



COMUNE DI NOCIGLIA PROVINCIA DI LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 56 DEL 28-04-2017

**Oggetto: SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE .
APPROVAZIONE**

L'anno **Duemiladiciassette** il giorno **Ventotto** del mese Aprile alle **10:30** e prosiegua, nella sede Municipale, nella sala delle adunanze del comune, si è riunita la giunta comunale nelle persone dei sigg.

MARTELLA MASSIMO
PALMA PASQUALE
SCARCIGLIA RUY BLAS VITTORIO

Assenti:

Partecipa il Segretario Avv. Maria Vita Marzotta

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267

REGOLARITA' TECNICA Parere Addì, 28-04-2017 Il responsabile del servizio F.to Avv.MARZOTTA MARIA VITA	REGOLARITA' CONTABILE Parere Addì, Il responsabile di Ragioneria	
---	---	--

LA GIUNTA COMUNALE

Premessa la normativa vigente, in particolare:

- D.lgs. 150/2009
- D.lgs. 141/2011
- D.lgs. 165/2001
- D.lgs. 267/2000

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Esaminato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti", allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio personale ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi.

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Sentito il Segretario Comunale

Con votazione unanimi favorevole espressa nelle forem di legge

DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti non dirigenti – denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti" - il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante sotto la lettera .A);
- 2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le finalità e i principi della metodologia valutativa

Lo scopo del sistema di valutazione della performance è quello di esprimere un “valore” complessivo sulle modalità di esercizio del ruolo di “responsabile” di Servizio a cui compete l’attuazione di scelte gestionali allo scopo di realizzare le finalità istituzionali, sia nel rispetto degli indirizzi dell’Amministrazione che delle prescrizioni di legge e degli obblighi comportamentali.

In considerazione dell’ampiezza della “performance”, intesa, sia come realizzazione di attività specifiche, sia come presidio di un ruolo di direzione, ai fini della valutazione, si prendono in considerazione diversi fattori che la compongono, con lo scopo di esprimerne il valore o di rilevarne le eventuali carenze, mediante l’utilizzo di diversi “ambiti di valutazione”

Gli ambiti della valutazione

Il processo valutativo si articola in tre ambiti:

- 1) **Fattori premianti** che consistono nell’attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l’assegnazione di **obiettivi** distinti in tre diverse tipologie: generali, settoriali e individuali. A ciascuna di queste tipologie viene attribuito un “punteggio di incidenza”, in funzione della specificità del ruolo assegnato al responsabile. Ciascun obiettivo, inoltre, viene “pesato” mediante l’attribuzione di un “moltiplicatore” che ne esprime il grado di complessità. **Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito è comunque non superiore a 100 punti**
- 2) **Fattori di integrazione** che hanno lo scopo di valorizzare l’esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l’emergenza, l’urgenza o la carenza nell’utilizzo degli strumenti di programmazione. **Il punteggio massimo attribuibile è di 20 punti, con l’avvertenza che, in ogni caso la somma dei punteggi dei due fattori non potrà superare il valore di 120.**
- 3) **Fattori di riduzione** che esprimono una “valutazione di tipo oggettivo” sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell’Amministrazione. **Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nei precedenti fattori.**

I FATTORI PREMIANTI

1. I fattori premianti si articolano in:

- a) **Obiettivi generali:** sono riferiti alla performance organizzativa che si esprime attraverso obiettivi trasversali ed è comune a tutti i Responsabili e i Settori dell’ente, anche se, ai fini del risultato individuale, può essere attribuita una diversa “incidenza” in relazione al ruolo attribuito.
- b) **Obiettivi settoriali:** sono riferiti alle strutture organizzative e riguardano, in particolar modo gli standard dei servizi, cioè le dimensioni attese o il conseguimento di gradimento da parte dell’utenza.
- c) **Obiettivi individuali:** Sono riferiti ai responsabili dei servizi in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all’attuazione di specifici adempimenti.

2. Per ciascuna tipologia di obiettivi può essere indicato un “peso di incidenza”, espresso in percentuale in modo che il totale delle tre tipologie non superi il valore di 100. In caso di mancata definizione si applica la media aritmetica tra tutti gli obiettivi obiettivo
3. Ogni singolo obiettivo viene, inoltre, “pesato” mediante l’applicazione di un moltiplicatore come indicato di seguito.

	MOLTIPLICATORE
Obiettivo la cui attuazione non richiede particolare complessità	Da 0,6 a 0,9
obiettivo la cui attuazione richiede particolare impegno ai fini della individuazione di soluzioni di tipo organizzativo o di interazione con altri soggetti	Fino a 1,2
obiettivo caratterizzato da complessità derivante dalla variazione normativa o da attività di studio ed elaborazione o di programmazione trasversale	Fino a 1,5

1. Il punteggio relativo a ciascun obiettivo si ottiene dal prodotto della percentuale di attuazione per il valore del moltiplicatore attribuito.
2. Attribuzione del punteggio
 - a. **Punteggio di obiettivo:** Percentuale conseguita dall’obiettivo x moltiplicatore
 - b. **Punteggio complessivo del “fattore premiante”:** media dei punteggi di obiettivo /100 x peso di incidenza del fattore.
3. In ogni caso il punteggio del fattore di premialità non può superare il valore di 100

I FATTORI DI INCREMENTO

1. Punteggio “aggiuntivo” attribuito in relazione a particolari benefici per l’attività amministrativa o all’attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell’anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti
d. Particolari e comprovati benefici per l’Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell’immagine dell’ente	Fino a 15 punti
e. Attivazione di sistemi di integrazione e cooperazione, all’interno dell’ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni	Fino a 10 punti

2. Il punteggio dei “fattori premianti” e dei “fattori di incremento” viene sommato, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a 120

FATTORI DI RIDUZIONE

- 1) Consistono nell'applicazione di punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie sono elencate nella tabella seguente

1) Avere causato danno all'immagine dell'ente
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
10) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
11) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
14) avere determinato debiti fuori bilancio
15) inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione
16) Rilevi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio
17) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi
18) Affidamento di incarichi a tempo determinato in contrasto con le norme di legge (art. 36, c. 5-quater del d.lgs 165/2001)

- 2) In relazione alla loro gravità della violazione viene attribuita una riduzione da -1 a -100, per ciascuno dei casi previsti, prevedendo, nei casi più gravi, il completo abbattimento del punteggio conseguito con i fattori precedenti.

SCHEDA RIEPILOGATIVA

1) Fattore premiante

	Media punteggi	Peso di incidenza	Punteggio conseguito
Obiettivi generali			
Obiettivi settoriali			
Obiettivi individuali			
Punteggio complessivo del fattore premiante (max 100)			

2) Fattore di integrazione

		NOTE	PUNTEGGIO
a. Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti		
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti		
e. Attivazione di sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni	Fino a 10 punti		

3) Fattori di riduzione

	Lieve	medio	grave	note
1) Avere causato danno all'immagine dell'ente				
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento				
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: -Risarcimento del danno -Indennizzo -Commissario ad acta -Mancata o tardiva emanazione del provvedimento(art.2, comma 9, legge 241/1990)				
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa				
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'ammin.ne (articolo 21, c.5, D.Lgs. 165/2001)				
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)				
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)				
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)				
9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)				

10) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti				
11) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa				
12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo				
13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno				
14) avere determinato debiti fuori bilancio				
15) inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione				
16) Rilevi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio				
17) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi				
18) Affidamento di incarichi a tempo determinato in contrasto con le norme di legge (art. 36, c. 5-quater del d.lgs 165/2001)				
- da -1 a - 5 per ogni rilievo lieve - da - 6 a - 19 per ogni rilievo medio - da -20 a -100 per ogni rilievo grave			totale	
				RIEPILOGO
Fattoripremianti				
Fattori di incremento				
SOMMA (MAX 120)				
Fattori di riduzione				
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)				

N Deliberazione N. 56 del 28-04-2017

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Massimo MARTELLA

Il Segretario Generale
F.to Avv. Maria Vita Marzotta

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio online del Comune il 23-05-2017 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'Art.124 c.1 - D.Lgs.18/8/2000, N°267.

Nociglia, 23-05-2017

L'Impiegato Addetto
F.to Donata Ruggeri

Il Segretario Generale
F.to Avv. Maria Vita Marzotta

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione diviene esecutiva per:

Dichiarazione di immediata esecutività (Art. 134 c.4 - D.Lgs 18/08/2000, Num 267)

Nociglia, 23-05-2017

Il Segretario Generale
F.to Avv. Maria Vita Marzotta

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Nociglia, li 23-05-2017

Il Segretario Generale
Avv. Maria Vita Marzotta
