



COMUNE DI ARAGONA
(PROVINCIA DI AGRIGENTO)

Deliberazione di Giunta Comunale
N. 73 DEL 26/07/2019

Oggetto: Approvazione nuovo Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance.

Atto Immediatamente Esecutivo

L'anno duemiladiciannove, addì ventisei del mese di Luglio alle ore 13:20, nell'Ufficio Comunale, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

1	PENDOLINO GIUSEPPE	SINDACO	P
2	VITRONE FRANCESCO	VICE SINDACO	P
3	SARDO MARLA	ASSESSORE	P
4	MORREALE FRANCESCO MARIA	ASSESSORE	A
5	DI GIACOMO PEPE STEFANIA	ASSESSORE	A

Presenti: 03

Assenti: 02

- Presiede Giuseppe Pendolino nella sua qualità di Sindaco;
- Assiste e partecipa il Segretario Generale Dr. Giuseppe Vinciguerra;
- Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, cosicché

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta n. 22 del 22/07/2019 con annessi i prescritti pareri, redatta dal Responsabile del 5° Settore Com.te Alfonso Miccichè, su direttiva del Sindaco, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

La legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Il T.U. EE.LL., approvato con D. Lgs. 267 del 18/08/2000

La Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000, che detta le nuove norme sull'Ordinamento degli Enti Locali;

L'O.R.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

ATTESA la propria competenza ad adottare il presente atto;

Con voti unanimi, espressi con votazione palese.

DELIBERA

- Di approvare la proposta n. 22 del 22/07/2019 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- Su proposta del Presidente, con separata votazione unanime e palese il presente atto, viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, 2° comma, della L.R. 44/91.

ARAGONA

5° SETTORE
RISORSE UMANE
CULTURA PROMOZIONE E SOCIETA'



Comune di Aragona
(Provincia di Agrigento)

Proposta di Deliberazione di Giunta

N. 22 del 22.07.2019

Oggetto: Approvazione nuovo Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance.

*Redatta su direttiva del Sindaco
Giuseppe Pendolino*

Visto di conformità all'indirizzo politico

*Il Responsabile del Settore
Com.te Alfonso Miccichè*

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

“ Il sottoscritto Responsabile del Settore 5° sottopone all'approvazione della Giunta Comunale, la seguente proposta, la cui istruttoria è stata effettuata nel rispetto degli artt. 6 e 6-bis della Legge n.241/90, ed attesta che lo stesso non si trova in ipotesi di conflitto di interessi, nemmeno potenziale”

Premesso :

che il D. lgs. n. 150/2009 ha disposto il rinnovo del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance, con l'esplicito scopo di migliorare la 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;

Dato atto che il D. Lgs. n.74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto n.150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

Considerato che l'articolo 18 del sopracitato D. lgs. n. 74/2017 stabilisce che gli Enti Locali adeguano entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso i propri ordinamenti;

che decorso detto termine e nelle more di tale adeguamento, trovano applicazione le disposizioni introdotte dal D. Lgs. n.74/2017, fino alla nuova disciplina

regionale e locale;

Ritenuto, pertanto, di dover approvare il nuovo Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance, alla luce dei principi introdotti dal d. lgs. n. 74/2017 (cd. Riforma Madia);

Dato atto che alla redazione del suddetto Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance ha provveduto, congiuntamente a questo Settore, il Nucleo di Valutazione di questo Ente e che, pertanto, non viene richiesto, all'anzidetto Nucleo, alcun parere;

Rilevato che il documento in approvazione è stato oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU, giusta nota prot. n. 11477/2019 del 25.06.2019;

Vista la legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Reg.le 44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.EE.LL. approvato con il D. Lgs. 267/2000;

Visto l'O.R.EE.LL.;

Visto il Codice Etico e di Comportamento (2019 – 2021);

Visto il Piano Triennale 2019 – 2021 per la prevenzione della corruzione;

Vista la D.S. n.06 del 31.01.2018 R.U.D. n. 97 del 31.01.2018 con la quale è stato nominato il Responsabile del 5° Settore e sono state conferite le funzioni gestionali;


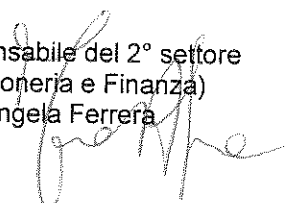
Attesa quindi la necessità, sulla scorta di quanto sopra riportato, che la Giunta comunale deliberi;

PROPONE

1. **Di approvare** il nuovo Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance, unito sotto l'allegato "A" alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. **Di pubblicare** il nuovo Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente;
3. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento al personale apicale dell'Ente;
4. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della l.r. 44/91;

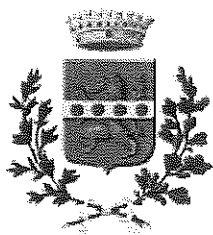
Il Responsabile del 5° Settore
Com.te Alfonso Miccichè



Parere di regolarità tecnico amministrativa	Parere di regolarità contabile
<p>Si esprime (ai sensi dell'art.53 della l.142/90 e s.m.i. così come recepito dalla l.r. 48/91 e s.m.i.) parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnico amministrativa sulla proposta di deliberazione di cui sopra.</p> <p>Il Responsabile del 5° Settore (Risorse Umane Cultura Promozione e Società) Com.te Alfonso Miccichè</p> 	<p>Si appone, così come previsto dalla vigente normativa il parere di regolarità contabile sulla proposta di Giunta Comunale di cui sopra</p> <p>Il Responsabile del 2° settore (Ragioneria e Finanza) Angela Ferrera</p> 



Copia estratta dal sito web



COMUNE DI ARAGONA

Sistema di Misurazione, Valutazione, Rendicontazione della Performance



Allegato alla Delibera di Giunta comunale n. _____ del _____

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Sistema disciplina l'attività di misurazione e valutazione della *performance* del Comune di Aragona.
Il presente sistema si applica al Personale responsabile della UO con incarico di posizione organizzativa ed al personale del Comparto.
2. Il sistema di Misurazione e valutazione della Performance ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione della:
 - Performance complessiva dell'Ente ;
 - Performance Organizzativa;
 - Performance Individuale del Personale con Incarico di Posizione Organizzativa e del Personale del Comparto.

Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e sulla rendicontazione della *performance*.

Art. 2

Misurazione e valutazione della Performance

1. Per misurazione e valutazione della Performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali del Comune di Aragona, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa. Il sistema di misurazione e valutazione della Performance è rivolto a misurare e valutare l'Amministrazione nel suo complesso, le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed i dipendenti.
2. L'articolazione delle disposizioni che seguono è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento dei principi fissati in tema di *performance* dal D.Lgs. n. 150/2009.
3. **La Performance complessiva**, riguarda la capacità dell'Ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico-finanziari ed organizzativi.
4. **La Performance organizzativa**, sempre quale specificità della Performance complessiva, riguarda invece la capacità dei diversi Servizi o Uffici, in cui si articola l'Ente, di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al punto precedente.
5. **La Performance individuale**, riguarda la capacità di ciascun individuo dell'organizzazione di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'Ente.

Art. 3

Finalità

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è finalizzato a:
 - Orientare la Performance della Dirigenza al raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
 - Raggiungere elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
 - Assicurare la crescita delle competenze professionali;

- Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
 - Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della Performance;
 - Favorire l'autonomia, l'assunzione di responsabilità e l'impegno verso il raggiungimento degli obiettivi del personale, soprattutto con qualifica non dirigenziale.
2. La misurazione e la valutazione della *performance* del Comune di Aragona è, altresì, finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti, ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché l'economicità, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa in attuazione dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
 3. Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è finalizzato, infine, alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dirigenti, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 4

Misurazione della performance complessiva

1. La misurazione della Performance complessiva si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale del Comune di Aragona. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisi che ne rendano opportuna una revisione.
2. Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate annualmente in programmi, progetti ed azioni strategiche che comportano il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso il Comune di Aragona.
3. I programmi, i progetti e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'organo politico devono contenere specifici riferimenti:
 - agli obiettivi strategici che si pongono rispetto alle priorità di mandato;
 - al profilo temporale di realizzazione;
 - alle fasi di realizzazione;
 - alle risorse economiche e finanziarie assegnate;
 - a parametri ed indicatori attesi;
 - alle unità operative coinvolte (Servizi o Uffici).
4. I riferimenti di cui al punto precedente hanno un orizzonte temporale almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati ai diversi Servizi o Uffici in cui si articola il Comune, i quali sono chiamati a contribuire al perseguimento degli obiettivi di carattere generale.
5. La misurazione della Performance complessiva, tiene conto anche del contributo che le unità organizzative apicali, nel loro complesso sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e progetti.

Art. 5

Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance della singola unità organizzativa consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale, alla performance complessiva, mediante il confronto con gli obiettivi e le risorse assegnate, l'attivazione degli opportuni

riscontri e delle conseguenti azioni correttive. Rappresenta inoltre l'anello di collegamento fondamentale per la misurazione della performance individuale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 6

Misurazione e valutazione delle performance individuali

1. La *performance* individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della *performance* complessiva dell'organizzazione.
2. La misurazione e la valutazione della *performance* è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi;
 - d) alla capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi.

Art. 7

Ciclo di gestione della performance

1. Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 3, il Comune di Aragona sviluppa, in maniera coerente con la pianificazione strategica, con il ciclo e i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il *ciclo di gestione della performance* che si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e allocazione delle relative risorse necessarie entro il 31 dicembre dell'anno precedente ovvero entro il termine di approvazione del Bilancio di previsione ove prorogato con apposito provvedimento normativo.
 - b) monitoraggio della *performance* in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale e conseguente utilizzo dei sistemi premianti;
 - d) rendicontazione dei risultati.

2. L'Amministrazione, in fase di predisposizione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) definisce i programmi. Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, l'Amministrazione approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG – Piano della Performance) contenente sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento a ciascun Responsabile della UO con incarico di posizione organizzativa.

Il PEG è anche Piano della Performance, in virtù del quale non solo vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali ma anche definiti, con riferimento ai medesimi obiettivi ed alle specifiche risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle Performance generale ed individuale dell'amministrazione. Gli obiettivi individuati saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante.

Ai fini del presente Regolamento si richiama il contenuto dall'art. 169 c. 3-bis del TUEL che così recita *...3-bis: Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*

Atteso che ai sensi dell'art.169, c.1 del TUEL: *La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;* ove l'approvazione del Bilancio di Previsione dovesse avvenire oltre i termini utili per l'avvio del ciclo della performance (ovvero entro il mese gennaio), il documento programmatico da utilizzare è la scheda di Negoziazione/Assegnazione Obiettivi, ovvero la scheda allegato A/Sub1. L'Amministrazione, in tale scheda, oltre che definire/formalizzare gli obiettivi, assegnerà: un peso (valore), il valore atteso e un indicatore. Per i punti peso (valore), sono previsti un totale di 100 punti; i quali vanno assegnati ai singoli obiettivi sulla base della strategicità ovvero priorità funzionali e/o temporali dell'Amministrazione.

La scheda Negoziazione/Assegnazione Obiettivi, assume dunque, la funzione di PEG provvisorio, salvo opportune modifiche/integrazioni successive che si andranno ad apportare con l'approvazione del nuovo PEG definito a seguito dell'adozione del bilancio di previsione.

La fase della negoziazione/assegnazione obiettivi delle risorse umane, tecniche e finanziarie .

Entro il 31 gennaio l'Amministrazione, ovvero l'Assessore al ramo, negozia con i Responsabili di Posizione Organizzativa, gli obiettivi annuali di performance. Tale negoziazione attiene le modalità di perseguimento oltre che le risorse.

In di questa fase verrà utilizzata la scheda di Assegnazione/Negoziazione Obiettivi di cui all'allegato: A ed A sub1.

3. Nel corso dell'esercizio l'Amministrazione effettua il monitoraggio rispetto all'attività dei responsabili di settore, rilevando lo stato di avanzamento degli obiettivi del "PEG - Piano della Performance"

4. Al termine dell'esercizio viene effettuata la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi individuati nel "PEG - Piano della Performance".

Art. 8

Procedimento per la misurazione e valutazione della Performance

1. Oggetto della misurazione è il **contributo** - COSA E COME - (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che i diversi soggetti dell'organizzazione, apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente.
2. Gli ambiti di misurazione e valutazione del contributo, ovvero la performance, possono essere direttamente mutuati dagli artt. 8 e 9 del decreto legislativo n. 150/2009. Essi sono: la **performance organizzativa** e la **performance individuale**.

La performance **del personale Apicale** (responsabile di posizione organizzativa), esprime il **contributo** fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati; essa è collegata, ad obiettivi operativi di cui al PEG ed obiettivi strategici-organizzativi-comportamentali, afferenti distinti *Ambiti di Valutazione*, ovvero:

AMBITI OBIETTIVI OPERATIVI:

- raggiungimento di specifici obiettivi individuali ;
- attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione;
- attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPC;
- trasparenza attuazione obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013.

AMBITI OBIETTIVI STRATEGICI-ORGANIZZATIVI-COMPORTAMENTALI:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- d) e il miglioramento qualitativo [...] delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

La definizione degli obiettivi strategici organizzativi annuale, prende legame dagli obiettivi triennali previsti dal Piano della Performance, distintamente per ciascun Settore.

Ad entrambi gli *Ambiti di Valutazione* individuati, ovvero: *Operativo - Strategico-Organizzativo-Comportamentale*, viene attribuito, in sede di assegnazione, un punteggio massimo complessivo di 50 punti peso, per un totale di 100 punti peso (cfr. Scheda Allegato A Sub1).

- 3 Gli obiettivi rappresentano i risultati attesi dalla prestazione del responsabile del settore con incarico di posizione organizzativa nel periodo considerato, come detto vengono assegnati/negoziati annualmente, essi devono essere:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- 4 Costituiscono, oggetto del sistema di valutazione "gli obiettivi strategici e operativi", afferenti i suddetti ambiti di valutazione, contenuti nella richiamata scheda Allegato A sub1, i quali *sono unificati organicamente nel PEG-Piano della Performance* e pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Aragona, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- 5 Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene misurato, annualmente, dal Nucleo di Valutazione sulla scorta della *Relazione a Consuntivo* redatta e trasmessa allo stesso (utilizzando obbligatoriamente l'allegato format "*Relazione a Consuntivo*"), entro il mese di gennaio dell'anno successivo, da parte dei responsabili di posizione organizzativa. Nella relazione vengono illustrati, per ciascun obiettivo, i risultati raggiunti e le eventuali criticità riscontrate, il tutto corredato da documenti, atti, report etc.
- 6 La valutazione è formulata dal Nucleo di Valutazione al Sindaco con l'attribuzione di un punteggio massimo di 100 (50+50) punti. Nel formulare la valutazione del grado complessivo di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, il Nucleo opererà considerando sia il peso degli stessi sia l'efficacia (Qualità dei servizi ed Equità, intesa come soddisfazione equilibrata degli interessi in gioco ed in potenziale conflitto) ed efficienza (si intende il corretto rapporto tra risorse impiegate e risultati conseguiti).
Il Nucleo di Valutazione considererà, inoltre, eventuali cause che possano motivare uno scostamento tra il grado complessivo di raggiungimento dell'obiettivo e la valutazione quali, a titolo esemplificativo, l'alto grado di innovatività del progetto, la complessità di realizzazione, variabili esogene o endogene oggettive e non controllabili dall'Ente (ridefinizione delle funzioni dell'Ente in esito a riforme istituzionali, diminuzione significativa del personale o delle risorse finanziarie a causa di vincoli della finanza pubblica, ecc.).
- 7 Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi il Nucleo di Valutazione, utilizza la citata **scheda Allegato A**, ed attribuirà il seguente punteggio (che successivamente verrà moltiplicato per il peso dell'obiettivo considerato):
1. obiettivo pienamente raggiunto = 1;
 2. obiettivo raggiunto in misura soddisfacente = 0,8;
 3. obiettivo raggiunto in misura sufficiente = 0,6;
 4. obiettivo solo parzialmente raggiunto = 0,5;
 5. obiettivo non raggiunto = 0.
- 8 Per il personale non incaricato di posizione organizzativa appartenente alla categoria **D o C la valutazione è collegata ai seguenti fattori, ovvero:**
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- qualità del contributo fornito alla performance del settore di appartenenza;
 - grado di competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- Come meglio esplicitati nella allegata scheda di valutazione Allegato B.

9 Per il personale appartenente alla categoria A o B la valutazione è collegata ai seguenti fattori, ovvero:

- qualità del contributo fornito alla performance del settore di appartenenza;
 - grado di competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali;
- Come meglio esplicitati nella allegata scheda di valutazione Allegato C.

Entro **quindici giorni** dalla Assegnazione/Negoziazione degli obiettivi con l'Amministrazione, i responsabili di posizione organizzativa, procedono **obbligatoriamente**, all'illustrazione degli stessi al personale del proprio settore mediante apposita riunione della quale va redatto apposito "Verbale di Performance". Il responsabile di posizione organizzativa, inoltre, formalizzerà/consegnerà **ad ogni dipendente** la rispettiva "Scheda di Assegnazione/Valorizzazione Performance Individuale". In tal senso utilizzerà obbligatoriamente il format di cui all'allegato B o C; nella quale verranno analiticamente sviluppati i "Fattori Esplicativi" oggetto di valutazione e per i quali assocerà un peso.

FATTORI ESPLICATIVI:

1. Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (solo per il personale appartenente alla categorie D o C);
2. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno;
3. Disponibilità al cambiamento, adattando il proprio comportamento allo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato;
4. Capacità di rapportarsi in maniera costruttiva con i colleghi interni ed esterni al proprio ambito organizzativo;
5. Disponibilità a fronteggiare imprevisti ed emergenze;
6. Capacità di rispettare le scadenze;
7. Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del responsabile;
8. Disponibilità ai cambiamenti finalizzati all'accrescimento della propria professionalità.

Al termine del ciclo annuale della performance, comunque non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, il responsabile della posizione organizzativa procederà alla valutazione individuale di ciascun dipendente mediante un colloquio di valutazione. Il tutto verrà formalizzato utilizzando le schede di valutazione di cui all'allegato B o C, nella parte relativa alla valutazione dei risultati raggiunti.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione, il responsabile di posizione organizzativa trasmette, al Nucleo di Valutazione, per ogni obiettivo negoziato/ricevuto, dettagliata e analitica rendicontazione, dei risultati conseguiti dal settore organizzativo di diretta responsabilità. In tal senso utilizzerà **obbligatoriamente** il format "Relazione a Consuntivo" di cui all'allegato D.

Art. 9

Esito della valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta del Sistema sopra descritto, propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa per l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato.

Art. 10

Relazione sulla performance

1. Il Comune Aragona, annualmente, approva la Relazione sulle *performance* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando anche gli eventuali scostamenti. La Relazione dev'essere validata dal Nucleo di Valutazione, al pari degli altri documenti del ciclo della performance, deve essere pubblicata sul sito istituzionale del comune sezione "Amministrazione Trasparente".

Copia estratta dal sito [www.comune.aragona.it](#)

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Giuseppe Pendolino

L'ASSESSORE ANZIANO
Francesco Virone

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Giuseppe Vinciguerra

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 e dell'art.12 della L.R. n.5/2011 è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ (Reg. Pub. N. _____)

Li, _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario Generale, visto l'art. 12 della L.R. 03/12/1991 N. 44,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente esecutiva.
 È esecutiva essendo decorsi 10 giorni dalla relativa pubblicazione.

Li, 26/07/2018

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia conforme all'originale, in carta libera, a uso amministrativo.

Aragona, _____

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI**