li>▪ applicazione puntuale e sistematica di metodologie di lavoro supportate da rigore logico ed efficaci modalità di riscontro e rendicontazione;</li> <li>▪ correttezza, rigore, completezza e chiarezza della produzione amministrativa del Settore, con particolare riferimento ai</li> </ul>	

	processi tipici complessi che caratterizzano l'attività del Settore stesso.	
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 15</b>
<b>Innovazione e semplificazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione dei processi, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;</li> <li>▪ capacità di sostenere, in modo propositivo, innovazioni già avviate o da avviare a livello organizzativo, procedurale e tecnologico.</li> </ul>	
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 15</b>
<b>Valorizzazione e responsabilizzazione dei collaboratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate, anche attraverso la delega per la risoluzione di situazioni problematiche e l'assegnazione di specifici ruoli in funzione del conseguimento degli obiettivi di performance;</li> <li>▪ capacità di ascolto, di mediazione e minimizzazione delle potenziali conflittualità interne e capacità di creare e gestire un contesto di benessere organizzativo.</li> </ul>	
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 15</b>
<b>Orientamento all'utente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità di risposta ai bisogni dell'utente (esterno o interno);</li> <li>▪ capacità di proporre, introdurre e gestire innovazioni nei servizi idonee a generare un significativo miglioramento dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale che sotto l'aspetto dell'efficientamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico.</li> </ul>	
<b>Criteri</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio Massimo 10</b>
<b>Valutazione dei collaboratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ capacità di rendere una valutazione motivata e puntualmente circostanziata (e non sommaria e generica) dei propri collaboratori, incentivando e valorizzando, attraverso lo strumento valutativo, comportamenti proattivi e partecipativi nel conseguimento degli obiettivi di performance.</li> </ul>	

TOTALE PUNTI A): \_\_\_\_\_



B) VALUTAZIONE OBIETTIVI		
Criteria	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	Punteggio attribuito
Grado raggiungimento obiettivi	▪ da 0 a 30 punti.	
Complessità provvedimenti e scenario normativo	▪ da 0 a 20 punti	
Responsabilità civile, penale amministrativa nonché per l'ammontare di assegnazione di somma da gestire	▪ da 0 a 10 punti	

TOTALE PUNTI B): \_\_\_\_\_

TOTALE PUNTI A + B: \_\_\_\_\_

Note e rilievi:

---



---



---



---



---



---

Data.....

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PER RICEVUTA

Data .....

IL TITOLARE DI EQ

COMUNE di CAPRI LEONE

ALLEGATO A 1

Al Nucleo di valutazione

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DIPENDENTI INCARICATI DI EQ

AREA \_\_\_\_\_.

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

OBIETTIVO	LIVELLO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A= INIZIALE    B=IN CORSO DI ATTUAZIONE C= COMPLETATO	AUTOVALUTAZIONE D = RAGGIUNGIMENTO ENTRO IL TERMINE ASSEGNATO    F= MANCATO RAGGIUNGIMENTO
<u>N.1: MOTIVAZIONE F)</u>  <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.2: MOTIVAZIONE F)</u>  <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.3: MOTIVAZIONE F)</u>  <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.4: MOTIVAZIONE F)</u>  <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		

DATA \_\_\_\_\_ FIRMA DEL RESPONSABILE EQ \_\_\_\_\_

ESITO DEL CONFRONTO TRA VALUTATORE E VALUTATO

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_ IL PRESIDENTE NUCLEO VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL RESPONSABILE EQ \_\_\_\_\_

**COMUNE di CAPRI LEONE**

**ALLEGATO B**

- Nucleo di valutazione -

## VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DIPENDENTE:

Settore di assegnazione:

Parametri di valutazione	Descrizione	Punteggio Massimo 50
Conseguimento degli obiettivi individuali e di gruppo	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ livello di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati da funzionario titolare di P.O.</li></ul>	
Parametri di valutazione	Descrizione	Punteggio Massimo 30
Comportamenti professionali	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ disponibilità al confronto, versatilità e capacità di fornire coerenti risposte, anche in termini di qualificante lavoro addizionale, nelle situazioni di criticità;</li><li>▪ livello di responsabile coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro della struttura operativa di assegnazione e di condivisione e partecipazione dinamica alle innovazioni di processo e tecnologiche;</li><li>▪ apporto al conseguimento degli obiettivi di performance del Settore ed agli obiettivi di performance organizzativa, anche in termini di aggiornamento professionale, autoapprendimento, crescita delle conoscenze, delle competenze professionali e della capacità di lavorare con modalità proattive all'interno di un gruppo organizzato, assumendo coerentemente specifiche responsabilità di risultato;</li><li>▪ modalità di comportamento con l'utenza esterna, con il funzionario di riferimento, con gli Amministratori, il Segretario Comunale, gli altri funzionari e con i colleghi di Settore e di altri Settori;</li></ul>	
Criteri	Descrizione	Punteggio Massimo 20
Competenze dimostrate	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ livello delle specifiche competenze possedute e dimostrate in ordine all'applicazione di norme e di conoscenze tecnico specialistiche;</li><li>▪ attenzione alla qualità, in termini di completezza, chiarezza e correttezza sostanziale, dei provvedimenti o delle parti di provvedimenti istruiti ed adozione di metodiche di lavoro rigorose;</li><li>▪ capacità di sintesi e di rendicontazione delle problematiche gestite e di evidenziare e circostanziare gli elementi di criticità.</li></ul>	

TOTALE PUNTI : \_\_\_\_\_

Note e rilievi:

---

---

---

---

---

---

---

Data.....

IL RESPONSABILE EQ

\_\_\_\_\_

PER ACCETTAZIONE DATA.....

IL DIPENDENTE

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

AREA \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

OBIETTIVO	LIVELLO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A= INIZIALE B=IN CORSO DI ATTUAZIONE C= COMPLETATO	AUTOVALUTAZIONE D = RAGGIUNGIMENTO ENTRO IL TERMINE ASSEGNATO F= MANCATO RAGGIUNGIMENTO
<u>N.1: MOTIVAZIONE F)</u> <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.2: MOTIVAZIONE F)</u> <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.3: MOTIVAZIONE F)</u> <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		
<u>N.4: MOTIVAZIONE F)</u> <u>E SOLUZIONI PROPOSTE</u>		

DATA \_\_\_\_\_ FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

ESITO DEL CONFRONTO TRA VALUTATORE E VALUTATO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_ IL RESPONSABILE EQ \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

ANNO \_\_\_\_\_

	Scala di valutazione					PESO	Punteggio ponderato
	NEGATIVO	INSODDISFACENTE	ADEGUATO	PIU' CHE ADEGUATO	OTTIMO		
	0	30	50	80	100		
a) Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente (art. 97, comma 2, del TUEL)						25%	
b) Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio e della Giunta (art. 97, comma 4, lett. a), del TUEL)						25%	
<i>Fattori esplicativi</i>							
a) e b).1 Impegno all'aggiornamento e all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'Ente							
a e b). 2 Correttezza degli atti amministrativi							
a e b). 3 Ottimizzazione delle relazioni con dipendenti e organi politici							
a) e b). 4 Rispetto delle scadenze assegnate, per l'assolvimento dei propri compiti							
c) Funzioni di rogito dei contratti dell'Ente (art. 97, comma 4, lett. c), del TUEL)						10%	
<i>Fattori esplicativi</i>							

c) Attività rogatoria, su richiesta dell'Ente, con effetti positivi per l'Ente e rilevanti risparmi di spesa

d) Attività di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili (art. 97, comma 4, del TUEL)

10%

*Fattori esplicativi*

d. Collaborazione e propensione al coordinamento dei Responsabili ivi inclusa l'incipit della mappatura dei processi inerenti al ciclo passivo della spesa e agli interventi che possono essere intrapresi per il rispetto dei tempi medi di pagamento

e) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

30%

**Totale** 100%

**Punteggio totale**

### OBIETTIVI INDIVIDUALI

A		B		C		
Obiettivi	indicatore	peso	Raggiungimento obiettivi			
			Raggiunto (100-70)	Parzialmente raggiunto (60-40)	Non Raggiunto (30-0)	
1.....						
2.....						
3.....						
<b>TOTALE</b>						

