

COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto
www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

CODICE ENTE 10957

ORIGINALE
DELIBERAZIONE N. 51
DEL 02/05/2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto:

REGOLAMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEL PROCESSO E DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CERIANO LAGHETTO.

Il giorno due del mese di maggio dell'anno duemiladiciannove alle ore 18,00 nella Sala Giunta del Palazzo Municipale si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

All'appello risultano:

CATTANEO DANTE	Presente
CRIPPA ROBERTO LEONE	Presente
CAMPI ROMANA STEFANIA	Presente
MILANESE MARINA	Assente
MAGNANI ANTONIO	Presente

Presenti: 4 Assenti: 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, Dott. Marino Enzo.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco, CATTANEO DANTE, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.



Oggetto:

APPROVAZIONE DEL FUNZIONAMENTO DEL PROCESSO E DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CERIANO LAGHETTO.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

ATTESO che, ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” dell’Ente;

RICORDATO che ai sensi della deliberazione Civit n. 104/2010:

- la definizione del sistema rientra nella competenza degli organismi di valutazione ai sensi sia dell’articolo 30 comma 3 ove è previsto espressamente, sia dall’articolo 7 comma 2 del decreto;
- l’adozione del sistema spetta, invece, all’organo di indirizzo politico-amministrativo dell’amministrazione che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;

CONSIDERATO che, a seguito dell’entrata in vigore del D. Lgs. n. 74/2017, occorre procedere ad adeguare il nuovo sistema di misurazione e valutazione ai sensi del comma 2 dell’art. 18 del D. Lgs. n. 74/2017;

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

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme e nei modi di legge



DELIBERA

Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;

Di approvare l'allegato "Regolamento del funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance del comune di Ceriano Laghetto", quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Di dare atto che il presente regolamento abroga tutte le disposizioni attualmente vigenti presso questo Ente in materia, seppur non richiamate espressamente, in contrasto con quanto stabilito dalla presente deliberazione e che pertanto le stesse si intendono sostituite con il regolamento allegato;

Di dare atto che l'adozione del presente atto, ai sensi ex art. 5 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, è stato trasmesso e condiviso con le OO.SS. territoriali, tramite e-mail del 18/04/2019, depositata agli atti;

Di disporre che il sistema adottato venga pubblicato sul sito web comunale nel rispetto dei principi di trasparenza;

Di trasmettere la presente deliberazione ai soggetti di seguito indicati:

- ai responsabili di posizione organizzativa
- alle R.S.U.
- alle OO.SS. territoriali

Di dichiarare, con successiva, separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile a norma e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).

Allegati:

- Regolamento misurazione performance
- parere tecnico

GIUNTA COMUNALE

Responsabile procedimento:

Inserita da : ALDOM i.l. 17/04/2019

Proposta di deliberazione avente ad oggetto:

REGOLAMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEL PROCESSO E DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CERIANO LAGHETTO.

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:

PARERE FAVOREVOLE

Ceriano Laghetto, 18-04-2019



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Cristiano Banfi

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:

PARERE FAVOREVOLE

18/04/2019



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
Cristiano Banfi

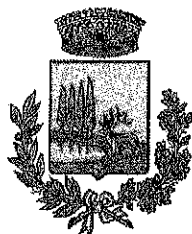
€. _____ Impegno Contabile n° _____ Intervento _____ Rif. Int. Capitolo _____ del Bilancio _____;

€. _____ Impegno Contabile n° _____ Intervento _____ Rif. Int. Capitolo _____ del Bilancio _____.

- Si attesta la copertura finanziaria;
- Si attesta che non c'è la copertura finanziaria;
- Si attesta che il presente atto non comporta copertura finanziaria.

Ceriano Laghetto, 18-04-2019

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Cristiano Banfi



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

REGOLAMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEL PROCESSO E DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 02/05/2019...



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

Premessa e principi generali

La definizione del sistema di valutazione della performance del Comune di Ceriano Laghetto ha l'obiettivo di rispondere a precise indicazioni legislative definendo un sistema di valutazione non solo rispettoso delle Norme e dei CCNL, ma soprattutto trasparente e funzionale all'interno del complessivo processo gestionale dell'ente.

In termini generali la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il presente sistema di valutazione, asseverato dall'Organismo Indipendente di Valutazione e approvato dalla Giunta, sarà annualmente sottoposto a verifica al fine di monitorarne l'effettiva efficacia.

Ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti fasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

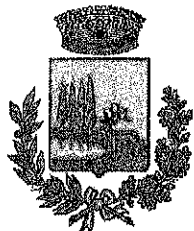
La fase di programmazione deve completarsi di norma entro 20 gg dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione della performance.

Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione:

- Linee programmatiche di mandato;
- Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Piano Risorse Obiettivi (PRO);
- Report di monitoraggio della performance;
- Relazione sulla performance.

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile e coerente con l'articolazione organizzativa del Comune.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

Struttura del PEG

Il PEG costituisce oggetto di misurazione e di valutazione. Il bilancio di previsione individua, con specifica valenza annuale, oltre all'attribuzione delle risorse finanziarie/umane e materiali, gli obiettivi di performance dell'ente.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti durante il periodo considerato.

Il processo valutativo, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo. La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:

- adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- riferimento ad un arco temporale determinato corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stima saranno disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.

Modalità di assegnazione degli obiettivi e pesatura della strategicità

A ciascun Servizio sono assegnati degli obiettivi successivamente sottoposti da parte della Giunta ad un giudizio di rilevanza rispetto alla strategicità dell'Ente e conseguente assegnazione di un peso, secondo la seguente metodologia:

- ad ogni Servizio, posto sotto la responsabilità di una posizione organizzativa (o al Segretario qualora ricorra il caso), sarà attribuito un punteggio seguendo il seguente iter:

1° fase: Attribuzione a ciascun dipendente di un punteggio pari a 100 punti a prescindere dalla categoria di appartenenza e sommatoria punti per Servizio;

2° fase: Fattore di correzione ai pesi attribuiti sulla base degli obiettivi assegnati

A seconda del tipo di obiettivi prevalentemente assegnati a ciascuna unità organizzativa da parte della Giunta oppure in ragione della strategicità degli stessi obiettivi, la Giunta, sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione, può assegnare un fattore di correzione secondo la seguente tabella:

strategicità obiettivi	Fattore correttivo: Alta 1,3	Medio alta 1
------------------------	------------------------------	--------------

3° fase: Definitiva attribuzione dei punti

Per ciascuna unità organizzativa si procederà alla seguente operazione: Punti ottenuti in fase 1 Fattore correttivo ottenuto in fase 2 = Punteggio finale

Utilizzo dei punteggi

I punti attribuiti costituiscono elemento base per quattro finalità:

- la valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi annuali dell'ente;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo Servizio a cui sarà rapportata l'entità della quota del fondo di produttività da erogare, secondo le modalità che saranno oggetto di relazione sindacale annuale con le RSU e le OO.SS secondo quanto previsto dalle norme e dai CCNL vigenti;



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

- l'assegnazione degli incentivi a ciascun dipendente appartenente a ciascuna unità organizzativa;
- la valutazione dei Responsabili dell'Ente secondo lo specifico sistema di valutazione.

Con riguardo all'attribuzione della quota di produttività da attribuire a ciascun Servizio si procederà con la seguente formula:

- quota risorse individuata quale utilizzo per produttività collettiva ed individuale complessiva/ (diviso) Somma complessiva Punteggio di tutte le Unità organizzative dell'ente = valore punto Y
- valore punto Y * (moltiplicato) Punteggio di ciascuna singola unità organizzativa = valore economico del premio di produttività complessivamente assegnato e distribuibile a ciascuna unità organizzativa.

Fase di programmazione della performance

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con lo stesso, i Responsabili di Servizio sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà il PEG.

Il Segretario comunale, anche attraverso specifiche riunioni con i Responsabili di Servizio, sollecita la partecipazione propositiva al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse.

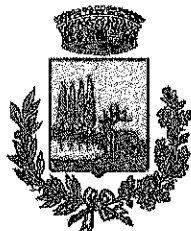
In caso di mancata adozione del PRO, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato per le PO e delle premialità per i dipendenti.

Fase di monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del PEG e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio coordinatore, che per il dipendente è la PO, mentre per quest'ultima è il Segretario, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio. Tali interventi comportano il coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Nel corso dell'esercizio, è di norma previsto, almeno una volta, un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Qualora il Segretario e le PO ritengano che nel corso dell'anno l'attività sia sostanzialmente in linea con gli obiettivi assegnati dal PEG, il monitoraggio può essere effettuato secondo modalità semplificate tramite predisposizione di semplice verbale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione può inoltre concordare con gli organi di indirizzo politico, l'espletamento di ulteriori interventi formali di monitoraggio della performance organizzativa ed individuale.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

Fase di consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I Responsabili di P.O. raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. I dati relativi al raggiungimento degli obiettivi vengono inviati all'Organismo Indipendente di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la predisposizione di un documento aggregato, composto dal verbale dell'O.I.V. e dalle relazioni delle PO e del Segretario, da sottoporre alla Giunta Comunale affinché quest'ultima prenda atto della valutazione della performance organizzativa dell'ente e formuli, se ritiene, proprie osservazioni.

La valutazione della performance organizzativa complessiva, dettagliata per singolo servizio costituisce il presupposto per la valutazione delle performance individuali sia delle PO, sia degli altri dipendenti. I responsabili di PO effettuano la valutazione dei propri dipendenti secondo la metodologia di cui al presente sistema.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, l'O.I.V. acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dalle P.O. ed avvia l'attività di confronto con il Segretario Comunale al fine di formulare la proposta di valutazione delle P.O. stesse da sottoporre al Sindaco secondo le modalità previste dal sistema di valutazione e tenuto anche conto della coerenza del comportamento delle P.O. stesse ai principi del D. Lgs 150/2009 come modificato dal D. Lgs75/2017.

Recepite le proposte di valutazione dall'O.I.V., il Sindaco, previo confronto con l'O.I.V. stesso e con il Segretario Comunale, attribuisce in via definitiva i punteggi alle PO con la metodologia di cui al presente sistema.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi di norma entro 30 giorni dalla disponibilità dei dati oggetto di misurazione, e comunque non oltre il 30 aprile dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione, salvo eventuali deroghe o rinvii disposti da norme nazionali in merito ai tempi di approvazione del rendiconto di gestione dell'anno oggetto di valutazione.

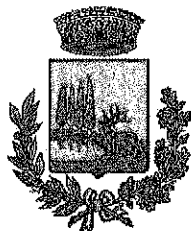
I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da pubblicarsi sul sito web dell'ente.

Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa, cioè la valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi annuali dell'ente, è espletata dall'O.I.V. ed asseverata con proprio atto dalla Giunta Comunale. La valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati al Segretario e alle PO ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

L'esito della predetta verifica determinerà la distribuzione effettiva degli eventuali fondi stanziati a bilancio sulla base dei seguenti criteri:

verifica	Importo del fondo incentivo
Grado raggiungimento obiettivi <= 60%	0 (zero)
61% > grado di raggiungimento obiettivi >= 95%	In proporzione alla valutazione ottenuta
grado di raggiungimento obiettivi > = 96%	100%



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo Servizio sarà la base a cui sarà rapportata l'entità della quota del fondo di produttività da erogare per il personale non incaricato di PO (Quota Attesa Unità ennesima, come successivamente meglio specificato). Infine, il grado di raggiungimento degli obiettivi contribuirà per un massimo di 60 punti percentuali alla determinazione dell'indennità di risultato dei titolari di PO, secondo i criteri descritti nel relativo paragrafo.

Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

Il fondo per l'incentivazione della produttività costituito secondo i criteri precedenti, le cui modalità di utilizzo saranno oggetto di definizione annuale e che dunque non possono trovare spazio in questo documento, sarà ripartito tra i dipendenti del Servizio sulla base di una valutazione dell'apporto individuale fornito dal singolo dipendente per il raggiungimento degli obiettivi dell'Unità di appartenenza tramite la compilazione di apposite schede, secondo la seguente formula:

Peso monetario punto unità = produttività assegnata al Servizio diviso sommatoria Peso Punti di tutti i dipendenti componenti l'unità.

Quota individuale = punteggio valutazione individuale per peso monetario punto unità.

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda differenziata (**Allegato 1**) ed è di competenza dei titolari di P.O. o dal Segretario da cui i dipendenti dipendono.

La valutazione è espressa in centesimi e riguarda:

- il raggiungimento degli obiettivi del Servizio di appartenenza
- il comportamento professionale ed organizzativo.

Il peso relativo delle due aree di valutazione è il seguente:

Ambito di valutazione	Peso % sulla valutazione complessiva
Obiettivi/risultati	60%
Comportamenti professionali e organizzativi	40%

La valutazione dei risultati, uguale per tutti gli appartenenti ad una determinata unità organizzativa, è effettuata dall'O.I.V. secondo il seguente schema:

- raggiungimento obiettivi inferiore o uguale al 60% - non si dà luogo all'erogazione della produttività;
- raggiungimento obiettivi compreso tra il 61% e il 70%: 20 punti
- raggiungimento obiettivi compreso tra il 71% e l'80%: 30 punti
- raggiungimento obiettivi compreso tra l'81% ed il 95%: 45 punti
- raggiungimento obiettivi compreso tra il 96% ed il 100%: 60 punti

La valutazione dei comportamenti viene effettuata di norma dai titolari di P.O. o dal Segretario Comunale se direttamente incaricato della responsabilità di un Servizio, ed è articolata al suo interno in 8 items di valutazione e per ogni item di valutazione è prevista una scala parametrata da 1 a 5: in totale i comportamenti professionali e organizzativi possono comportare l'attribuzione di un massimo di 40 punti.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto
www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

Premesso che oggetto della valutazione del personale è la performance di un operatore in un dato periodo di tempo e non l'individuo in sé, il punteggio di ogni singolo dipendente, ottenuto a seguito della valutazione individuale, sarà calcolato secondo le formule sopra indicate e secondo il seguente correttivo:

- **Decurtazione per assenze:** con esclusione delle assenze per ferie, recuperi, permessi sindacali, riposi compensativi, Legge 104, donazione sangue, infortuni, terapie salvavita e maternità obbligatoria, in caso di assenze fino a 10 gg lavorativi complessivi nel corso dell'anno di riferimento non si procederà ad alcuna decurtazione; nel caso di assenze complessivamente superiori si procederà a decurtare la quota in ragione di 1/365 per ogni ulteriore giorno di assenza.
- **Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno:** si considererà il periodo corrispondente (es. dipendente assunto il 1° febbraio e assente per 30 giorni: abbattimento del 5,99% $(30-10 * 100/365-31)$). Le economie derivanti da tali decurtazioni saranno ripartite in parti uguali tra i dipendenti della medesima unità con valutazione individuale pari o superiore a 80. Ove non vi siano dipendenti con valutazione individuale pari o superiori a 80, tali economie non saranno erogate.

Fasce di prestazione non sufficiente

Punteggi inferiori o pari a 40 sono considerati prestazioni non sufficienti anche ai fini delle conseguenze di cui alle vigenti norme.

Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio (PO)

La valutazione dei Responsabili di Servizio (PO) avviene attraverso apposita scheda (**Allegato 2**) ed è articolata in tre ambiti: "Obiettivi/Risultati del Servizio/performance organizzativa", "Capacità di predisposizione documenti di programmazione – PEG e DUP" e "Capacità direzionali" la cui incidenza sulla valutazione complessiva è la seguente:

- obiettivi/risultati – 60%
- predisposizione documenti – 10%
- capacità direzionali - 30%

Più dettagliatamente:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati assegnati comporterà l'attribuzione di un punteggio di massimo 60 punti secondo la seguente articolazione:
 - raggiungimento obiettivi inferiore o uguale al 60% - non si dà luogo all'erogazione della produttività;
 - raggiungimento obiettivi compreso tra il 61% e il 70%: 20 punti
 - raggiungimento obiettivi compreso tra il 71% e l'80%: 30 punti
 - raggiungimento obiettivi compreso tra l'81% ed il 95%: 45 punti
 - raggiungimento obiettivi compreso tra il 96% ed il 100%: 60 punti

Nel caso di assegnazione di obiettivi multipli, il peso relativo di ciascun obiettivo sarà indicato nell'apposita scheda del piano della performance e l'esito complessivo sarà determinato dalla media ponderata.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

- **predisposizione documenti:** la valutazione di tale variabile dipenderà dalla capacità di proposta e redazione (anche con riferimento al rispetto delle scadenze) dei documenti di programmazione gestionale e finanziaria (DUP, PEG, ottimizzazione delle risorse economiche e risparmi di spesa);
- **capacità direzionali:** è articolata al suo interno in 10 items di valutazione e per ogni item di valutazione è prevista una scala parametrata da 1 a 3, comportante un punteggio massimo di 30 punti.

Inoltre si applicheranno eventuali penalità (decurtazioni) al punteggio conseguito con la valutazione, in caso di inosservanza degli obblighi di trasparenza, anticorruzione, su reiterate segnalazioni dai controlli interni in una scala da 1 a 10 punti.

Definizione del valore monetario della retribuzione di risultato delle PO

Il punteggio personale, ottenuto a seguito della valutazione individuale e variabile fino a 100 punti, sarà poi rapportato ai seguenti parametri individuali di attribuzione della quota individuale di retribuzione di risultato:

punteggio ottenuto	Fino a 40	41 - 60	61 - 80	81 - 90	91 - 95	96 - 100
Percentuale attribuzione indennità di risultato	0 %	50%	75%	85%	95%	100%

Fermo restando che il valore complessivo della retribuzione di risultato attribuito all'insieme delle PO non può essere inferiore al 15% del valore complessivo delle risorse dedicate alle PO stesse (somma di retribuzione di risultato e posizione di tutte le PO), il valore massimo su cui calcolare le percentuali di attribuzione di cui alla precedente tabella è pari al 25% della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna PO nel limite della spesa prevista a tale titolo.

Strumenti di valutazione e Organismo Indipendente di Valutazione

Le schede di misurazione della performance organizzativa e delle performance individuali, possono essere aggiornate annualmente dall'O.I.V. in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui ai punti precedenti e sono adottate dalla Giunta Comunale nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi di lavoro.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza
Piazza Lombardia 20816 – Ceriano Laghetto

www.ceriano-laghetto.org

Codice Fiscale 01617320153 Partita IVA 00719540965

Procedure di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, ha facoltà di promuovere la procedura dinnanzi all'O.I.V. entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione.

Entro i successivi 30 giorni l'O.I.V. deve esprimersi rispetto alla presenza di eventuali scorrettezze procedurali, e ha facoltà di promuovere, eventualmente, un tentativo di conciliazione.

Valutazione del Segretario Comunale

Per il Segretario generale, la cui valutazione è di competenza del Sindaco, resta in vigore quanto previsto ai sensi del CCNL 16/05/2001 art. 42.

Modalità della valutazione

Le valutazioni del personale saranno effettuate attraverso un colloquio tra valutatori e valutati. Al termine della valutazione la scheda dovrà essere sottoscritta da tutti i soggetti presenti. L'apposizione della firma da parte del valutato non ha valore di accoglimento della valutazione, ma esclusivamente di conoscenza della stessa.

I valutati potranno far inserire nelle schede eventuali loro osservazioni relative alle modalità del colloquio e all'esito della valutazione.

Allegati

Le schede riportate negli Allegati 1 e 2 sostituiscono tutte le schede fino ad oggi utilizzate ai fini della valutazione e della distribuzione del fondo della produttività.

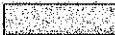




SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO _____




RESPONSABILE _____

CATEGORIA _____



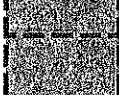



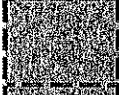



PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI/RISULTATI (max p. 60)

%	punti	
< 60%	0	
61-70	20	
71-80	30	
81-95	45	
96-100	60	

CAPACITA' DI PREDISPOSIZIONE DOCUMENTI (max p. 10)

%	punti	
< 80%	6	
80-95	8	
96-100	10	

CAPACITA' DIREZIONALI (max p. 30)

- | | | |
|--|----------------|---|
| <i>Capacità di esercitare l'autonomia dimostrando orientamento al risultato e responsabilità nella scelta ed impiego delle risorse</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori anche attraverso oculata delega delle funzioni</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e capacità di anticipare situazioni critiche</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di comunicazione e coinvolgimento riguardo gli obiettivi da raggiungere</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di collaborare con altri servizi, anticipando e gestendo eventuali conflitti</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, gestendo i rapporti con interlocutori esterni</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di adattamento al contesto operativo, ai mutamenti organizzativi, alla scarsità di risorse esercitando il coordinamento ed il controllo delle attività</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Capacità di valutazione degli aspetti finanziari ed economici connessi all'attività di competenza</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Attitudine ed impegno allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali e contemporaneamente capacità di attivare idonee professionalità esterne</i> | da 1 a 3 punti |  |
| <i>Presidio delle procedure e dei processi interni all'Ente anche con riferimento a rispetto dei tempi e delle scadenze</i> | da 1 a 3 punti |  |

TOTALE

il/i Valutatore/i

il Valutato

OSSERVAZIONI:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE






SERVIZIO _____

UFFICIO _____

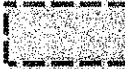



DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____







**PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UFFICIO
(max p. 60)**

%		punti
< 60%		0
61-70		20
71-80		30
81-95		45
96-100		60

**CAPACITA' DI COLLABORAZIONE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI
OBIETTIVI DELL'UFFICIO (max p. 40)**

<i>Grado di autonomia nella realizzazione delle attività di competenza</i>	1-2-3-4-5	
<i>Assunzione di responsabilità nella realizzazione degli obiettivi</i>	1-2-3-4-5	
<i>Capacità di proporre modifiche procedurali/strumentali in grado di migliorare la performance dell'ufficio</i>	1-2-3-4-5	
<i>Capacità di relazionarsi positivamente con gli utenti interni e/o esterni dell'ufficio</i>	1-2-3-4-5	

**CAPACITA' ORGANIZZATIVE E REALIZZATIVE PER IL
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UFFICIO**

<i>Flessibilità rispetto alle competenze svolte e all'impegno richiesto</i>	1-2-3-4-5	
<i>Precisione nelle attività svolte e rispetto dei tempi concordati</i>	1-2-3-4-5	
<i>Capacità di soluzione dei problemi e di anticiparne l'insorgenza</i>	1-2-3-4-5	
<i>Attitudine ed impegno per l'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali</i>	1-2-3-4-5	
<i>Eventuale decurtazione per assenze</i>		
TOTALE		 0

Il/i Valutatore/i

Il Valutato

OSSERVAZIONI:

DELIBERAZIONE G.C. N. 51 DEL 02/05/2019

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto:

Il Sindaco
Dante Cattaneo



Il Segretario Comunale
Dott. Enzo Marino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che, ai sensi dell'art. 124 - comma 1 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la presente deliberazione, viene pubblicata all'Albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal giorno 14-05-2019.

Ceriano Laghetto, 14-05-2019



Il Segretario Comunale
Dott. Enzo Marino

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione G.C. n. 51 del 02/05/2019 è stata resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il giorno 02/05/2019.

Ceriano Laghetto, 14-05-2019.



Il Segretario Comunale
Dott. Enzo Marino