



**COMUNE DI SPEZZANO PICCOLO**  
(Provincia di Cosenza)

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE**  
**MISURAZIONE E VALUTAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE**

(Approvato con delibera G.C. n. 27 del 04.05.2015)

## INDICE

<b>CAPO I - PRINCIPI E DEFINIZIONI</b>	
<b>Art. 1</b>	Finalità del Sistema permanente di Valutazione
<b>Art. 2</b>	Definizione e valutazione della performance organizzativa
<b>Art. 3</b>	Definizione e valutazione della performance individuale
<b>CAPO II - IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</b>	
<b>Art. 4</b>	Fasi del ciclo di gestione della performance
<b>Art. 5</b>	Definizione ed assegnazione degli obiettivi
<b>Art. 6</b>	Monitoraggio
<b>Art. 7</b>	Misurazione e valutazione della performance
<b>Art. 8</b>	Rendicontazione
<b>CAPO III - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>	
<b>Art. 9</b>	Soggetti
<b>Art. 10</b>	Nucleo di Valutazione
<b>Art. 11</b>	Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance
<b>Art. 12</b>	Modalità di incentivazione delle performance
<b>Art. 13</b>	Modalità e tempi per la valutazione dei dipendenti
<b>Art. 14</b>	Modalità e tempi per la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative
<b>Art. 15</b>	Definizione annuale delle risorse
<b>Art. 16</b>	Valutazione del Segretario Comunale

## CAPO I - PRINCIPI E DEFINIZIONI

### Art. 1 - Finalità del Sistema permanente di Valutazione

1. Il Comune di Spezzano Piccolo misura e valuta la *performance* con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui si articola ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

### Art. 2 - Definizione e valutazione della *performance* organizzativa

1. La *performance* organizzativa viene determinata valutando i seguenti elementi:

- a) il conseguimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative e, di conseguenza, l'attuazione dei piani, dei programmi e degli obiettivi prefissati dall'Ente, mediante la misurazione dell'effettivo grado di realizzazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, nonché degli standard qualitativi e quantitativi, se definiti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- c) al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

### Art. 3 - Definizione e valutazione della *performance* individuale

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei Responsabili dei Settori e del personale è effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione allegato al presente regolamento ed è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla unità organizzativa di appartenenza;
- c) al contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) ai comportamenti organizzativi posti in essere;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (per i titolari di Posizione Organizzativa).

2. Con deliberazione di Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione, possono essere individuati criteri più dettagliati per la valutazione dei singoli dipendenti e dei Responsabili di Settore

## CAPO II - IL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

### Art. 4 - Fasi del ciclo di gestione della *performance*

1. Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai

competenti organi esterni, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 5 - Definizione ed assegnazione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi vengono assegnati con apposito provvedimento della Giunta comunale. Fino alla definizione degli obiettivi per ciascuna specifica unità organizzativa, ovvero anche successivamente, qualora gli stessi non vengano definiti, gli obiettivi di ciascuna unità organizzativa sono ricavabili dagli atti di programmazione del Comune, ivi compresi il Bilancio di Previsione, la relazione previsionale e programmatica, il piano triennale per le opere pubbliche, il Piano esecutivo di gestione (PEG) ed il Piano degli obiettivi, qualora adottati, nonché ogni altro strumento programmatico.

2. Le risorse collegate ai singoli obiettivi, qualora non specificamente individuate, devono essere ricavate tra le risorse assegnate per i medesimi interventi nel Bilancio di Previsione e negli atti di assegnazione al Responsabile di Servizio delle dotazioni strumentali e di personale.

3. In alternativa a quanto previsto al comma 1, la Giunta Comunale può adottare, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, un documento programmatico triennale, denominato Piano degli Obiettivi che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione e delle unità organizzative di cui si compone la struttura amministrativa del Comune.

#### **Art. 6 – Monitoraggio**

1. Il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio almeno una volta in corso di esercizio, di norma in corrispondenza della certificazione degli equilibri al 30 settembre di ogni anno. Il monitoraggio in corso di esercizio è inoltre realizzato continuativamente dal Segretario Comunale e dai Responsabili di Settore, i quali verificano, per quanto di competenza, lo stato di attuazione di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

2. In caso di eventuali criticità rilevate e di proposte di modifiche ed integrazioni avanzate dai Responsabili di Settore sulla scorta delle mutate condizioni o priorità eventualmente emerse, la Giunta Comunale adotta i necessari provvedimenti, compresa la modifica dei documenti di programmazione.

#### **Art. 7 - Misurazione e valutazione della *performance***

1. La misurazione della *performance* dell'Ente e delle singole unità organizzative da parte del Nucleo di Valutazione viene effettuata dopo la fine dell'esercizio. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. La valutazione positiva delle *performance* individuali e di gruppo, può comportare l'attribuzione di incentivi, anche economici, nel rispetto dei vincoli generali di finanza pubblica, dei criteri individuati dalla legislazione vigente e delle eventuali ulteriori previsioni che verranno adottate in futuro in sede di contrattazione collettiva nazionale.

#### **Art. 8 – Rendicontazione**

1. La relazione sulla *performance* è il documento di rendicontazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Comune, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese.

2. La Relazione sulla *performance* viene elaborata, con il supporto del segretario comunale e dei Responsabili di Settore, dal Nucleo di Valutazione e viene sottoposta, per l'approvazione, alla Giunta Comunale, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione, alla quale viene allegata.
3. La Relazione, così come ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, viene pubblicata sul sito internet del Comune.

## **CAPO III - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 9 – Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta:
  - dal nucleo di valutazione, che valuta la *performance* dell'Ente, delle singole unità organizzative e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
  - dai Responsabili di Settore, che valutano le *performance* individuali del personale assegnato;
  - dal Sindaco che valuta le *performance* del Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione delle *performance* individuali del personale, dei Responsabili di Settore e del Segretario Comunale è effettuata sulla base delle schede di valutazione contenute nell'allegato "*SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento.
3. Qualora più soggetti si succedano nella Responsabilità di un Settore, la competenza ad effettuare la valutazione è del soggetto titolare della Responsabilità al momento della valutazione. Quest'ultimo utilizza tutti gli elementi agli atti, anche se antecedenti al proprio incarico, e può richiedere pareri e relazioni al precedente Responsabile.
4. Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito nel corso dell'anno da un'unità organizzativa ad un'altra, la valutazione viene effettuata dal Responsabile di Servizio presso cui il dipendente presta servizio al momento della valutazione, previa acquisizione di elementi di valutazione presso il Responsabile del Settore ove il dipendente ha operato precedentemente.
5. Qualora un dipendente operi permanentemente alle dipendenze di più unità organizzative, la valutazione viene effettuata congiuntamente da tutti i Responsabili di Settore coinvolti. In caso di disaccordo tra i Responsabili, ciascuno di essi provvede alla propria valutazione che concorre, in proporzione al numero di ore effettuate presso ciascuna unità organizzativa, alla valutazione complessiva del dipendente. In caso di assegnazione occasionale di un dipendente a parziale supporto di altre unità organizzative, la valutazione compete al Responsabile del Settore presso cui è stabilmente incardinato previa acquisizione di elementi di valutazione presso i Responsabili di Settore presso cui ha operato.
6. I dipendenti ed i Responsabili di Settore che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'ambito di convenzioni o altre forme associative tra Enti, vengono valutati dai competenti organi del Comune titolare del rapporto di lavoro, sentiti gli Enti convenzionati/associati.

### **Art. 10 - Nucleo di Valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione ha la forma di organo monocratico .

### **Art. 11 - Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance**

1. Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
2. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato.
3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

### **Art. 12 - Modalità di incentivazione delle performance**

1. Le *performance* del personale possono essere incentivate mediante assegnazione di specifici obiettivi contenenti, preferibilmente, l'indicazione di criteri per la misurabilità del raggiungimento degli stessi.

### **Art. 13 - Modalità e tempi per la valutazione dei dipendenti**

1. Ciascun Responsabile di Settore, nell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere una proposta di valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione allegate ed i criteri di misurazione stabiliti nella delibera G.C. n. 19/14.
2. La proposta di valutazione è consegnata al dipendente interessato. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di proporre l'eventuale revisione della valutazione al Responsabile di Settore entro i 5 giorni successivi.
3. Il Responsabile, ricevuta l'eventuale proposta di revisione della valutazione, ovvero trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia fatto pervenire alcuna osservazione, procede alla valutazione dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.
4. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

### **Art. 14 - Modalità e tempi per la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative**

1. Il Nucleo di Valutazione, nell'anno successivo a quello di riferimento, sentito il Sindaco, provvede a redigere una proposta di valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative secondo le schede di valutazione allegate ed i criteri di misurazione stabiliti nella delibera G.C. n. 19/14.
2. Si applicano i commi 2, 3 e 4 del precedente articolo 13.

### **Art. 15 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

### **Art. 16 - Valutazione del Segretario Comunale**

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Segretario comunale viene effettuata, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta dal Segretario, da parte del Sindaco utilizzando la scheda di valutazione, All. "A".
2. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario

comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

3. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione in base agli elementi acquisiti nel corso dell'anno.

4. La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale, il quale può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.

5. Nel caso in cui il Segretario Comunale sia titolare di una sede di segreteria convenzionata, la valutazione prevista dal presente articolo viene effettuata dal Sindaco del Comune capo convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati. La valutazione definitiva viene comunicata ai Comuni convenzionati entro 10 giorni.



# COMUNE DI SPEZZANO PICCOLO

(Provincia di Cosenza)

## VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE

Allegato "A"  
Valore massimo 100

a) Funzione di collaborazione

Punteggio massimo 24

Parametri	Punteggio
Scarsa	6
Sufficiente	14
Buona	20
Ottima	24

b) Funzione di assistenza giuridico-amministrativa agli Organi del Comune in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle Leggi, allo Statuto, ai Regolamenti.

Punteggio massimo 22

Parametri	Punteggio
Scarsa	4
Sufficiente	12
Buona	16
Ottima	22

c) Funzione di partecipazione con compiti consuntivi referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta.

Punteggio massimo 20

Parametri	Punteggio
Scarsa	4
Sufficiente	10
Buona	15
Ottima	20

d) Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Settori  
Punteggio massimo 24

Parametri	Punteggio
Scarsa	6
Sufficiente	14
Buona	20
Ottima	24

a) Funzione di rogito dei contratti di cui l'Ente è parte. Punteggio massimo 10

Parametri	Punteggio
Scarsa	2
Sufficiente	6
Buona	8
Ottima	10

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Funzioni svolte	Peso	Punteggio
Collaborazione	24%	24
Assistenza	22%	22
Partecipazione C.C. e G.C.	20%	20
Coordinamento sovrintendenza	24%	24
Rogito	10%	10
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>

La retribuzione di risultato sarà attribuita con provvedimento del Sindaco, a seguito della valutazione effettuata secondo i predetti criteri, entro il limite del 10% del monte salari del Segretario, anche in relazione all'assenza di richiami, contestazioni di addebito, note di demerito, o altro, in ordine all'espletamento delle funzioni di risultato.