COMUNE DI SERRARA FONTANA

Provincia di Napoli

Stazione di Cura, Soggiorno e Turismo Estiva ed Invernale

Via Roma - C.A.P. 80070 - tel. 081/9048827 fax n. 081/99.96.26 Cod. Fisc. 83001410634

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 38
Del 04.04.2013

OGGETTO: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

L'anno **DUEMILATREDICI** il giorno quattro del mese di aprile alle ore **20.35** nella sede municipale, convocata con le prescritte modalità, si è validamente riunita la GIUNTA COMUNALE.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto sono presenti:

				Presente:	*Assente:*
1	Rosario	CARUSO	Sindaco	X	
2	Cesare	MATTERA	Vicesindaco	X	
3	Eugenio C.	MATTERA	Assessore	X	
4	Emilio G.	DI MEGLIO	Assessore	X	
5	Aniello	MATTERA	Assessore		X

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Dott.ssa Daniela SCIALDONI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco ing. Rosario Caruso – assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazione", il quale, all'art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una "*migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità*";

VISTI, in particolare, del citato decreto legislativo n. 150/2009:

- l'art. 3, comma 1, in base al quale 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 doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ai sensi del comma 2, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed 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;
- l'art. 7, comma 1, in base al quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale; a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- l'art. 7, comma 2, lettera a), il quale assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del decreto stesso;
- l'art. 8, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- l'art. 9, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;

VISTA la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, in data 9 dicembre 2010, con la quale viene riconosciuto che l'art. 14 "*Organismo indipendente di valutazione della performance*" del decreto legislativo n. 150/2009 non trova obbligatoria applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del medesimo decreto, e che rientra pertanto nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire o meno il nuovo organismo indipendente di valutazione;

DATO ATTO che la medesima delibera appena citata ritiene:

- che il compito di valutazione e misurazione della performance ai fini dell'applicazione della cd Riforma Brunetta può essere attribuita ad un Organismo Comunale di Valutazione (OCV);
-che l'OCV può essere individuato nel segretario comunale dell'ente che ha aduaguata esperienza in materia di valutazione e misurazione della performance e che garantirebbe le funzioni senza costi aggiuntivi;
-che la nomina dell'OCV sia di competenza del Sindaco;

RILEVATO altresì che l'articolo 14 comma 11 del Dlgs 150/2009 dispone che agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di valutazione si provvede nei limite delle risorse destinate ai servizi di controllo interno nell'anno 2009 e che il Comune di Serrara Fonana nell'anno 2009 aveva risorse nulle destinate ai servizi di controllo interno nucleo di valutazione;

VISTI altresì, del medesimo decreto legislativo n. 150/2009, gli artt. 16 e 31, che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento;
VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 124 in data 1/12/2009,
RITENUTO di procedere ad adottare norme regolamentari integrative del vigente regolamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 ;
VISTO il "**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance**" allegato sub "1" alla presente deliberazione, predisposto nell'osservanza delle disposizioni legislative contenute nel decreto suddetto e nel rispetto dei criteri generali definiti dal Consiglio, che costituisce integrazione del regolamento degli uffici e servizi e adeguamento dello stesso regolamento al citato decreto legislativo 150/2009;
RITENUTO di procedere alla relativa approvazione;
PRESO ATTO che:
- il citato documento è stato illustrato ai responsabili dei servizi in sede Conferenza dei Responsabili;
- il suddetto documento è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali/R.S.U./R.S.A per eventuali osservazioni, con la precisazione che ad oggi sono pervenute osservazioni con nota prot. 2283 /2013 allegate sub 2 al presente atto;

Considerato che le osservazioni appena citate non tengono in debito conto del disposto dell'articolo 16 comma 2 della legge 27 ottobre 2009 n.150, che recita: " Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articolo 3 ,4,5 comma 2,7,9 e 15, comma1, e pertanto non possono essere accolte.
VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

S I P R O P O N E

1) di approvare il "**Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance**", allegato al presente atto sub "1", che costituisce integrazione del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e adeguamento dello stesso alle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
2) di comunicare la presente deliberazione, mediante trasmissione di copia della stessa alle rappresentanze sindacali;

L'assessore al personale
Eugenio Carlo Mattera

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(ART.49,comma 1,D.Lgs. 18.08.2000, n.267)

La Sottoscritta Cristina P. Poerio Iacono, responsabile del sevizio amministrativo- attività produttive, sulla presente proposta di deliberazione ad oggetto: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE** esprime PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica.
Serrara Fontana, 4 aprile 2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Cristina P. Poerio Iacono

(2)

Comune di Serrara Fontana

Provincia di Napoli

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance

Approvato con delibera di G.C. n. del

Sezione I
PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento 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.
2. Ai fini di cui al comma precedente la Giunta comunale approva annualmente il Piano della perfomance di cui al successivo art. 2 e la Relazione sulla performance di cui al successivo articolo 4.

Art. 2 Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il bilancio di previsione annuale e pluriennale e la relazione previsionale e programmatica sono posti alla base del ciclo della performance.
2. Il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituisce il piano della performance annuale dell'Ente.
3. Il PDO quale piano della performance annuale è predisposto dall'Organismo Comunale di Valutazione (OCV) di cui al successivo articolo 6, sentiti i responsabili di servizi ed è approvato dalla Giunta comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario di riferimento.
4. Entro 5 giorni dall'approvazione del Piano della performance, l'Organismo Comunale di Valutazione (OCV) di cui al successivo articolo 6, affida ai responsabili di servizi gli obiettivi da raggiungere con riferimento ai Settori di competenza.
5. Il Piano della performance è oggetto della relazione di cui al successivo articolo 4.
6. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10 è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale del Piano della performance.

Art. 3 Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del DLgs 150/2009, l'ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione della valutazione dei servizi da parte dei cittadini.
2. In fase di prima attuazione delle previsioni di cui al comma precedente è disponibile presso gli uffici e sul sito istituzionale del comune, un questionario da compilare in forma anonima rivolto all'utenza e finalizzato alla rilevazione del grado di soddisfazione della prestazione resa, con particolare riferimento alla qualità del servizio offerto, alla tempestività, alla cortesia e all'assistenza prestata.

Art. 4 Relazione sulla performance

1. La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati complessivi dell'ente, intesi come indicatori della performance organizzativa del'ente. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.
2. La Relazione sulla performance con i dati definitivi della gestione, predisposta dall'OCV è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento . La relazione è redatta sulla scorta dei dati annuali di riferimento forniti di titolari di posizione organizzativa, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi, nonché alle più generali previsioni strategiche contenute negli atti di programmazione del Comune , che stabiliscono le politiche e le priorità da conseguire, oltre agli ulteriori indirizzi di politiche di dettaglio forniti dalla Giunta Comunale.

Sezione II
Valutazione della performance

Art. 5 Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente

1. La struttura organizzativa dell'ente si articola in Aree di attività.
2. Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato e o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate.
3. Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna area .

Art. 6 Organo Comunale di Valutazione (OCV)

1. È istituito l'organismo comunale di Valutazione delle performance.
2. All' OCV è garantita l'autonomia e l'indipendenza necessaria per garantire allo stesso l'autorevolezza e l'imparzialità di giudizio necessario nell'esercizio delle funzioni assegnate.
3. La struttura tecnica permanente di supporto all'OCV è individuata nel responsabile dell'area amministrativa e di un dipendente della stessa Area individuato dall'OCV.
4. L'OCV è organo monocratico e viene individuato nel segretario comunale.
5. L'OCV con il supporto del servizio interno competente, svolge le seguenti funzioni:

a) Predispone e monitora il sistema della valutazione e della trasparenza dell'ente e propone eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso;
b) predispone il Piano della performance di cui al precedente art.2 e affida ai Responsabili di Area gli obiettivi ivi previsti;
c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni vigenti e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
d) valuta i responsabili di Area sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente;
e) predispone la Relazione sulla performance di cui al precedente articolo 4;
f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
h) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione anche attraverso la realizzazione di indagini di clima organizzativo.

Art. 7 Il sistema di misurazione e valutazione individuale

1. Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti e i comportamenti organizzativi dimostrati.
2. La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati all'Area fornisce un contributo del 50% del punteggio di ciascun lavoratore.
3. La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione dell'ente fornisce un contributo del 40% del punteggio di ciascun lavoratore.
4. La valutazione della performance organizzativa dell'ente fornisce un contributo del 10 % del punteggio di ciascun lavoratore (schema D). In particolare, la valutazione di ciascuna area di attività è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, della posizione organizzativa e del segretario comunale. La somma delle valutazioni di ciascuna area (o soggetto e dunque segretario comunale) oggetto di valutazione (moltiplicato per il numero delle aree presenti presso l'ente) costituisce la base di calcolo della performance organizzativa dell'ente.

Art. 8 Le schede di valutazione individuali

1. La valutazione dei dipendenti comunali avviene sulla base delle schede allegate: schema A per la valutazione dei responsabili di Area; scheda B per la valutazione del restante personale dipendente.
2. La valutazione del segretario comunale compete al Sindaco ed avviene sulla base dell'allegata scheda C (in caso di comune convenzionato , dal Sindaco del Comune capo convenzione, sentiti i Sindaci dei comuni convenzionati)
3. Le schede per la valutazione dei responsabili di Area (titolari di P.O.) sono redatte dall'OCV mentre le schede per la valutazione del personale non responsabile di Area sono redatte dai responsabili dei servizi (titolari di PO) con riferimento al personale dipendente dell'area di cui è responsabile. Nell'ipotesi di dipendente assegnato ad un'area ma utilizzato presso altra area, dovrà essere acquisito il parere del responsabile di servizio di tale "altra" area.
4. La verifica delle schede avverrà in 2 fasi, la prima entro il 30 settembre dell'anno di valutazione (con riferimento al primo semestre di attività) , la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
5. Le schede di valutazione devono essere redatte e consegnate ai lavoratori al massimo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui le stesse si riferiscono.
6. Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario comunale le propri osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il segretario comunale, sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro 10 giorni.

Art. 9 Sistema premiante

Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
Al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance si procede all'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

- valutazione minima rilevabile dalla scheda di valutazione: 60/100
- frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno di riferimento
- rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito.

Art. 10 Valutazione dei titolari di posizione organizzativa

1. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa concerne l'apporto da questi ultimi offerto al'integrazione e ai risultati complessivi della gestione del Comune. La performance dei servizi di competenza e dei progetti assegnati, nonché le capacità, le competenze tecniche e managerali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.
2. Ai fini della valutazione della prestazione individuale dei titolari di posizione organizzativa si utilizzano le risultanze della valutazione annuale effettuata ai fine del riconoscimento della indennità di risultato. Questa ultima valutazione viene operata dall'OCV sulla scorta di una relazione presentata da ogni titolare di posizione organizzativa in ordine alla attività svolta nell'anno solare per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PDO.
3. La valutazione è diretta in primo luogo a promuovere lo sviluppo delle capacità organizzative eprofessionali nonché il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e di programmazione del Comune ed in secondo luogo, il riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di efficacia, economicità, imparzialità e pubblicità.

4. La valutazione della prestazione individuale dei titolari di posizione organizzativa si intende positiva nel caso in cui, con riferimento ai parametri contenuti nella scheda per la corresponsione dell'indennità di risultato siano stati raggiunti cinquanta punti su cento.
5. L'erogazione dell'indennità di risultato avverrà con le seguenti modalità e percentuali

Inferiore a 50	0
Da 50 a 60	60%
Da 60 a 70	70%
Da 70 a 80	80%
Da 80 a 90	90 %
Da 90 a 100	100%

6. Nel caso in cui il mancato raggiungimento dell'obiettivo sia dipeso da cause oggettive e verificabili non imputabili ai responsabili di servizio, non si darà luogo a valutazione negativa. Analogamente non si procederà all'abbattimento del 50% del punteggio assegnato qualora il raggiungimento dell'obiettivo oltre i termini sia dipeso da cause non dipendenti dal lavoratore.

Art. 11 Responsabilità delle posizioni organizzative

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte dei titolari di posizione organizzativa, accertato all'esito del sistema di valutazione di cui all'articolo 10 ovvero l'inosservanza di direttive emanate dall'organo politico comportano previa contestazione ed in ossequio al principio del contraddittorio la non erogazione della retribuzione di risultato.
2. La mancata emanazione del provvedimento da parte del titolare di PO nel termine previsto costituisce elemento di valutazione ai fini della responsabilità dirigenziale
3. La capacità di valutazione del personale (dimostrata attraverso significativa differenziazione dei giudizi) effettuata dal titolare di posizione organizzativa costituisce elemento valutabile ai fini della performance individuale dello stesso titolare di P.O.

Articolo 12 Valutazione del personale non titolare di PO

1. La valutazione del personale concerne la collaborazione, la disponibilità ed il confronto con i colleghi, la gestione del tempo, l'esecuzione del lavoro in modo assiduo e costante, il rispetto dei termini e delle modalità indicati ed il rapporto con l'utenza.
2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento della attività e delle prestazioni rese dal Comune e mira a riconoscere, attraverso il sistema premiante il merito per l' apporto fornito dal dipendente.
3. La valutazione della prestazione individuale del personale è svolta dal titolare di posizione organizzativa.
4. La ripartizione del fondo avviene in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno.
5. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:
    a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei responsabili dei servizi, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
    b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c. le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore,** in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

6. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore** e **la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.
7. **Alla performance organizzativa** è destinato **il 50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
   a) il **10%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente,** valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
   b) il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa del settore di appartenenza,** valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
   c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente è **effettuata dall'apposito OCV;.**
   d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
   e) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.
8. Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso.
9. L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi **(performance individuale)** avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	**B** – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%

20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

10. Il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore,** l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.
11. Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:
R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;
S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;
B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;
r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

12. **Prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
13. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Sezione III
Integrità e trasparenza

Art. 13 Integrità e controllo di regolarità

1. L'integrità del'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli interni di regolarità
2. I titolari di posizione organizzativa in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità del'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità
3. Il segretario comunale può elaborare un programma annuale di verifiche ispettive interne individuando parametri significativi della regolarità dell'attività amministrativa con particolare riferimento al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

Art. 14 Trasparenza

1. Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance (sia organizzativa che individuale) il sistema premiate il merito ed il sistema di integrità adottati dal Comune di Serrara Fontana, nonchè quanto previsto dall'articolo 11 comma8 lettere da c) a i) del dlgs 150/2009 sono resi pubblici mediante pubblicazione sul sito istituzionale del comune.

Schema A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
VALUTAZIONE n. 1 periodo (dal 1 gennaio a 30 giugno)
VALUTAZIONE n. 2 periodo (dal 30 giugno al 31 dicembre)

ANNO _____

Titolare di Posizione organizzativa

Cognome Nome
Posizione economica Profilo professionale
Settore

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
Valutazione raggiungimento obiettivi	max 50/100
Valutazione comportamenti	max 40/100
Performance organizzativa	max 10/100

Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio settore	Punti	Punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)
Il risultato non è stato conseguito	0	
Il grado di conseguimento non è soddisfacente	20	10
Il grado di conseguimento è soddisfacente	40	20
Il risultato è stato conseguito nel rispetto dei termini ed è pienamente soddisfacente	50	25
Punteggio attribuito		

Performance organizzativa (max 10 punti)	

Valutazione comportamenti			Punteggio Assegnato
Azioni	Indicatori	Punti	
Programmare	Capacità di valutare priorità	Da 0 a 5	
Innovare	Capacità di innovazione gestionale	Da 0 a 4	
	Capacità di ottimizzazione delle risorse (risparmi, economie di spesa)	Da 0 a 4	
	Capacità di ottimizzazione dei tempi	Da 0 a 5	
Gestire	Capacità di valutazione del personale	Da 0 a 5	
	Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'ente	Da 0 a 5	
	Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 4	
	Capacità di relazionarsi con i clienti interni (Colleghi, Giunta, Segretario comunale)	Da 0 a 4	
	Capacità di relazionarsi con i clienti esterni (utenti, cittadini, imprese, altre Pa)	Da 0 a 4	
TOTALE			
Il segretario comunale		Il valutato	

Schema b

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
VALUTAZIONE n. 1 periodo (dal 1 gennaio a 30 giugno)
VALUTAZIONE n. 2 periodo (dal 30 giugno al 31 dicembre)

ANNO _____

NON Titolare di Posizione organizzativa

Cognome Nome
Posizione economica Profilo professionale
Settore

Performance organizzativa	Max 10 punti	Punteggio assegnato
	Totale	

Performance individuale		
Indicatori	Punti	Punteggio assegnato
Grado di collaborazione e disponibilità nei confronti dei colleghi	Da 0 a 10	
Esecuzione del lavoro in modo assiduo e costante	Da 0 a 10	
Puntualità nell'esecuzione del lavoro e Rispetto dei tempi di esecuzione e delle scadenze	Da 0 a 10	
Capacità e disponibilità a fare quanto richiesto dal ruolo per migliorare i risultati	Da 0 a 10	
Rapporto con l'utenza (grado di comprensione e accoglienza dell'utente)	Da 0 a 10	
Livello di autonomia - iniziativa	Da 0 a 10	
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'ente	Da 0 a 10	
Capacità applicativa degli elementi formativi ricevuti	Da 0 a 15	
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 15	
Totale		

Il valutato	Il responsabile del settore

Schema C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL Segretario comunale
n. 1 periodo (dal 1 gennaio a 30 giugno)
n. 2 periodo (dal 30 giugno al 31 dicembre)
ANNO _____

Cognome Nome

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
Valutazione raggiungimento obiettivi	max 50/100
Valutazione comportamenti	max 40/100
Performance organizzativa	max 10/100

Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio settore	Punti	Punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)
Il risultato non è stato conseguito	0	
Il grado di conseguimento non è soddisfacente	20	10
Il grado di conseguimento è soddisfacente	40	20
Il risultato è stato conseguito nel rispetto dei termini ed è pienamente soddisfacente	50	25
Punteggio attribuito		

Performance organizzativa (max 10 punti)	

Valutazione comportamenti			Punteggio Assegnato
Azioni	Indicatori	Punti	
Programmare	Capacità di valutare priorità	Da 0 a 5	
Innovare	Capacità di innovazione gestionale	Da 0 a 4	
	Capacità di ottimizzazione delle risorse (risparmi, economie di spesa)	Da 0 a 4	
	Capacità di ottimizzazione dei tempi	Da 0 a 5	
Gestire	Capacità di valutazione del personale	Da 0 a 5	
	Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'ente	Da 0 a 5	
	Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 4	
	Capacità di relazionarsi con i clienti interni (Colleghi, Giunta,)	Da 0 a 4	
	Capacità di relazionarsi con i clienti esterni (utenti, cittadini, imprese, altre Pa)	Da 0 a 4	
TOTALE			
Il Sindaco		Il valutato	

Schema **D**

Performance organizzativa (Max 10 punti)

Il giudizio dei valutatori è gravemente insufficiente (<=30%)	Punti 0
Il giudizio dei valutatori è insufficiente (>=30% e <=59%)	Punti 2
Il giudizio dei valutatori è sufficiente (>=59% e <=69%)	Punti 6
Il giudizio dei valutatori è discreto(>=69% e <=79%)	Punti 7
Il giudizio dei valutatori è buono (>=79% e <=89%)	Punti 8
Il giudizio dei valutatori è ottimo (soddisfazione >=89%)	Punti 10

Esempio di calcolo

Somma di :

Valutazione del settore numero I

+ Valutazione del settore numero II

+Valutazione del settore numero III

+Valutazione del settore numero IV

+Valutazione del settore numero V

+Valutazione del settore numero VI

+Valutazione del segretario comunale

Diviso il numero dei settori (+segretario) = indice percentuale

L'OCV

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopra riportata proposta, corredata dal parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art.49 Tuel e ritenuto non necessario il parere dei regolarità contabile non comportando la stessa impegni di spesa;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Ad unanimità dei voti legalmente resi

DELIBERA

Di approvare integralmente la soprariportata proposta di deliberazione avente ad oggetto: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

e con successiva e unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo a norma dell'art. 134 comma 4° del DLgs 267/2000.

Letto confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE — ***Ing. Rosario Caruso***

IL SEGRETARIO COMUNALE — ***Dr.ssa Daniela Scialdoni***

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, Co. 4, D.L.gs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 04.04.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Daniela Scialdoni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Reg. Aff. n° 222 *del* 11 APR. 2013

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on line il giorno 11 APR. 2013 *e vi rimarrà pubblicata fino al* 26 APR. 2013 *per quindici giorni consecutivi.*

Dalla Residenza Municipale, li 11 APR. 2013

L'istruttore amministrativo notificatore
Nicola La Macchia

Il sottoscritto attesta che la presente delibera è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, t.u.e.l. n° 267/00, con nota prot.n° 2880 *del* 11 APR. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Daniela Scialdoni

La presente copia è conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Daniela Scialdoni