



# **CITTA' DI MERCATO S. SEVERINO**

**(Provincia di Salerno)**

**REGOLAMENTO COMUNALE  
PER LA DEFINIZIONE E L'APPLICAZIONE  
DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
(SMiVaP)**

## **INDICE**

### **TITOLO I**

#### **PRINCIPI GENERALI**

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 – Il Ciclo di Gestione della Performance
- Art. 4 - Soggetti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)

### **TITOLO II**

#### **IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

##### **CAPO I**

###### **DISPOSIZIONI COMUNI**

- Art. 5 -Definizione degli Obiettivi e degli Indicatori
- Art. 6 - Criteri di Valutazione
- Art. 7 – Procedimento di Valutazione

##### **CAPO II**

###### **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

- Art. 8 - Criteri di valutazione del Segretario
- Art. 9 - Criteri di valutazione delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità
- Art. 10 - Criteri di valutazione dei Dipendenti e retribuzione dei compensi di produttività' per a performance
- Art. 11 - La Performance Organizzativa

### **TITOLO III**

#### **IL SISTEMA DI ATTRIBUZIONE E LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

##### **CAPO I**

###### **IL SISTEMA PREMIANTE**

- Art. 12 - Le Progressioni Economiche
- Art. 13 - Le Progressioni di Carriera
- Art. 14 - Attribuzione della Retribuzione di Risultato

##### **CAPO II**

###### **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

- Art. 15 – Finalità della Procedura di Conciliazione
- Art. 16 - Procedura di Conciliazione

### **TITOLO IV**

#### **Rendicontazione e Trasparenza**

- Art. 17 - Rendicontazione della Performance
- Art. 18 - Trasparenza

### **TITOLO V**

#### **Norme Transitorie e Finali**

- Art. 19 - Norme Transitorie e Finali

### **ALLEGATI**

- Allegato A – Criteri e Fattori di Valutazione delle prestazioni del Segretario
- Allegato A1 – Scheda di Valutazione del Segretario
- Allegato B – Criteri e Fattori di Valutazione delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità / Responsabili di Area
- Allegato B1 – Scheda di Valutazione delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità / Responsabili di Area
- Allegato C – Criteri e Fattori di Valutazione dei Dipendenti
- Allegato C1 – Scheda di Valutazione dei Dipendenti
- Allegato D – Procedimento di Valutazione
- Allegato E – Attività e Responsabilità

# **TITOLO I**

## **PRINCIPI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **Finalità**

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti della Città di Mercato S. Severino (successivamente chiamato "Comune") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e delle ulteriori norme succedutesi, fino alla più recente Legge 7 agosto 2012, n. 135 .
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito dei dipendenti del Comune in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

### **Articolo 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina:
  - a) Il sistema di misurazione, valutazione e monitoraggio della performance della struttura amministrativa del Comune, che si articola in: Segretario Comunale, Posizioni Organizzative e/o Alte Professionalità, Dipendenti;
  - b) gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa;
  - c) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance e si applica sia alla performance organizzativa della singola Area del Comune sia al singolo dipendente.

### **Articolo 3**

#### **Il Ciclo di Gestione della Performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in coerenza con la programmazione generale, con il bilancio e con gli strumenti della programmazione finanziaria del Comune e si articola nelle seguenti fasi:
  - a) programma amministrativo e linee programmatiche;
  - b) bilancio di previsione e allegata relazione previsionale e programmatica (RPP);
  - c) piano esecutivo di gestione (P.E.G.);
  - d) piano generale degli obiettivi (P.O.G.);
  - e) Piano Triennale della Performance (PTP);
  - f) monitoraggio in corso di esercizio, anche al fine della attivazione degli interventi correttivi (valutazione intermedia);
  - g) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, secondo le procedure ed i criteri di cui al presente regolamento (SMiVaP);
  - h) Relazione sulla Performance (RSP);
  - i) rendicontazione dei risultati.

## **Articolo 4**

### **Soggetti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, secondo le attività e responsabilità di cui all'allegato "E" sono:
  - a) Il Sindaco;
  - b) la Giunta;
  - c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (di seguito O.I.V.);
  - d) il Segretario;
  - e) i titolari di Posizione Organizzativa e le Alte Professionalità;
  - f) il personale dipendente.
2. Il Sindaco valuta il Segretario, anche per le eventuali funzioni di Responsabile di un Area funzionale o di un Servizio, con il supporto dell'O.I.V.
3. L'O.I.V. valuta i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzative e/o Alte Professionalità. Per i singoli casi di incompatibilità, previsti dalla normativa attualmente vigente in materia, le funzioni dell'O.I.V. vengono espletate dal Segretario.
4. Nelle more dell'approvazione del presente regolamento, il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2011 è svolto congiuntamente dal Sindaco e dall'O.I.V. sulla base delle disposizioni regolamentari in vigore prima del presente regolamento.
5. I Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzative e/o Alte Professionalità, valutano i dipendenti assegnati all'Area di riferimento.

## **TITOLO II**

### **Il Sistema di Valutazione delle Prestazioni**

#### **CAPO I**

#### **DISPOSIZIONI COMUNI**

### **Articolo 5**

#### **Definizione degli Obiettivi e degli Indicatori**

1. Gli obiettivi sono definiti annualmente nel P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) e nel P.O.G. (Piano Generale degli Obiettivi) sulla base del bilancio di previsione e della relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D. Lgs.vo n. 150/2009 e sono approvati dalla Giunta Comunale con apposito provvedimento, successivo all'approvazione del Bilancio dell'anno di riferimento.
3. Gli obiettivi operativi, in funzione degli obiettivi programmatici, sono definiti e negoziati dal Segretario, i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità e vagliati dall'O.I.V.
4. Il Segretario, i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, corredano gli obiettivi operativi con uno o più indicatori ed un peso ponderale. Il Segretario, i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, provvedono, contemporaneamente, a definire i fattori ed i criteri di valutazione, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Segretario è assistito dall'O.I.V. La Giunta comunale approva il Piano della Performance preparato dal Segretario ed approvato dall'O.I.V. Gli obiettivi sono contenuti nel P.O.G. e sono approvati dalla Giunta.
5. Entro 90 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione, gli obiettivi assegnati possono essere rimodulati.

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiungibile per ragioni oggettivamente non addebitabili al Responsabile di Area, lo stesso obiettivo non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso. La rimodulazione dei pesi potrà avvenire anche in presenza di un obiettivo parzialmente conseguito, in ragione di motivazioni oggettivamente non addebitabili al Responsabile di Area.

## **Articolo 6**

### **Criteri di Valutazione**

1. La valutazione dei risultati, in relazione al disposto normativo di cui alla Legge 7/8/2012 n°135, si basa su determinati "fattori di valutazione", differenziati in relazione al ruolo ricoperto (Segretario Generale, Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità e Dipendenti), così come evidenziati nei successivi articoli di cui al Capo II, aventi ad oggetto il "Sistema di Valutazione delle Prestazioni".
2. Il Segretario, sentito l'O.I.V., individua e specifica, per i Responsabili di Area, assegnatari del P.O.G., gli obiettivi ed i relativi indicatori e pesi ponderali, da inserire nelle apposite schede (Allegati "B" e "C" del presente regolamento).
3. La valutazione della performance verrà effettuata con l'utilizzo di apposite "Schede di Valutazione" come dagli allegati ("A1 – B1 – C1") al presente regolamento.
4. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate per il conseguimento degli obiettivi di gestione sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del soggetto oggetto di valutazione.

## **Articolo 7**

### **Procedimento di Valutazione**

1. La Performance Individuale e relativa all'Unità Organizzativa di diretta responsabilità, nell'arco dell'anno, è soggetta a due valutazioni : una intermedia e una finale. Il Segretario, i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, provvedono alla definizione delle valutazioni, l'O.I.V. provvede alla validazione ed il Sindaco le approva.
2. La Performance Organizzativa del Comune, nell'arco dell'anno, è soggetta a due valutazioni: una intermedia e una finale. Il Segretario provvede alla definizione delle valutazioni, l'O.I.V. provvede alla loro validazione ed il Sindaco le approva.
3. Il Sindaco approva la valutazione intermedia e finale, individuali ed organizzative del Comune, consegnate all' O.I.V. e dallo stesso validate, come riepilogato nell'allegato "D" del presente regolamento. Il Segretario e i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, nella definizione delle valutazioni intermedia e finale, ascoltano i valutati che ne facciano richiesta.
4. L' O.I.V. trasmette ai singoli responsabili le valutazioni individuali, intermedia e finale, prima di consegnarle al Sindaco per l'approvazione.
5. L'O.I.V. è tenuto ad ascoltare i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità che ne facciano richiesta.
6. L'O.I.V., nella fase di validazione delle proposte di valutazione individuale, intermedia e finale, è tenuto a prendere atto anche delle eventuali osservazioni formulate dai responsabili interessati. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
7. Il Sindaco approva le valutazioni intermedia e finale, individuali ed organizzative del Comune. Nel caso in cui si discosti dalla proposta dell'O.I.V. deve motivare la sua scelta.

## CAPO II

### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

#### Articolo 8

##### **Criterio di valutazione del Segretario**

1. Il Sindaco, sentito l'O.I.V., individua e specifica i fattori di valutazione del Segretario così come previsto nell'Allegato "A" del presente regolamento, completando gli obiettivi con i relativi indicatori e pesi ponderali.

#### Articolo 9

##### **Criterio di valutazione delle Posizioni Organizzative / Alte Professionalità**

1. Il Segretario, sentito l'O.I.V., individua e specifica, unitamente all'assegnazione ai singoli responsabili del P.O.G., i fattori di valutazione dei Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, gli obiettivi ad essi assegnati ed i relativi indicatori e pesi ponderali, da inserire nelle apposite schede (Allegati "B" e "C").
2. La valutazione dei risultati dei Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G. e il P.O.G..
3. Nella valutazione della performance dei Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o delle Alte Professionalità, conformemente al disposto di cui all'articolo 5, comma 11, della Legge 7/8/2012, n. 135, si tiene conto dei seguenti fattori:
  - a) *Raggiungimento degli Obiettivi Individuali e dell'Unità Organizzativa diretta;*
  - b) *Contributo alla Performance Complessiva;*
  - c) *Comportamenti Organizzativi;*
  - d) *Valutazione dei collaboratori.*

*Il fattore di valutazione a) compete all'O.I.V.. La valutazione dei fattori da b) a d) è svolta congiuntamente dal Sindaco e dall'O.I.V.*
2. Nella valutazione dei risultati, si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo responsabile per il conseguimento degli obiettivi di gestione sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del Responsabile di Area.

#### Articolo 10

##### **Criteri di valutazione dei dipendenti e Retribuzione dei compensi di produttività per la Performance**

1. I Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative e/o delle Alte Professionalità, dopo l'approvazione del P.O.G., coerentemente con gli obiettivi previsti, assegnano ai propri dipendenti gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con i relativi indicatori e con i pesi ponderali, così come indicato nell'Allegato "C".
2. Nella valutazione della performance dei dipendenti, conformemente al disposto di cui all'articolo 5, comma 11-bis, della Legge 7/8/2012, n. 135, si tiene conto dei seguenti fattori:
  - a) *Raggiungimento degli Obiettivi Individuali;*
  - b) *Contributo alla Performance dell'Unità di appartenenza;*
  - c) *Comportamenti Organizzativi.*
3. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai rispettivi Responsabili di area secondo il procedimento di cui

- all'allegato "D" e valutata con la scheda di cui all'Allegato "C1";
4. L'assegnazione degli obiettivi ai fini della valutazione e l'attribuzione dei compensi di produttività riguarda tutti i dipendenti dell'Area funzionale coinvolta.
  5. L'attribuzione dei compensi di produttività coinvolge esclusivamente i dipendenti che siano stati impegnati nel perseguimento degli obiettivi per almeno il 70% dell'arco temporale annuo di riferimento.
  6. Non sono coinvolti nel processo di valutazione e quindi nell'attribuzione dei compensi di produttività collettiva ed individuale i dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento hanno percepito compensi extra emolumenti stipendiali superiori ad Euro 2.000 (duemila) a qualsiasi titolo corrisposti.

## **Articolo 11**

### **La Performance Organizzativa**

1. Per "performance organizzativa" si intendono:
  - a) i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza, di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della Comunità, con riferimento alle indicazioni contenute nel programma di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione;
  - b) i risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'Amministrazione Comunale.

## **TITOLO III**

### **IL SISTEMA DI ATTRIBUZIONE E LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

#### **CAPO I**

#### **IL SISTEMA DI ATTRIBUZIONE**

### **Articolo 12**

#### **Le Progressioni Economiche**

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni disciplinato dal Titolo II è utilizzato anche ai fini delle progressioni economiche dei dipendenti, sulla base dei principi generali contenuti nell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e fermo restando il disposto di cui alle ulteriori normative succedutesi e vigenti.
2. L'attribuzione della progressione economica è riconosciuta ai Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa e/o Alte Professionalità ed agli altri Dipendenti del Comune, sulla base dei criteri disciplinati dai successivi commi del presente articolo.
3. I dipendenti che hanno ottenuto un grado di valutazione tra l'80% ed il 100% per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, avranno titolo preferenziale ai fini della progressione economica.
4. Il punteggio complessivo da attribuire ai fini della selezione per la progressione economica si calcola in base alle seguenti modalità:
  - per il 50%, vale il punteggio ottenuto nell'ultimo anno;
  - per il restante 50%, vale la media dei punteggi ottenuti nei due anni precedenti.
5. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.



6. Le disposizioni del presente articolo si applicano sulla base dei principi generali contenuti nell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e fermo restando il disposto di cui alle ulteriori normative succedutesi e vigenti.

### **Articolo 13**

#### **Le Progressioni di Carriera**

1. Le progressioni di carriera sono disciplinate dagli articoli 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009 e 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e fermo restando il disposto di cui alle ulteriori normative succedutesi e vigenti.
2. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, la Giunta può riservare una quantità corrispondente al 50% dei posti messi a concorso, per ogni singolo profilo, al personale interno che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, e possessa i titoli richiesti dalla legge per l'accesso dall'esterno a tale categoria, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva, salvo che nei casi di utilizzazione successiva della graduatoria e di concorsi svolti in forma associata. In caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
3. Per la valutazione dei titoli si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano sulla base dei principi generali contenuti nell'articolo 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009 e articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e fermo restando il disposto di cui alle ulteriori normative succedutesi e vigenti.

### **Articolo 14**

#### **Attribuzione della Retribuzione di Risultato**

1. Ai titolari di Posizioni Organizzative e/o Alte Professionalità compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato, che rappresentano il trattamento economico accessorio del personale della categoria D incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente:
  - a. di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dal vigente C.C.N.L.;
  - b. del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo), ad eccezione del lavoro straordinario effettuato in occasioni di consultazioni elettorali e di quanto espressamente previsto dalle vigenti norme contrattuali.

La determinazione della retribuzione di posizione Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è competenza del Sindaco, e' correlata ad una graduazione delle posizioni stesse e può variare secondo le vigenti previsioni di legge, contrattuali e regolamentari. Qualora il conferimento sia inferiore all'anno, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi di durata, con arrotondamento al mese intero dei periodi superiori a quindici giorni. Nell'attribuzione ai Responsabili di Area, titolari di Posizioni Organizzative e/o Alte Professionalità, della retribuzione di risultato, si tiene conto del peso della retribuzione di posizione in godimento.

2. La retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative è commisurata ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi formalizzati nel Piano degli Obiettivi e misurati secondo quanto stabilito nel Regolamento (SMiVaP). Essa tiene altresì conto dei fattori di valutazione del Sindaco, varia tra il 10 ed il 25 % della retribuzione di posizione prevista ed è corrisposta entro il primo bimestre dell'anno successivo a quello di riferimento; nelle ipotesi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie, l'erogazione della predetta indennità è subordinata in ogni caso al raggiungimento degli obiettivi predefiniti.

La *retribuzione di risultato* connessa alle Alte Professionalità è commisurata ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi formalizzati nel Piano degli Obiettivi e misurati secondo quanto stabilito nel Regolamento (SMiVaP) ed alla valutazione del Sindaco. Essa tiene altresì conto dei fattori di valutazione del Sindaco, e può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.

## **CAPO II**

### **LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

#### **Articolo 15**

##### **Finalità della procedura di conciliazione**

1. La procedura di conciliazione prevista dal presente capo è finalizzata a dirimere in via preventiva le eventuali controversie in sede giurisdizionale derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
2. La procedura di conciliazione si ispira ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.
3. L'attivazione della procedura di cui al comma precedente non preclude le forme di tutela giurisdizionale previste dall'ordinamento.

#### **Articolo 16**

##### **Procedure di Conciliazione**

1. La procedura di conciliazione può essere attivata ogniqualvolta il Responsabile di Area, titolare di Posizione Organizzativa e/o di Alta Professionalità e il Dipendente, lamentino una lesione della propria sfera giuridico-soggettiva derivante dalla violazione del sistema di valutazione e misurazione della performance disciplinato dal presente regolamento.
2. Il soggetto competente al riesame è l'O.I.V.
3. La procedura è avviata con istanza dell'interessato entro 10 giorni dalla notifica o dalla ricezione della scheda di valutazione.
4. Nell'istanza, che va indirizzata all'O.I.V., devono essere indicati:
  - nome, cognome e recapito presso cui si intende ricevere eventuali comunicazioni;
  - categoria e settore di assegnazione;
  - nome e cognome del valutatore;
  - fotocopia del documento di identità in corso di validità;
  - sintetica e chiara esposizione delle ragioni sottese alla presentazione dell'istanza;
  - eventuale designazione del procuratore ovvero del rappresentante dell'associazione sindacale, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato, che presta assistenza.
5. Alla predetta istanza devono essere allegati la scheda di valutazione ed ogni atto o documento ritenuto utile ai fini della decisione.
6. L'O.I.V. svolge l'attività istruttoria, convoca l'istante per acquisire con maggior dettaglio le motivazioni alla base della richiesta.
7. L'O.I.V. conclude il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante l'adozione di una motivata decisione di rigetto, ovvero, qualora ritenga fondata l'istanza, di decisione di riforma o di revisione della valutazione effettuata.
8. La decisione finale viene notificata dall'O.I.V. al valutatore e all'istante, entro 5 giorni dall'adozione, tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui i predetti soggetti dispongano di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano o raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Copia della decisione finale è trasmessa, altresì, al

Responsabile dell'Area a cui afferisce l'Ufficio del Personale, per gli adempimenti di competenza.

9. Dei rilievi e/o richieste di approfondimento il valutatore deve tenerne espressamente e formalmente conto nella valutazione finale.
10. Nel caso in cui gli esiti della valutazione non siano giudicati congrui, restano ferme tutte le forme di tutela e procedurali previste dall'ordinamento.
11. L'attivazione della procedura di conciliazione sospende, nelle more della sua definizione, gli effetti allo stesso conseguenti.

## **TITOLO IV RENDICONTAZIONE E TRASPARENZA**

### **Articolo 17 Rendicontazione della Performance**

1. La Relazione sulla Performance Organizzativa del Comune e delle singole Aree funzionali, predisposta dall'O.I.V., è pubblicata sul sito internet del Comune.

### **Articolo 18 Trasparenza**

1. Sul sito internet del Comune, nell'ambito di una sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
  - a) Schemi riassuntivi della Relazione Previsionale e Programmatica, del Bilancio di previsione annuale, del Conto Consuntivo ed altri documenti di pianificazione pluriennale;
  - b) Relazione sulla Performance Organizzativa del Comune e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;
  - c) nominativo e curriculum dell'O.I.V.;
  - d) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di risultato e recapiti del Segretario Generale;
  - e) curricula dei titolari di Posizioni Organizzativa e/o Alte Professionalità;
  - f) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti del Comune o di altre PA.
2. La pubblicazione e l'aggiornamento di queste informazioni sono poste in capo al Responsabile dell'Area cui afferisce l'Ufficio preposto alla gestione del sito web, che pubblicherà gli atti una volta ad esso trasmessi dall'Area funzionale che ha la competenza del procedimento e dell'attività in oggetto, secondo le modalità organizzative del Comune
3. Sul sito internet del Comune saranno pubblicati anche: il testo del contratto decentrato, il singolo accordo annuale in materia di utilizzazioni del risorse stabili e variabili, la relazione tecnico finanziaria, la tabella 15 e la scheda 2 del conto annuale trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato.

## **TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Articolo 19 Norme Transitorie e Finali**

1. Le disposizioni di cui al presente regolamento decorrono dall'anno 2013 ed in relazione al piano degli Obiettivi (P.O.G.) 2012.

2. Alle valutazioni delle attività collegati agli obiettivi del 2011 si applicano le regole in vigore in precedenza.

# ALLEGATO "A"

## Criteri di valutazione delle prestazioni del Segretario

Città di Mercato S. Severino

(Organismo Indipendente di Valutazione)

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

### Valutazione - SEGRETARIO

#### A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi

OBIETTIVI	INDICATORE	CALCOLO INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1				20% 40% 60% 80% 100%	
2				20% 40% 60% 80% 100%	
3				20% 40% 60% 80% 100%	
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi			<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
B - Contributo Performance Complessiva dell'Ente			<b>10,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
C - Comportamenti Organizzativi			<b>15,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
D - Valutazione Collaboratori			<b>5,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>TOTALE</b>			<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

#### TABELLA RIASSUNTIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE ATTRIBUITO	GRADO DI VALUTAZIONE MEDIO RAGGIUNTO	PUNTEGGIO RAGGIUNTO
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi	70,0	0%	0,0
B - Contributo Performance Complessiva dell'Ente	10,0	0%	0,0
C - Comportamenti Organizzativi	15,0	0%	0,0
D - Valutazione Collaboratori	5,0	0%	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

Data

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)

### Legenda

Grado di Valutazione	
Fino al 20%	Performance NON raggiunte e SCARSA Espressione di Capacità e Competenze.
Fino al 40%	Performance PARZIALMENTE raggiunte e INSUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
Fino al 60%	Performance SUFFICIENTEMENTE raggiunte e SUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
Fino al 80%	Performance raggiunte come CONCORDATO e BUONA Espressione di Capacità e Competenze.
Fino al 100%	Performance SUPERATE ed OTTIMA Espressione di Capacità e Competenze.
Fattori di Valutazione	
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi	Articolo 5, comma 11, lettera a) Legge 7/8/2012, n. 135
B - Contributo Performance Complessiva dell'Ente	Articolo 5, comma 11, lettera a) Legge 7/8/2012, n. 135
C - Comportamenti Organizzativi	Articolo 5, comma 11, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135
D - Valutazione Collaboratori	Articolo 5, comma 11, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135

# ALLEGATO "A1"

## Scheda di Valutazione del Segretario

**Città di Mercato S. Severino**  
(Organismo Indipendente di Valutazione)



**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

### SCHEDA VALUTAZIONE - SEGRETARIO

Anno		Sindaco	
Nominativo			

#### A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi

Obiettivo	Indicatore	Calcolo Indicatore	Target	Peso Ponderale	Grado Raggiungimento	Punteggio
1						0,0
2						0,0
3						0,0
<b>A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Organizzativi</b>				<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
<b>B - Contributo Performance Complessiva dell'Ente</b>				10,0		0,0
<b>C - Comportamenti Organizzativi</b>				15,0		0,0
<b>D - Valutazione Collaboratori</b>				5,0		0,0
<b>TOTALE</b>				<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

#### NOTE E OSSERVAZIONI

INDICAZIONI DELL'O.I.V.	
CONSIDERAZIONI DEL VALUTATO	

IL VALUTATO  
(per presa visione e accettazione)

IL SINDACO  
(dott. \_\_\_\_\_)

Data: \_\_\_\_\_

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)

**ALLEGATO "B"****Criteria di valutazione delle Posizioni Organizzative e/o Alte Professionalità / Responsabili di Area***(ai fini della corresponsione della indennità di risultato)***Città di Mercato S. Severino***(Organismo Indipendente di Valutazione)***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance****Valutazione - POSIZIONI ORGANIZZATIVE / ALTE PROFESSIONALITA'****A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta**

OBIETTIVI	INDICATORE	CALCOLO INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1				20% 40% 60% 80% 100%	
2				20% 40% 60% 80% 100%	
3				20% 40% 60% 80% 100%	
<b>A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta</b>			<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
<b>B - Contributo Performance Complessiva</b>			<b>10,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>C - Comportamenti Organizzativi</b>			<b>15,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>D - Valutazione Collaboratori</b>			<b>5,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>TOTALE</b>			<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

**TABELLA RIASSUNTIVA**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE ATTRIBUITO	GRADO DI VALUTAZIONE MEDIO RAGGIUNTO	PUNTEGGIO RAGGIUNTO
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta	70,0	0%	0,0
B - Contributo Performance Complessiva	10,0	0%	0,0
C - Comportamenti Organizzativi	15,0	0%	0,0
D - Valutazione Collaboratori	5,0	0%	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

Data

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)**Legenda**

<b>Grado di Valutazione</b>	
<b>Fino al 20%</b>	Performance NON raggiunte e SCARSA Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 40%</b>	Performance PARZIALMENTE raggiunte e INSUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 60%</b>	Performance SUFFICIENTEMENTE raggiunte e SUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 80%</b>	Performance raggiunte come CONCORDATO e BUONA Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 100%</b>	Performance SUPERATE ed OTTIMA Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fattori di Valutazione</b>	
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta	Articolo 5, comma 11, lettera a) Legge 7/8/2012, n. 135
B - Contributo Performance Complessiva	Articolo 5, comma 11, lettera a) Legge 7/8/2012, n. 135
C - Comportamenti Organizzativi	Articolo 5, comma 11, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135
D - Valutazione Collaboratori	Articolo 5, comma 11, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135

**ALLEGATO "B1"****Scheda di Valutazione delle Posizioni Organizzative e/o Alte  
Responsabilità / Responsabili di Area***(ai fini della corresponsione della indennità di risultato)***Città di Mercato S. Severino***(Organismo Indipendente di Valutazione)***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance****SCHEDA VALUTAZIONE - POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Anno		Area	
Nominativo		Centro di Costo	
Categoria / Posizione Economica		Assessore	
Profilo			

**A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta**

Obiettivo	Indicatore	Calcolo Indicatore	Target	Peso Ponderale	Grado Raggiungimento	Punteggio
1						0,0
2						0,0
3						0,0
<b>A - Raggiungimento Obiettivi Individuali e Unità Organizzativa Diretta</b>				<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
<b>B - Contributo Performance Complessiva</b>				10,0		0,0
<b>C - Comportamenti Organizzativi</b>				15,0		0,0
<b>D - Valutazione Collaboratori</b>				5,0		0,0
<b>TOTALE</b>				<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

**NOTE E OSSERVAZIONI**

INDICAZIONI DELL'O.I.V.	
CONSIDERAZIONI DEL VALUTATO	

**IL VALUTATO**

(per presa visione e accettazione)

**IL SINDACO**

(dott. \_\_\_\_\_)

**L'O.I.V.**

(Gianluca De Santis)

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# ALLEGATO "C"

## Criteria di valutazione dei Dipendenti

**Città di Mercato S. Severino**  
(Organismo Indipendente di Valutazione)

**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**



### Valutazione - PERSONALE DIPENDENTE

#### A - Raggiungimento Obiettivi Individuali

OBIETTIVI	INDICATORE	CALCOLO INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1				20% 40% 60% 80% 100%	
2				20% 40% 60% 80% 100%	
3				20% 40% 60% 80% 100%	
<b>A - Raggiungimento Obiettivi Individuali</b>			<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
<b>B - Contributo Performance Unità di appartenenza</b>			<b>20,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>C - Comportamenti Organizzativi</b>			<b>10,0</b>	20% 40% 60% 80% 100%	
<b>TOTALE</b>			<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

#### TABELLA RIASSUNTIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE ATTRIBUITO	GRADO DI VALUTAZIONE MEDIO RAGGIUNTO	PUNTEGGIO RAGGIUNTO
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali	70,0	0%	0,0
B - Contributo Performance Unità di appartenenza	20,0	0%	0,0
C - Comportamenti Organizzativi	10,0	0%	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

Data

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)

### Legenda

Grado di Valutazione	
<b>Fino al 20%</b>	Performance NON raggiunte e SCARSA Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 40%</b>	Performance PARZIALMENTE raggiunte e INSUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 60%</b>	Performance SUFFICIENTEMENTE raggiunte e SUFFICIENTE Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 80%</b>	Performance raggiunte come CONCORDATO e BUONA Espressione di Capacità e Competenze.
<b>Fino al 100%</b>	Performance SUPERATE ed OTTIMA Espressione di Capacità e Competenze.
Fattori di Valutazione	
A - Raggiungimento Obiettivi Individuali	Articolo 5, comma 11-bis, lettera a) Legge 7/8/2012, n. 135
B - Contributo Performance Unità di appartenenza	Articolo 5, comma 11-bis, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135
C - Comportamenti Organizzativi	Articolo 5, comma 11-bis, lettera b) Legge 7/8/2012, n. 135

# ALLEGATO "C1"

## Scheda di Valutazione dei Dipendenti

**Città di Mercato S. Severino**

(Organismo Indipendente di Valutazione)

**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**



### SCHEDA VALUTAZIONE - DIPENDENTI

Anno		Area	
Nominativo		Ufficio / Centro di Costo	
Categoria / Posizione Economica		Responsabile Diretto	
Profilo			

#### A - Raggiungimento Obiettivi Individuali

Obiettivo	Indicatore	Calcolo Indicatore	Target	Peso Ponderale	Grado Raggiungimento	Punteggio
1						0,0
2						0,0
3						0,0
<b>A - Raggiungimento Obiettivi Individuali</b>				<b>70,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>
<b>B - Contributo Performance Unità di appartenenza</b>				20,0		0,0
<b>C - Comportamenti Organizzativi</b>				10,0		0,0
<b>TOTALE</b>				<b>100,0</b>	<b>0%</b>	<b>0,0</b>

#### NOTE E OSSERVAZIONI

INDICAZIONI DELL'O.I.V.	
CONSIDERAZIONI DEL VALUTATO	

IL VALUTATO  
(per presa visione e accettazione)

IL RESPONSABILE DI AREA  
(dott. \_\_\_\_\_)

Data: \_\_\_\_\_

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)

# ALLEGATO "D"

## Procedimento di Valutazione

**Città di Mercato S. Severino**  
 (Organismo Indipendente di Valutazione)  
**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**



PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE		
N°	ATTIVITA'	RESPONSABILITA'
1	Proposta di Valutazione Individuale Intermedia e Finale dei <b>Dipendenti</b> ed inoltro all'O.I.V.	• <b>Responsabili Area - PO - AP</b>
2	Proposta di Valutazione Individuale Intermedia e Finale dei <b>Responsabili di Area, PO - AP</b> ed inoltro all'O.I.V.	• <b>Sindaco e O.I.V.</b>
3	Proposta di Valutazione Organizzativa del <b>Comune</b> Intermedia e Finale ed inoltro all'O.I.V.	• <b>Sindaco e O.I.V.</b>
4	Validazione delle proposte di Valutazione	• <b>O.I.V.</b>
5	Consegna al Sindaco delle proposte di Valutazione Individuali ed Organizzative del Comune, sia Intermedie sia Finali	• <b>O.I.V.</b>
6	Approvazione Finale delle Valutazioni	• <b>Sindaco</b>
<b>Nota:</b>	I valutatori (Sindaco, Segretario, Responsabili di Area e O.I.V.) sono tenuti ad ascoltare i valutati e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.	

Data

 L'O.I.V.  
 (Gianluca De Santis)

**ALLEGATO "E"**

**Città di Mercato S. Severino**  
**(Organismo Indipendente di Valutazione)**  
**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**



<b>ATTIVITA' E RESPONSABILITA'</b>	
<b>DEFINIZIONE</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
Definizione degli Obiettivi Programmatici	• <b>Sindaco</b>
Definizione e Negoziazione degli Obiettivi Operativi e degli Indicatori di Performance	• <b>Segretario - PO - AP</b>
Redazione del Piano della Performance	• <b>Segretario</b>
Valutazione e Validazione degli Obiettivi Operativi e degli Indicatori di Performance e del Piano della Performance	• <b>O.I.V.</b>
Approvazione Piano della Performance	• <b>Sindaco</b>
Valutazione Intermedia della Performance Individuale e Organizzativa	• <b>Segretario - PO - AP</b> • <b>O.I.V.</b> • <b>Sindaco</b>
Possibilità di Revisione degli Obiettivi	• <b>Segretario - PO - AP</b>
Consegna al Sindato della Proposta di Valutazione Intermedia e Finale dei Responsabili di Area, Posizioni Organizzative e Alte Professionalità e della Relazione Annuale sulla Performance	• <b>O.I.V.</b>
Approvazione Relazione Annuale sulla Performance	• <b>Sindaco</b>

Data

L'O.I.V.  
(Gianluca De Santis)