



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET
Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 41 DEL 25/05/2021

OGGETTO Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale.

L'anno duemilaventuno il giorno venticinque del mese di maggio alle ore 13,15 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

Presiede l'adunanza l'ing. Rosario Petta nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
Petta Rosario	SINDACO	X	
Picone Morena	VICE SINDACO	X	
Benfante Nicolò	ASSESSORE	X	
Scalia Simona	ASSESSORE	X	
Aclud Antonino	ASSESSORE	X	
TOTALI		05	00

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Antonella Spataro.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione della Segretario Comunale avente ad oggetto: **“Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale”**.

Visti gli allegati pareri resi ai sensi della l.r. 48/91 come integrato dall'art. 12 l.r. 30/2000 dall'art. 49 e dall'art. 147 comma 1 e dall'art. 147 bis del d. leg.vo. 267/2000, come modificato dal d.l. 174/2012, e successive modifiche.

Vista l'attestazione di conformità del Segretario Comunale reso ai sensi dell'art. 46 del vigente Statuto Comunale.

Ad unanimità di voti

DELIBERA

- Di approvare la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta.
- Di dichiarare, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 12, comma 2, della L. R. n. 44/91 s.m.i.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET
Città Metropolitana di Palermo

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 25/05/2021



**COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET**
Città Metropolitana di Palermo

INDICE

ART. 1 OGGETTO E FINALITA'

ART. 3 PIANO DELLE PERFORMANCE

**ART. 3 AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**

**ART. 4 AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE**

ART. 5 SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 6 POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO

ART. 7 EFFICACIA E DISPOSIZIONI TRANSITORIE



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET
Città Metropolitana di Palermo

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7 del D. Lgs. N° 150 del 27/10/2009 modificato dal D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017

ART. 1. OGGETTO E FINALITA'

1.1 Il presente sistema costituisce adeguamento del proprio ordinamento generale degli uffici e dei servizi ai principi di cui al D.lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.lgs.74/2017.

Trattandosi di un Comune di piccole dimensioni, il sistema è redatto in funzione delle caratteristiche strutturali e organizzative dell'Ente.

Il sistema disciplina le attività finalizzate alla misurazione e la valutazione della performance che, così come previsto nell'art. 3 del decreto legislativo 150/2009, 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.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati, orientato a porre il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione, nonché a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance.

La predetta normativa, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di *performance organizzativa e individuale*.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

A tal fine l'Amministrazione comunale 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, secondo modalità conformi alle norme di legge, nonché alle direttive impartite dal Dipartimento della Funzione pubblica, anche al fine di assicurare l'adozione di strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Al fine di consentire all'ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni predispongono e adottano annualmente il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", di seguito definito "**SMiVaP**", previo parere del Nucleo di Valutazione.

Il "**SMiVaP**" deve essere aggiornato annualmente, a meno che l'Ente attesti che il "**SMiVaP**" non richiede alcuna modifica.

I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell'Ente nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Performance" per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione e valutazione svolta dall'organo competente.

1.2 Finalità del "SMiVaP"

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato a:

- comunicare con chiarezza ai dipendenti dell'ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;
- consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

Obiettivo prioritario è quello di attivare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati, quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performances, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

Nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli enti locali con il presente regolamento si determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la *performance organizzativa e individuale* adottando e aggiornando annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dalla normativa sopravvenuta, collega la performance organizzativa "*all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione*".

La funzione di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a), del decreto, è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione della performance, di cui all'articolo 14 cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettere e), del medesimo articolo;
- dai dirigenti (titolari di P.O.) di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto ai successivi artt. 8 e 9;



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa, secondo quanto stabilito dagli artt. 8 e 9-bis.

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la *performance individuale*, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che *“la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*
 - *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
 - *-al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
 - *-alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
 - *-alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”;*
- al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate:
 - a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
 - b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

Il presente SMiVaP, ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- Ai Responsabili di Direzione titolari di posizione organizzativa
- al personale non responsabile di Direzione.

Il presente Sistema affida la misurazione e la valutazione delle performance al Nucleo di Valutazione.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto ed in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune gestisce il Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'articolo 5 del Decreto, effettua il monitoraggio della performance di cui all'articolo 6 del Decreto.

Il **D. Lgs. 74/2017, novellando il D.lgs. 150/2009**, ha introdotto varie novità, tra cui, considerevole di nota è, la distinzione tra:

➤ **obiettivi generali:** che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

➤ **obiettivi specifici:** individuati nel Piano della performance, programmati, in coerenza con gli obiettivi generali su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli *organi*



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative [art.5, c.1].

ART. 2 - PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della performance è un documento programmatico a valenza triennale che deriva direttamente dall'integrazione dei seguenti documenti di Pianificazione/programmazione vigenti ai sensi del D.Lgs. 267/2000, Testo unico per gli enti locali:

- Programma di mandato;
- Documento Unico di Programmazione, Piano delle assunzioni, Piano delle razionalizzazioni e della riqualificazione della spesa corrente, Piano delle opere pubbliche e degli investimenti, Piano delle valorizzazioni e delle dismissioni immobiliari, Piano delle acquisizioni di beni e servizi, Piano della trasparenza e piano della legalità (Piano anticorruzione);
- Piano esecutivo di gestione e/o Piano degli obiettivi individuali.

Il Piano viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Area; contiene gli indicatori ed i target, intermedi e finali, che devono essere raggiunti in ciascun periodo, con riferimento ai generali obiettivi strategici di medio periodo (piano triennale) ed agli obiettivi operativi di breve periodo (piano annuale) coerenti con quelli strategici.

Detto provvedimento, aggiornato annualmente nei termini di legge, viene pubblicato su Amministrazione Trasparente.

Nel rispetto dei principi generali sopra descritti, i contenuti del Piano saranno adeguati e semplificati per meglio rispondere alle funzioni di un'efficace programmazione, esplicitazione degli obiettivi, indicatori e target su cui, poi, misurare, valutare e rendicontare la performance sempre nel principio della massima trasparenza.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

Il numero degli obiettivi può essere anche limitato purché le azioni da porre in essere siano significative e misurabili in relazione alla tempistica alla quantificazione delle risorse economiche necessarie e di personale incaricato.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato specificati e dettagliati per ogni anno di vigenza del piano della performance e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione: 1) Documento Unico di Programmazione; 2)

Programma delle opere pubbliche; 3) Bilancio di previsione finanziario; 4) Piano esecutivo di gestione e delle performance; 5) Piano degli indicatori di bilancio.

Le linee programmatiche indicano gli impegni assunti dall'Amministrazione nei confronti della comunità locale e costituiscono il riferimento per la programmazione del ciclo della performance, delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni.

ART. 3 AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1. Gli ambiti

Ai sensi dell'articolo 8 del Decreto, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli *standard* qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

quanto al coinvolgimento di soggetti esterni all'amministrazione:

- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi.

3.2. Gli obiettivi

L'individuazione degli obiettivi è definita: in generale, con l'approvazione nelle linee guida di mandato, annualmente con l'approvazione del Bilancio di previsione e, in particolare, con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, unificato con il P.D.O., proposto dal Segretario Comunale coadiuvato, nella logica della programmazione partecipata, dai Responsabili di Direzione al fine di recepirne contributi e suggerimenti volti a garantire:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal programma di mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
- la coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria.

Al fine di garantire l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, si provvede alla predisposizione contestuale delle schede PEG relative a ciascun Responsabile contenenti gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato nonché le fasi progettuali e la tempistica per il raggiungimento degli obiettivi.

Periodicamente il Nucleo di Valutazione verifica l'andamento dei progetti da parte dei Responsabili di Direzione e, in quella sede, è possibile, per quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni sulle



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

fasi progettuali e sugli indicatori sulla scorta anche delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

ART.4 AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* *INDIVIDUALE*

4.1 Gli ambiti

L'articolo 4, comma 2, lettera e), sub 1), della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha previsto la valutazione per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della *performance individuale*, determinando:

A. per i dirigenti e per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:

- gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

B. per il personale non titolare di posizione organizzativa:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

4.2 Il sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune di Piana degli Albanesi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune si caratterizza:

- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora, della posizione organizzativa che la dirige e del segretario comunale;
- per la compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale, dirigenziale e non, è valutato con gli stessi meccanismi;

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli **obiettivi conseguiti** ed i **comportamenti organizzativi dimostrati**.

La misurazione del grado di conseguimento degli **obiettivi assegnati** fornisce un contributo del 60% del punteggio di ciascun lavoratore.

Il livello di rendimento dei servizi è determinato dal Responsabile di Direzione sulla base dell'attuazione del Piano Esecutivo di Gestione.

Il Nucleo di Valutazione effettua la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi previsti per ciascuna direzione dell'Ente.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 30% del punteggio di ciascun lavoratore.

Tale valutazione è rimessa al Segretario Comunale, sentito il NdV.

La valutazione della performance organizzativa fornisce un contributo del 10% del punteggio complessivo di ciascun lavoratore ed è affidata al segretario Comunale, sentito il Sindaco.

In apposite sessioni di colloquio con il Nucleo di Valutazione e ciascun Responsabile di Direzione sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Allo stesso modo sono svolti colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile di Direzione.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare gli elementi di analisi del personale Responsabile di Direzione da quello del restante personale.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET
Città Metropolitana di Palermo

4.3 Procedure di conciliazione

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario Comunale, sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 5 giorni.

ART. 5 SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata al personale non dirigente e quella destinata ai Responsabili di Direzione titolari di posizioni organizzative.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COGNOME:	NOME:
Direzione:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

<u>Elementi di Valutazione</u>	<u>Punteggio massimo</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
1) PUNTEGGIO ATTRIBUITO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO (SU CERTIFICAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE.)	Max 60 punti	
2) VALUTAZIONE DA PARTE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (RESPONSABILE DI DIREZIONE)	Max 30 punti	



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

- a) **Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza** (Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali) Da 0 a 3
- b) **Efficienza organizzativa e affidabilità** (Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento) Da 0 a 3
- c) **Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza** (Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio) Da 0 a 3
- d) **Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità** (Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali) Da 0 a 3
- e) **Grado di responsabilizzazione verso i risultati** (Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente) Da 0 a 3
- f) **Abilità tecnico operativa** (Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici) Da 0 a 3
- g) **Livello di autonomia – Iniziativa** (Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).) Da 0 a 3
- h) **Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure** (Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi) Da 0 a 3



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

i) Quantità delle prestazioni (Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile)	Da 0 a 3
j) Flessibilità (Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione).	Da 0 a 3
3) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Max 10 punti
TOTALE	Max 100 punti

Piana degli Albanesi, li	
Il Responsabile di Direzione	Il dipendente per presa visione

Performance organizzativa (Max 10 punti):

Punti	
0	Il giudizio della valutazione è gravemente insufficiente (soddisfazione $\leq 30\%$)
2	Il giudizio della valutazione è insufficiente (soddisfazione $>30\%$ e $\leq 49\%$)
5	Il giudizio della valutazione è lievemente insufficiente (soddisfazione $>49\%$ e $\leq 59\%$)
6	Il giudizio della valutazione è sufficiente (soddisfazione $>59\%$ e $\leq 69\%$)
7	Il giudizio della valutazione è discreto (soddisfazione $>69\%$ e $\leq 79\%$)
8	Il giudizio della valutazione è buono (soddisfazione $>79\%$ e $\leq 89\%$)
10	Il giudizio della valutazione è ottimo (soddisfazione $>89\%$)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE

ORGANIZZATIVA (Responsabile di Direzione)

COGNOME: _____ NOME: _____



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

Direzione

SERVIZIO:

CATEGORIA:

POSIZIONE ECONOMICA:

PROFILO PROFESSIONALE:

<u>Elementi di Valutazione</u>	<u>Punteggio massimo</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
1) PUNTEGGIO ATTRIBUITO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA PROPRIA DIREZIONE (SU CERTIFICAZIONE DEL NDV)	Max punti 60	
2) VALUTAZIONE DA PARTE DEL SEGRETARIO COMUNALE	Max punti 30	
a) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio (Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi)	Da 0 a 3	
b) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze (Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma)	Da 0 a 3	
c) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 3	
d) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	
e) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 3	
f) Arricchimento professionale e aggiornamento (Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali)	Da 0 a 3	



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

g) Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi (Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto)	Da 0 a 3	
h) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro (Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si deve verificare l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro)	Da 0 a 3	
i) Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori (Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate)	Da 0 a 3	
k) Orientamento all'utenza (Si valuta la capacità di assicurare all'utenza o ai propri interlocutori esterni all'amministrazione una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, introducendo sistemi di analisi del grado di soddisfacimento esterno dei propri servizi in grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio)	Da 0 a 3	
3) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA VALUTAZIONE DA PARTE DEL SEGRETARIO COM. SENTITO IL SINDACO	Max punti 10	
TOTALE	Max punti 100	
Piana degli Albanesi, li		
Il Nucleo di Valutazione	Il Segretario Comunale	Il Responsabile di Direzione (per presa visione)



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET

Città Metropolitana di Palermo

Performance organizzativa (Max 10 punti):

Punti

0	Il giudizio della valutazione è gravemente insufficiente (soddisfazione $\leq 30\%$)
2	Il giudizio della valutazione è insufficiente (soddisfazione $> 30\%$ e $\leq 49\%$)
5	Il giudizio della valutazione è lievemente insufficiente (soddisfazione $> 49\%$ e $\leq 59\%$)
6	Il giudizio della valutazione è sufficiente (soddisfazione $> 59\%$ e $\leq 69\%$)
7	Il giudizio della valutazione è discreto (soddisfazione $> 69\%$ e $\leq 79\%$)
8	Il giudizio della valutazione è buono (soddisfazione $> 79\%$ e $\leq 89\%$)
10	Il giudizio della valutazione è ottimo (soddisfazione $> 89\%$)

ART. 6 POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO

6.1 RESPONSABILI DI DIREZIONE TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per quanto riguarda il personale Responsabile di Direzione, il decreto n°150 del 2009 tace sul loro posizionamento in fasce di merito;

Tuttavia, al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance*, con riferimento a queste posizioni si procede con l'erogazione della retribuzione variabile con le seguenti modalità:

1. valutazione minima di 60/100;
2. frequenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento;
3. rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito;

6.2 PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per quanto riguarda il personale non Responsabile di Direzione si procede alla suddivisione dei dipendenti in tre fasce di merito così determinate:

Fascia di merito	% di personale non dirigenziale	% di risorse da attribuire
------------------	---------------------------------	----------------------------



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
BASHKIA E HORËS SË ARBËRESHËVET
Città Metropolitana di Palermo

1	50%
2	35%
3	15%

La ripartizione in fasce di merito avviene, con riferimento a tutto il personale non dirigenziale in servizio presso l'Ente, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcherà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio c/o il Comune di Piana degli Albanesi ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Piana degli Albanesi.

Per essere ammessi al processo di ripartizione in fasce di merito occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione.

La percentuale di risorse economiche da attribuire a ciascuna fascia di merito sarà stabilito in sede di contrattazione collettiva decentrata (nel rispetto dell'obbligo di destinare una quota prevalente delle risorse alla fascia alta di merito rispetto alle altre) nella quale saranno, altresì, definiti i criteri per procedere, all'interno delle fasce, alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare.

Contestualmente alla erogazione al personale del trattamento accessorio vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

ART. 7 Efficacia e disposizioni transitorie

Il presente sistema entra in vigore contestualmente alla adozione della deliberazione di approvazione, qualora dichiarata immediatamente eseguibile o, in assenza di dichiarazione di immediata eseguibilità, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione dell'atto deliberativo all'Albo Pretorio on line dell'Ente.

Il sistema troverà applicazione ai fini della valutazione della performance di tutto il personale ancora da effettuarsi alla data di efficacia della deliberazione di approvazione.

Si intendono abrogate tutte le regolamentazioni e disposizioni comunali anteriori.



COMUNE DI PIANA DEGLI ALBANESI
Città Metropolitana di Palermo

RICHIESTA PUBBLICAZIONE ALL'ALBO ON LINE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 25/05/20201

OGGETTO: Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale.

Ai fini del rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dati sensibili, il sottoscritto richiede la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio On-line, confermando che lo stesso è precipuamente destinato alla pubblicazione e contiene eventuali omissis resisi necessari dal rispetto della normativa in materia di riservatezza. A tal fine sollevano da qualsiasi responsabilità i soggetti addetti alle attività inerenti la procedura di pubblicazione.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Antonella Spataro

Deliberazione di G.C. n. 41 del 25/05/2021

Letto e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO
Dott. Nicolo Benfante

IL PRESIDENTE
Ing. Rosario Petta

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Antonella Spataro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Responsabile dell'Albo Pretorio on - line

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per giorni 15 (quindici) consecutivi mediante affissione all'Albo Pretorio Cn-Line nr. Reg _____ dal _____ al _____ e che _____ è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Il Responsabile dell'Albo Pretorio on line

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 25/05/2021 ai sensi dell'art. 12.

Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)

Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. ssa Antonella Spataro