



COMUNE DI GIOIA TAURO

Provincia di Reggio Calabria

N 147 del 10/07/2012

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione sistema di valutazione delle performance.**

L'anno duemiladodici il giorno 10 del mese luglio, alle ore 14.30 nella solita Sala comunale delle adunanze sita a Gioia Tauro in Via Piazza Municipio, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE		CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1.	BELLOFIORE Renato	Sindaco	SI	
2.	RIZZO Jacopo	Vice Sindaco/Assessore Comunale	SI	
3.	NARDI Salvatore Bruno Antonio	Assessore Comunale	SI	
4.	LEONARDI Salvatore	Assessore Comunale	SI	
5.	CONDELLO Gaetano	Assessore Comunale		SI
6.	SAVASTANO Domenico Giuseppe	Assessore Comunale		SI
7.	DELLA VEDOVA Monica	Assessore Comunale	SI	

Riscontrato il numero legale il Sindaco Avv. Renato Bellofiore dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Assiste il Segretario Generale Dr. Giuseppe Corrado

PARERI ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000

Sulla regolarità tecnica: Favorevole

Lì 10/07/2012

Il Responsabile del VI Settore
Dr. Leopoldo Chizoniti

Sulla regolarità contabile: =====

Lì =====
Il Responsabile del Servizio Finanziario

Lì **ATTESTAZIONE resa ai sensi dell'art. 151, comma 4, del T.U. 267/2000:**

Si attesta la registrazione dell'impegno di spesa prevista nel presente atto e la conseguenziale copertura finanziaria.

Lì =====

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
=====

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 137 del 12/07/2011 è stato approvato il regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance;

Considerato che, nell'ambito delle attività di supporto del Nucleo di Valutazione, la società Coim Idea ha trasmesso all'Ente una nuova bozza del sistema di valutazione delle performance;

Visto l'allegato documento denominato "Il sistema di misurazione e valutazione della performance"

Visto il D.lgs n. 150/2009;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Dato atto che sulla presente deliberazione è stato reso il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. n. 267/2001 n. 267;

Ritenuto di dover provvedere della nuova bozza del sistema di valutazione delle performance;

Con voti unanimi legalmente espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa

1. Di revocare la deliberazione di G.C. n. 137 del 12/07/2011 "Approvazione regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza delle performance"
2. Di approvare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance contenuto nell'allegato al presente provvedimento nelle sue varie articolazioni;
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento alla R.S.U, alle OO.SS. ed ai Responsabili Apicali dell'Ente;
4. Di dar corso alla pubblicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance contenuto nell'allegato al presente provvedimento sul sito web comunale;
5. Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 18 agosto 2000 n. 267

sistema di valutazione delle performance

titolo I - principi generali

articolo 1- premessa

1. Il decreto legislativo 150 del 2009 nel ribadire la necessità e l'obbligo di adottare sistemi di misurazione e valutazione delle performance.
2. Al fine di corrispondere a quanto prescritto, l'Amministrazione comunale si dota di un sistema di valutazione della performance dei dirigenti, strettamente connessa con la performance organizzativa, avente le seguenti finalità:
 - a) Attivazione di un monitoraggio sulla performance dell'Ente ai fini della rendicontazione
 - b) Introduzione di strumenti di osservazione e misurazione delle performance individuali
 - c) Integrazione degli strumenti di programmazione, gestione, controllo e valutazione

articolo 2 - il ciclo di programmazione e gestione

1. L'Amministrazione al fine di rendere funzionale la propria azione, per il conseguimento delle finalità contenute nell'articolo precedente adotta un ciclo di programmazione che si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione delle politiche e degli indirizzi di gestione
 - b) assegnazione degli obiettivi ai fini del conseguimento delle politiche
 - c) esercizio delle attività nel rispetto delle indicazioni fornite nei punti precedenti
 - d) monitoraggio sullo stato della gestione e sul rispetto degli indirizzi forniti
 - e) valutazione delle performance organizzativa e individuale ed eventuale attivazione di istituti premiali
 - f) rendicontazione dei risultati

articolo 3- la definizione delle politiche e degli indirizzi di gestione

1. All'inizio di ciascun anno l'Amministrazione definisce i propri ambiti di intervento (politiche) e per ciascuno di essi esplicita:
 - le politiche da realizzare, che consistono nella definizione degli orientamenti programmatici dell'Amministrazione
 - le performance attese, che consistono nei risultati che si intende perseguire, possibilmente con l'indicazione dei tempi e di altri strumenti di misurazione
 - i progetti da realizzare, che consistono nella definizione di obiettivi, tempi di attuazione e misure da adottare per la realizzazione dei programmi descritti in ciascuna politica.

articolo 4 - L'assegnazione degli obiettivi

1. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi avviene secondo le seguenti modalità:
 - obiettivi "strategici" direttamente riferiti alla programmazione delle politiche dell'Amministrazione
 - obiettivi "operativi" riferiti all'attribuzione di aspettative di risultato in relazione alle funzioni attribuite a ciascuna unità organizzativa

obiettivi "individuali" assegnati a ciascun dirigente in relazione delle specificità delle competenze professionali e del ruolo organizzativo rivestito

obiettivi "di interazione" riferiti al contributo reso da ciascun Responsabile ai fini del conseguimento della performance organizzativa e della partecipazione a progetti trasversali

2. Gli obiettivi sono, di norma, assegnati all'inizio di ogni anno, mediante una specifica deliberazione della Giunta Comunale o con atto del Sindaco e si intendono attribuiti al responsabile solo a condizione che quest'ultimo ne sia venuto a conoscenza e ne abbia ricevuto la comunicazione formale.

3. Al fine di assicurare funzionalità all'Amministrazione, per garantire la stretta rispondenza tra l'attività di programmazione e gli atti gestionali, in considerazione di situazioni contingenti o comunque non prevedibili, nel corso dell'anno, gli obiettivi possono essere integrati, modificati o revocati, purchè ciò avvenga nel rispetto delle modalità previste nel punto precedente

articolo 5 - monitoraggio e rendicontazione sullo stato della gestione

1. L'Amministrazione, con cadenza, di norma, quadrimestrale, effettua la verifica sullo stato di attuazione della programmazione e degli indirizzi forniti, mediante specifiche rilevazioni predisposte dagli organi di controllo interno dell'ente

2. L'attività di monitoraggio viene riportata in documenti che sono sottoposti all'esame degli organi di vertice e presentati ai dirigenti dell'Ente in specifiche riunioni finalizzati alla verifica dello stato della gestione e alla individuazione di eventuali correttivi.

3. A conclusione di ogni anno solare, l'Amministrazione comunale, con la collaborazione degli organi di controllo interno, predispone un documento contenente la rendicontazione dell'attività svolta con riferimento alla performance organizzativa e alla performance dei settori in cui si articola.

articolo 6 - la valutazione delle performance

1. La valutazione delle performance avviene a seguito di un processo che prende avvio con la definizione degli atti di programmazione, sia generale, sia di settore e della conseguente attribuzione formale degli indirizzi, degli obiettivi e delle aspettative di risultato, così come indicato nel precedente articolo 4.

2. Gli ambiti di valutazione sono i seguenti:

a) la performance organizzativa

b) la performance individuale

articolo 7 - La performance organizzativa

1. Nel rispetto dell'articolo 8 del decreto legislativo 150/2009 la performance organizzativa viene definita come l'attuazione delle politiche (obiettivi strategici) contenute nel documento di programmazione generale (piano delle performance). In particolare, ai fini della valutazione, la performance organizzativa deve essere definita nel rispetto dei risultati attesi con riferimento alle "politiche" dell'ente, espressi in termini di:

a) realizzazione dei progetti e delle attività programmate, nel rispetto dei termini e delle modalità previste

b) soddisfacimento delle aspettative di risultato, definite mediante l'utilizzo di indicatori di misurazione, laddove possibile

2. La performance organizzativa è articolata in "Politiche dell'amministrazione", articolate in progetti, con l'indicazione delle aspettative di risultato, preferibilmente con l'utilizzo di indicatori

3. La Performance organizzativa è definita con deliberazione di Giunta, può essere aggiornata, nel corso dell'anno, in ragione delle situazioni contingenti e deve essere pubblicata e trasmessa ai dirigenti e responsabili degli uffici e dei servizi, a pena di inefficacia.

3. La valutazione della performance organizzativa è esercitata dall'organismo di valutazione, sulla base delle informazioni fornite dall'amministrazione o acquisite direttamente.

4. Ai fini della valutazione, l'organismo di cui al comma precedente esprime un punteggio riepilogativo, corrispondente alla percentuale di conseguimento complessivo.

articolo 8 - la performance individuale

1. 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:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale 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.

Titolo II - La definizione e valutazione delle performance

articolo 9 - la valutazione della performance individuale

1. La performance individuale del personale con qualifica dirigenziale è riferita alla prestazione resa con riferimento ai seguenti ambiti:

a) conseguimento degli obiettivi

b) comportamento organizzativo

c) lo svolgimento di attività significative, ma non pianificate

2. La valutazione sul conseguimento degli obiettivi, nel rispetto del precedente articolo 4 viene articolata come segue

obiettivi "strategici"

obiettivi "operativi"

obiettivi "individuali"

obiettivi "di interazione"

3. La valutazione sul comportamento organizzativo viene effettuata con riferimento ai seguenti criteri di valutazione:

- a) il grado di collaborazione con il vertice politico
- b) la capacità di direzione
- c) il grado di cooperazione e integrazione con il contesto organizzativo.

articolo 10 - gli obiettivi strategici

1. Sono definiti in relazione alle "politiche" dell'amministrazione, così come previsto nell'articolo 8 del decreto legislativo 150/2009 e articolati in progetti e azioni, con l'indicazione delle aspettative di risultato

2. Ciascun progetto e/o azione è assegnato a un responsabile di Servizio ai fini della valutazione della sua partecipazione agli obiettivi della struttura organizzativa.

3. Il complesso degli obiettivi strategici compone la "performance organizzativa" dell'ente, a cui si fa riferimento nella fase di valutazione dei dirigenti

articolo 11 - gli obiettivi di struttura

1. all'inizio di ogni anno di valutazione, ciascun dirigente definisce la "proposta di standard e obiettivi della struttura", precisando, laddove possibile, modalità di attuazione, fasi e tempi di realizzazione e standard dimensionali attesi.

2. Le modalità di attuazione, le fasi e i tempi di realizzazione e gli standard dimensionali di cui al comma precedente, sono definiti sulla base degli indirizzi forniti dall'amministrazione e da questa approvati, sentito l'organismo di valutazione.

3. La mancata definizione della proposta di standard e obiettivi di struttura, di cui al punto 1, comporta, per il dirigente, la mancata attribuzione del giudizio valutativo corrispondente, quando ciò non richieda altre misure sia in ordine alla valutazione, sia di natura disciplinare.

4. All'organismo di valutazione compete la verifica della corretta attribuzione di quanto disposto nei commi precedenti ai fini dell'applicazione degli istituti connessi alla valutazione individuale, alla premialità, nonché alle conseguenze relative al mancato conseguimento degli standard

articolo 12 - obiettivi individuali

1. Sono attribuiti dal vertice amministrativo direttamente a ciascun responsabile, anche all'interno di un progetto condiviso, purchè sia chiaro l'ambito di responsabilità individuale.

2. Gli obiettivi individuali possono essere attribuiti nel corso dell'anno e debbono essere definiti, sia nelle azioni richieste, sia nel risultato atteso.

3. L'organismo di valutazione, ai fini del punteggio da attribuire al responsabile, può verificar la reale fattibilità delle attività richieste o la raggiungibilità del risultato atteso, valutando sulla opportunità di prendere in considerazione, a tal fine, ciascun obiettivo individuale assegnato.

4. In caso di mancata definizione degli obiettivi individuali, tale ambito viene assorbito dagli obiettivi operativi il cui punteggio massimo è portato a 35 e il minimo di accesso alla valutazione a 18.

Articolo 13 - obiettivi di interazione

1. Nel corso dell'anno sono attivate sessioni di verifica delle interazioni organizzative finalizzate alla definizione delle attività richieste da ciascun settore o responsabile agli altri colleghi ai fini del conseguimento dei propri obiettivi.
2. Ai fini della valutazione ciascun responsabile esprime, nei confronti di ogni collega con il quale ha intrattenuto relazioni di lavoro, una valutazione esprimendo un punteggio da 1 a 15.
3. La valutazione degli obiettivi di interazione si ottiene dalla media aritmetica individuale delle valutazioni conseguite.

Art. 14 - lo svolgimento di attività significative, ma non pianificate

1. Qualora nel corso dell'anno si sia registrato l'effettivo svolgimento di attività caratterizzate da innovazioni contingenti o emergenze che hanno determinato una diversa organizzazione del lavoro o dell'utilizzo delle risorse a disposizione, tali attività potranno essere oggetto di valutazione, mediante l'attribuzione di un punteggio da 1 a 20, in aggiunta a quelli già attribuiti, a condizione che il soggetto valutato non abbia riportato alcuna valutazione al di sotto del valore minimo di valutazione.
2. Ai fini della valutazione di tali attività è necessario che esse corrispondano a nuovi adempimenti o attività formalmente attribuite di vertici dell'amministrazione, anche a seguito di emergenze sopravvenute, che siano ampiamente documentate e che l'impegno per la loro realizzazione sia caratterizzato da almeno uno dei seguenti fattori:
 - particolare e significativo impiego di professionalità ed esperienza
 - particolare e significativo impiego di tempo o risorse umane o finanziarie

articolo 15 - il comportamento organizzativo

1. il comportamento organizzativo viene valutato secondo la seguente tabella di ponderazione
 - a) il grado di collaborazione con il vertice politico
 - b) la capacità di direzione
 - c) il grado di cooperazione e integrazione con il contesto organizzativo.

Articolo 16 - il grado di collaborazione con il vertice politico

1. La collaborazione con il vertice politico, prevista nel precedente articolo, consiste nell'esercizio delle funzioni attribuite in coerenza con il ruolo rivestito e nel rispetto dei ruoli organizzativi e dei vertici dell'Amministrazione.
2. La collaborazione si esprime con le attività di proposta e di attuazione degli indirizzi, nel rispetto delle norme di legge.

Articolo 17 - la capacità di direzione

la capacità di direzione si esprime nel presidio delle funzioni attribuite, in ragione del ruolo organizzativo, con riferimento alla pianificazione delle attività, sia proprie, sia dei collaboratori, nonché con l'attivazione di tutte le iniziative necessarie a garantire un clima organizzativo funzionale e rispettoso delle pari opportunità.

Articolo 18 - il grado di cooperazione e integrazione con il contesto organizzativo

1. Il **g**rado di cooperazione e integrazione con il contesto riguarda la disponibilità alla partecipazione e **a**lla condivisione di progetti, attività e risorse, nel rispetto delle finalità istituzionali.
2. Il **g**iudizio relativo viene espresso tenendo conto anche della valutazione in ordine agli obiettivi di **i**nterazione.

art 19 - il rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge

1. Ogni dirigente è obbligato al rispetto degli adempimenti richiesti dalle prescrizioni normative e regolamentari, anche se sopravvenute in corso d'anno, indipendentemente dalla **d**iretta conoscenza, nel rispetto delle previsioni del codice disciplinare
2. **Q**ualora si accerti il mancato rispetto degli adempimenti o delle prescrizioni normative, fatte salve le **i**mplicazioni di natura disciplinare e le responsabilità connesse, la retribuzione di risultato viene **r**idotta come segue:

inadempienze che una volta accertate hanno trovato rimedio senza che ciò abbia comportato alcun aggravio per l'amministrazione	riduzione fino a 20% della retribuzione di risultato
inadempienze che hanno trovato rimedio causando aggravio per l'amministrazione	riduzione fino a 70% della retribuzione di risultato
inadempienze che non hanno trovato rimedio e comportato conseguenze di tipo amministrativo o contabile per l'amministrazione	riduzione fino a 100% della retribuzione di risultato

art. 20 la riduzione della retribuzione di risultato per il mancato rispetto degli standard

1. In conformità con l'art. 21, comma 1-bis del decreto legislativo 165/2001, al di fuori dei **c**asi di cui mancato raggiungimento degli obiettivi o di mancato rispetto delle direttive, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai **p**ropri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione **d**i una quota fino all'ottanta per cento.

Titolo III - il processo valutativo

articolo 21 - il processo valutativo

1. La funzione valutativa viene effettuata dal Nucleo di valutazione al quale compete il presidio sulla correttezza del sistema di valutazione, la raccolta e l'elaborazione delle informazioni sullo stato di attuazione della gestione e la predisposizione della proposta di valutazione da sottoporre all'esame del Sindaco, al quale compete l'adozione dell'atto formale di attribuzione dei punteggi di valutazione
2. Il Nucleo di valutazione, dopo avere verificato la regolarità della comunicazione degli obiettivi, nel rispetto della previsione dell'articolo 4, procede all'acquisizione delle informazioni utili al fine di esprimere il giudizio valutativo.
3. Il giudizio valutativo viene espresso sulla base degli atti documentali, delle relazioni fornite dai responsabili e dalle informazioni acquisite dai vertici dell'Amministrazione, anche per le vie brevi, purchè riportate in verbali di seduta.
4. L'esito del processo valutativo viene comunicato al dipendente interessato, al quale è riconosciuto il diritto di fornire eventuali proprie osservazioni e richiedere un eventuale riesame secondo la procedura prevista nel successivo articolo 17.
5. Il conseguimento degli obiettivi viene valutato secondo la seguente tabella di ponderazione che si caratterizza per una scala metrica che ha come punteggio minimo "zero" e come punteggio massimo, quello riportato in ciascun fattore e come punteggio minimo di valutazione, il valore, al di sotto del quale non si procede alla valutazione relativamente al fattore corrispondente .
6. L'attribuzione dei punteggi di valutazione avviene nel rispetto della tabella seguente:
 - a) per il conseguimento degli obiettivi

Ambito	punteggio massimo	punteggio minimo di accesso alla valutazione
obiettivi strategici	20	10
obiettivi di struttura	20	10
obiettivi individuali	15	8
obiettivi di interazione	15	5

- b) per il comportamento organizzativo

CRITERI E VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE

Ambito	punteggio massimo	punteggio minimo
grado di collaborazione con il vertice politico	10	5
capacità di direzione, coordinamento e gestione	10	5
grado di cooperazione e integrazione con il contesto organizzativo	10	5

7. il punteggio valutativo si compone della somma dei punteggi ottenuti ed è espresso con un valore compreso tra 1 e 100 che rappresenta la misura percentuale della retribuzione di risultato spettante.

8. Il conseguimento, anche di un solo valore al di sotto del punteggio minimo di accesso alla valutazione, esclude il dipendente dalla partecipazione alla retribuzione di risultato e obbliga il servizio di controllo a promuovere, presso gli uffici competenti, una verifica sulle eventuali responsabilità di tipo amministrativo e disciplinare.

9. Prima della definitiva formalizzazione del giudizio valutativo, l'organismo di valutazione acquisisce le informazioni utili all'applicazione dei seguenti correttivi:

a) correttivi di incremento del valore conseguito:

L'espletamento di attività significative, ma non pianificate	Si può incrementare di un valore complessivo non superiore a 20 punti
---	---

b) correttivi di diminuzione del valore conseguito:

Il grado di conseguimento della performance organizzativa	Si sottrae alla valutazione complessiva il valore corrispondente alla differenza tra 100 e la percentuale di conseguimento della performance organizzativa
Il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge	Si può ridurre il risultato ottenuto, fino al 100% del valore conseguito, in applicazione di quanto previsto nell'articolo 19
Il mancato rispetto degli standard	Il valore attribuito può essere decurtato fino all'80%, in applicazione di quanto previsto nell'articolo 20
La mancata definizione della proposta di standard e obiettivi di struttura	Impossibilità di attribuzione del giudizio relativo a gli obiettivi di struttura (art. 11)

Articolo 22 - i presupposti del processo valutativo

1. Affinchè si possa procedere all'attivazione del processo valutativo è necessario procedere alla verifica di quanto segue:

- a) Formale conferimento dell'incarico di responsabilità, con l'indicazione della decorrenza e della data di scadenza
 - b) Attribuzione di specifiche responsabilità e di risultati attesi, dai quali si possa evincere la performance richiesta
 - c) Definizione del valore economico attribuito alla posizione
2. In ogni caso, prima di procedere alla valutazione nei confronti di ciascun dirigente o responsabile di servizio, dovrà verificarsi che questi abbia assolto gli obblighi richiesti dalla normativa vigente in tema di trasparenza e integrità.
3. Nel caso in cui si accerti una delle inadempienze previste dal comma precedente, fatte salve le eventuali conseguenze di carattere disciplinare, la valutazione viene sospesa.

articolo 23 - il mancato raggiungimento degli obiettivi

- 1) Ai fini dell'applicazione delle misure previste dall'articolo 21, comma 1 del decreto legislativo 165/2001, così come modificato a seguito del decreto legislativo 150/2009, per "mancato raggiungimento degli obiettivi" si intende il conseguimento di tutti i valori inferiori rispetto al "punteggio minimo di accesso" previsto nel precedente articolo 10.

Articolo 24 - l'inosservanza delle direttive

1. Ai fini dell'applicazione delle misure previste dall'articolo 21, comma 1 del decreto legislativo 165/2001, così come modificato a seguito del decreto legislativo 150/2009, per "inosservanza delle direttive" si intende il comprovato e reiterato mancato rispetto delle indicazioni fornite dal Sindaco o dalla Giunta Comunale, formalizzate in atti certi, la cui realizzabilità sia accertata e accertabile dall'organismo di valutazione.
2. In ogni caso, prima dell'applicazione delle misure richiamate, l'organismo di valutazione richiede al dipendente di fornire ogni informazione o documentazione utile al riguardo e predisporre una specifica relazione che riporti le conclusioni.

articolo 25 - la richiesta di riesame

1. Una volta venuto a conoscenza del giudizio valutativo relativo alla propria prestazione, il dipendente, qualora non ne condivida il punteggio o le motivazioni, può chiederne il riesame, entro 15 giorni, producendo una specifica relazione al Nucleo di valutazione.
2. Qualora il dipendente si avvalga della facoltà prevista nel comma precedente, l'Organismo di valutazione procede come segue:
- a. Convocazione del valutato, al fine di acquisire le ragioni che inducono alla richiesta di riesame
 - b. Convocazione del valutatore allo scopo di verificare la possibilità di accogliere la richiesta del valutato
 - c. Nel caso in cui la previsione sub b) non ottenga alcun esito, la convocazione congiunta del valutatore e del valutato, riconoscendo a quest'ultimo la possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale, allo scopo di verificare, in contraddittorio l'effettiva possibilità di addivenire a una soluzione condivisa

d. Esaurita la fase sub c), l'organismo incontra il valutatore per acquisire le sue determinazioni

e. Qualora le determinazioni del valutatore siano ritenute ingiuste, l'Amministrazione può affidare, con atto formale, all'organismo di valutazione, l'incarico di esprimere il giudizio valutativo controverso che ha natura definitiva.

Titolo IV

la valutazione della performance individuale dei dipendenti

a rticolo 26 - gli ambiti di valutazione della performance dei dipendenti

1. La valutazione delle performance dei dipendenti è effettuata dai dirigenti sovraordinati ed è collegata a:
- a) raggiungimento di specifici obiettivi di settore, gruppo o individuali;
 - b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

articolo 27 - gli obiettivi di struttura

1. Ai fini della valutazione dei dipendenti si fa riferimento agli obiettivi di struttura, così come disciplinati nel precedente articolo 11.

2. In caso di mancata definizione degli obiettivi di struttura, fatte salve le misure previste dal precedente art. 11 a carico del responsabile, l'Amministrazione può assegnare all'organo di valutazione il compito di acquisire le informazioni utili alla definizione di standard ai soli fini della valutazione dei dipendenti

articolo 28 - gli obiettivi di gruppo

1. Nei casi in cui ciò sia richiesto, il dirigente, in ragione della specificità delle attività da realizzare o del numero ristretto e definito di dipendenti a cui affidarne l'effettuazione può individuare specifici obiettivi di gruppo, definendone, in modo puntuale modalità di attuazione, fasi e tempi di realizzazione e standard dimensionali attesi.
2. Gli obiettivi di gruppo possono essere assegnati a dipendenti già destinatari di obiettivi di settore, precisando in che misura concorrono alla valutazione dei primi e dei secondi
3. Qualora determinati dipendenti concorrano, in modo esclusivo, alla realizzazione di obiettivi di gruppo, ai fini della valutazione non si terrà conto degli obiettivi della struttura di appartenenza, a condizione che ciò sia preventivamente definito.

articolo 29 - obiettivi individuali dei dipendenti

1. Qualora ragioni di specificità ed esclusività della prestazione lo richiedano, il dirigente può assegnare a uno o più dipendenti obiettivi individuali precisando modo puntuale modalità di attuazione, fasi e tempi di realizzazione e standard dimensionali attesi.
2. I dipendenti a cui sono attribuiti obiettivi individuali possono concorrere alla valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza se hanno contribuito effettivamente al conseguimento degli stessi e ciò sia stato preventivamente definito.

Articolo 30 - la qualità del contributo individuale

1. ai fini della valutazione della performance individuale, per qualità del contributo assicurato alla performance della struttura si intende la valutazione della responsabilità esercitata e dell'impegno profuso, del grado di cooperazione, nonché dell'inquadramento professionale.

articolo 31 - il processo valutativo dei dipendenti

2. Ai fini della valutazione dei dipendenti l'Amministrazione, all'inizio di ogni anno, definisce il budget complessivo da destinare alla premialità e definisce i tempi e le modalità per la presentazione dei progetti da parte delle strutture.
3. Una volta definito il budget, di cui al punto precedente, ogni struttura che intende partecipare alla premialità è tenuta a trasmettere, nei tempi e nelle modalità definite dalla stessa Amministrazione, una o più proposte così articolate:
 - a. Finalità progettuali e benefici attesi, in termini di efficienza, efficacia ed economicità
 - b. Modalità e tempi di attuazione
 - c. Elenco dei dipendenti che vi partecipano
 - d. Fattori di complessità quali: innovazione, carenza strutturale, riorganizzazione, recupero situazioni pregresse.
4. Sulla base delle informazioni acquisite dalle singole strutture e della valutazione di cui al punto precedente, l'Amministrazione definisce i budget di progetto.
5. A conclusione della realizzazione del progetto, il Nucleo di valutazione procede alla valutazione del risultato conseguito, sulla base delle indicazioni previste nel punto 2 e delle risultante acquisite mediante a produzione di documentazione da parte del responsabile della struttura.
6. La valutazione del Nucleo si limita all'accertamento del risultato conseguito e alla definizione della percentuale di budget da attribuire ai dipendenti che vi hanno partecipato.
7. Una volta definita la percentuale di budget spettante ai dipendenti, il responsabile della struttura provvede alla valutazione dei dipendenti in ragione del contributo assicurato e all'attribuzione della retribuzione premiale secondo le modalità di seguito indicate:

a) Inquadramento professionale	Punti 10 – categoria D Punti 7 – categoria C Punti 5 – categoria B Punti 3 – categoria A
b) Responsabilità esercitata	Punti 10 – coordinamento Punti 7 – redazione di atti o relazioni esterne Punti 5 – attività istruttoria Punti da 0 a 4 – attività di supporto
c) Impegno profuso	Punti 10 – molto elevato Punti 7 – elevato Punti 5 – significativo Punti da 0 a 4 – poco significativo
d) Grado di cooperazione	Punti 10 – molto elevato Punti 7 – elevato Punti 5 – significativo Punti da 0 a 4 – poco significativo

8. L'attribuzione anche di un solo punteggio minimo (da 0 a 4), per le voci sub b),c) e d) è subordinata alla tempestiva comunicazione al dipendente di rilievi o addebiti, nel corso dell'anno, anche in assenza di attivazione di procedure disciplinari.

9. L'attribuzione di punteggi massimi contemporanei in tutte e tre le voci sub b), c) e d) è subordinata alla tempestiva comunicazione al dipendente di encomi o riconoscimenti, individuali o collettivi.

10. Il valore della retribuzione premiale si ottiene dividendo il budget di progetto per la somma dei punteggi ottenuti da tutti i partecipanti allo stesso progetto e moltiplicando il risultato per la valutazione di ciascuno dei dipendenti.

titolo V

gli effetti collaterali della valutazione

articolo 32 - la premialità

1. Gli esiti della valutazione costituiscono il presupposto per l'applicazione degli istituti relativi alla premialità, così come disciplinati nel titolo III del decreto legislativo 150/2009.
2. L'attribuzione di premialità sia ai dirigenti, sia ai dipendenti, qualunque siano i presupposti legislativi è sottoposta all'esame del Nucleo di valutazione ai fini della verifica sulla conformità, sia ai presupposti, sia alle metodologie di valutazione.

articolo 33 - valutazione e azione disciplinare

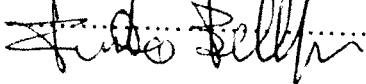
3. Qualora un dipendente si renda responsabile di uno o più fatti che abbiano comportato l'applicazione di misure disciplinari, per l'anno a cui i fatti si riferiscono, qualunque sia stata la valutazione conseguita, viene sospesa l'erogazione della retribuzione di risultato o di retribuzioni aventi carattere premiale.
4. Qualora l'accertamento dell'addebito faccia riferimento a un periodo di valutazione per il quale sia già stata erogata la retribuzione premiale o di risultato, si provvederà al recupero dell'intera somma.
5. Il responsabile dell'ufficio personale e del servizio finanziario sono responsabili dell'applicazione dei commi che precedono.

Articolo 34 - insufficiente rendimento


1. Ai sensi di quanto previsto nell'articolo 55 quater, comma 2, del decreto legislativo 165/2011, per "insufficiente rendimento" si intende il conseguimento del punteggio minimo (da 0 a 4), per ciascuna delle voci sub b),c) e d), così come disciplinate nell'articolo 30, commi 6 e 7.

Il sopra esteso verbale della Giunta Comunale n 147 del 10/07/2012 viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO
AVV. RENATO BELLOFIORE

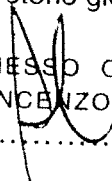
.....


IL SEGRETARIO GENERALE
DR. GIUSEPPE CORRADO

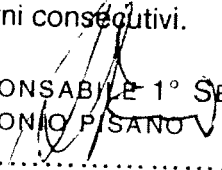
.....


Ai sensi dell'Art. 124 T.U.O.E.L., n. 267, della su estesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione all'Albo Pretorio giorno **27 LUG, 2012** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE
VINCENTO PALUMBO

.....


IL RESPONSABILE 1° SETTORE
ANTONIO PISANO

.....


Li, **27 LUG, 2012**

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- in data, perché immediatamente esecutiva, ai sensi dell'Art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 167.
- In data perché trascorsi i dieci giorni della pubblicazione, ai sensi dell'Art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 167.

IL SEGRETARIO GENERALE

Li,

Il presente atto è copia conforme all'originale documento esistente agli atti dell'Ufficio Segreteria del Comune e si rilascia in carta libera / in carta resa legale per gli usi consentiti dalle vigenti disposizioni di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE

Li,