



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35

**OGGETTO: Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi  
– Recepimento del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (c.d. Legge Brunetta) –  
Approvazione.-**

L'anno **duemilaundici**, addì **quattordici**, del mese di **marzo**, alle ore **21** e minuti **00**, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
TOGNETTI Paolo	Sindaco	x	
AGNESINA Francesco	Vice Sindaco	x	
NIBBIO Ferruccio	Assessore	x	
DIFINO Giuseppina	Assessore	x	
OLIVA Emanuela	Assessore	x	
		5	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale sig. **DI Pietro dr. Nicola** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **TOGNETTI Paolo**, nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

**OGGETTO:** Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi. Recepimento del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (c.d. Legge Brunetta). Approvazione.

### LA GIUNTA COMUNALE

VISTI l'art. 42 comma 2 lett. a) e l'art 48 comma 3 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

VISTA la legge 4 marzo 2009 n. 15 ed in particolare gli artt. 4 e 5 con i quali veniva delegato il governo ad emanare uno o più decreti finalizzati tra l'altro "all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare in materia di sistemi di valutazione (art. 4) e sistemi premianti (art. 5)

VISTO il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante l'attuazione della delega conferita con la disposizione sopracitata ed in particolare:

- a. l'art. 16 commi 1), 2) e 3 i quali rispettivamente impongono agli enti locali:
  - a. l'immediata applicazione dell'art. 11 commi 1 e 3 in materia di trasparenza ed accessibilità dei dati afferenti all'azione amministrativa in generale ed al ciclo della performance in particolare;
  - b. l'obbligo di adeguamento dei propri ordinamenti alle disposizioni di cui agli artt. 3;4;5 comma 2;7;9; e 15 comma 1 del titolo II del decreto in materia di introduzione del sistema di misurazione e valutazione e di performance;
  - c. l'obbligo di concludere le operazioni di adeguamento entro il 31 dicembre 2010.
- b. l'art. 30 da ritenersi applicabile pur nel silenzio dell'art. 31 comma 1 in virtù del rinvio contenuto nell'art. 74 comma 1) il quale:
  - a. impone l'obbligo di nominare l'organismo indipendente di valutazione entro il 30 aprile 2010;
  - b. abroga la previgente normativa in materia di nucleo di valutazione contenuta nel d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286 con decorrenza 30 aprile 2010.
  - c. Non incide sulla disciplina dei controlli interni degli enti locali contenuta all'art. 147 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- c. l'art. 31 ed in particolare:
  - a. Il comma 1 il quale impone di adeguare gli ordinamenti degli enti locali agli artt. 17 comma 2; 18; 23 commi 1 e 2; 24 commi 1 e 2; 25; 26; e 27 comma 1 contenuti al titolo III del decreto in materia di sistemi incentivanti e riconoscimento del merito ed istituti premiali;
- d. l'art. 31 commi 2 e 4 i quali obbligano gli enti locali a recepire il principio secondo il quale nell'assegnazione delle risorse afferenti alla performance individuale:
  - a. Il personale debba essere ripartito su di un numero di livelli di merito non inferiore a 3;
  - b. una quota prevalente delle risorse afferenti al riconoscimento della performance individuale sia assegnata al personale che si colloca nella fascia di merito più elevata;
- e. l'art. 31 comma 3 il quale prevede che al fine di premiare il merito gli enti locali oltre ad utilizzare gli strumenti indicati all'art. 20 lettere da c) ad f) adeguino il proprio ordinamento al fine di recepire:
  - a. Il bonus annuale per le eccellenze;
  - b. Il premio annuale per l'innovazione;



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

- f. l'articolo 31 comma 4 il quale impone agli enti locali di trasmettere alla commissione i dati relativi al funzionamento del sistema premiante collegato alla performance individuale entro il 31 dicembre 2011 al fine di verificare i risultati delle attività di adeguamento;

VISTI l'art. 65 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e l'art. 9 comma 17 del d.l. 25 maggio 2010 n. 78 convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122 i quali rispettivamente:

- a. impongono alle parti di adeguare i contratti collettivi al contenuto del decreto (con riguardo agli ambiti di competenza ed alle disposizioni del Titolo III con decorrenza 31 dicembre 2010 sotto comminatoria di disapplicazione con decorrenza 1 gennaio 2011 (artt. 65 ai commi 1 e 2);
- b. assegnano agli enti locali quale termine ultimo per l'adeguamento dei contratti collettivi decentrati la data del 31 dicembre 2011 sotto comminatoria di disapplicazione a decorrere dal 31 dicembre 2012 (art. 65 al comma 4);
- c. stabiliscono che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva troveranno applicazione con decorrenza dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso (art. 65 al comma 5);
- d. stabiliscono che le procedure negoziali afferenti al triennio 2010 – 2012 non avranno luogo (art. 9 al comma 17);

### RITENUTO

Che alla luce delle disposizioni sopra citate l'amministrazione, al fine di rispettare le scadenze sopra richiamate, è tenuta entro il 31 dicembre 2010 ad adeguare il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplinando ovvero integrando la disciplina dei seguenti settori:

#### quanto al titolo II

- soggetti del ciclo della performance;
- strumenti del ciclo della performance;
- ciclo della performance in generale;
- performance organizzativa;
- trasparenza del ciclo di gestione della performance;

#### quanto al titolo III

- Principi generali del sistema premiante;
- La performance individuale
- Disciplina delle progressioni orizzontali;
- Collegamento tra sistema di misurazione e valutazione e conferimento di incarichi di responsabilità;
- Disciplina del premio di efficienza;
- Definizione delle condizioni e modalità per l'attivazione degli istituti di cui alle lettere a) e b) dell'art. 20 (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione);

VISTI i criteri generali per l'integrazione e l'adeguamento del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con riguardo al recepimento dei contenuti e principi presenti nel D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 approvati dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 61 del 30.11.2010;



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

VISTA la delibera n. 121 del 9.12.2010 della CIVIT con la quale la stessa, "considerato che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009), ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)".

CONSIDERATO, che l'istituto dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, non trova automatica applicazione per i comuni stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 dello stesso D.lgs, si ritiene opportuno prevedere nel regolamento come istituto ordinario per l'ente OIV, lasciando comunque alla Giunta Comunale la facoltà di mantenere/nominare il nucleo di valutazione, stabilendo in tal caso che spettano a detto organo gli stessi poteri e le stesse funzioni previste nel regolamento per l'OIV;

VISTA la bozza di regolamento dell'ordinamento degli uffici e servizi di recepimento del D.Lgs n. 150/2009, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale e ritenuta la stessa meritevole di approvazione:

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 49 del D.Legisl. n. 267/2000 e s.m.i, il Responsabile del Servizio interessato ha espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, che di seguito sottoscrive.

Il Responsabile del Servizio  
f.to Di Pietro dr. Nicola

DATO ATTO che, su richiesta, il Segretario Comunale ha espresso il parere favorevole in ordine alla legittimità del presente atto, che di seguito sottoscrive.

Il Segretario Comunale  
f.to Di Pietro dr. Nicola

VISTO l'art. 42 del D.lgs. 267/00;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano dai convenuti aventi diritto al voto;

### DELIBERA

- 1) Di approvare il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi di recepimento al D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (c.d. Legge Brunetta), costituito da n. 36 articoli, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale come allegato A);
- 2) Di confermare il Nucleo di Valutazione, attualmente in carica, quale organo tecnico teso a dare attuazione al regolamento cui al punto 1) del presente atto;
- 3) di comunicare in elenco ai Capi Gruppo consiliari il presente deliberato contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L.;



# **COMUNE DI MERGOZZO**

*Provincia del Verbano Cusio Ossola*

*Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it*

## ***Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011***

4) Di disporre la pubblicazione all'albo pretorio comunale on-line per quindici giorni consecutivi, dando atto che la presente deliberazione diverrà esecutiva l'undicesimo giorno di tale pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2010.-



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

**Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011**

## REGOLAMENTO COMUNALE

SULL' ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI CON  
RIGUARDO AL RECEPIMENTO DEI CONTENUTI E PRINCIPI  
PRESENTI NEL D. LSG 27 OTTOBRE 2009 N. 150  
Del G.C. n. 35 del 14.3.2011

## INDICE

### PRINCIPI GENERALI

- Art 1 – Oggetto del regolamento
- Art 2 – finalità. Il sistema degli standard di qualità

### TITOLO I

#### LA PERFORMANCE

#### CAPO I

##### I SOGGETTI

- Art 3 - organismo politico amministrativo. La giunta Comunale. Il sindaco.
- Art 4 – Organismo indipendente di valutazione della performance.
- Art 5 – Durata e nomina dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.
- Art 6 – Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.
- Art 7 – I responsabili di posizione organizzativa.

#### CAPO II

##### GLI STRUMENTI

- Art 8 - il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Art 9 – Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani. Il personale dipendente.
- Art 10 – Valorizzazione del progetto. I responsabili di posizione organizzativa.

### TITOLO II

#### LA PERFORMANCE

#### CAPO I

##### ELEMENTI GENERALI

- Art 11 – Ciclo della performance.
- Art 12– I livelli della performance.
- Art 13 – le risorse destinate al trattamento accessorio legato alla performance.

#### CAPO II

##### LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Art 14 - La performance organizzativa.
- Art 15 - Struttura dei progetti e degli obiettivi.
- Art 16 – formazione del piano della performance organizzativa. La definizione e valorizzazione dei progetti.
- Art 17 - Verifiche intermedie.
- Art 18 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa.

#### CAPO III

##### LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Art 19 – Performance individuale del personale.
- Art 20 - gli elementi di valutazione della performance individuale.
- Art 21 - la valutazione della performance individuale del personale.



# **COMUNE DI MERGOZZO**

*Provincia del Verbano Cusio Ossola*

*Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it*

## **Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011**

**Art 22 - la performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa. Nozione, consistenza e valutazione.**

### **CAPO IV ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVANTI**

**SEZIONE I  
INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE RISORSE  
Art 23 - gli strumenti di incentivazione.**

**SEZIONE II  
DISCIPLINA DELLE FORME INCENTIVANTI**

**PARAGRAFO I  
PRINCIPI GENERALI  
Art 24 - i principi ed obiettivi delle forme incentivanti.  
PARAGRAFO II**

**PREMIO DI ECCELLENZA E PREMIO PER INNOVAZIONE  
Art 25 - il premio di eccellenza.  
Art 26 - il premio di eccellenza.**

**PARAGRAFO III  
LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI  
Art 27 - le progressioni economiche. principi generali.  
Art 28 - le progressioni economiche. Disposizioni di indirizzo.**

**PARAGRAFO IV  
IL PREMIO DI EFFICIENZA  
Art 29 - il premio di efficienza. Caratteri generali.  
Art 30 - destinazione delle risorse derivanti dal premio di efficienza.**

**PARAGRAFO V  
INCARICHI DI RESPONSABILITA'  
Art 31 - Attribuzione di incarichi e responsabilità. Caratteri generali.**

**PARAGRAFO V  
PROGRESSIONI IN CARRIERA  
Art 32 - le progressioni di carriera**

**TITOLO III  
LA TRASPARENZA  
Art 33 - la trasparenza. Nozione  
Art 34 - trasparenza del ciclo della performance organizzativa.  
Art 35 - trasparenza del ciclo della performance Individuale.**

**TITOLO IV  
DISPOSIZIONI FINALI  
Art 36 - norma finale**



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

### PRINCIPI GENERALI

#### Articolo 1 – Oggetto del regolamento

1. il presente regolamento disciplina il ciclo della performance ed il sistema incentivante nel comune di Mergozzo in attuazione del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ed in particolare:
  - a. quanto al titolo II del decreto sopracitato
    - i soggetti del ciclo della performance;
    - gli strumenti del ciclo della performance;
    - il ciclo della performance in generale
    - la performance di organizzativa;
    - la performance individuale
  - b. quanto al titolo III
    - i principi generali del sistema premiante;
    - la disciplina delle progressioni orizzontali;
    - il collegamento tra sistema di misurazione e valutazione e conferimento di incarichi di responsabilità;
    - la disciplina del premio di efficienza;
    - la definizione delle condizioni e modalità per l'attivazione degli istituti di cui alle lettere a) e b) dell'art. 20 (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione);e
  - c. La trasparenza.
2. il presente regolamento costituisce integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è approvato nel rispetto dei criteri generali deliberati dal consiglio comunale con deliberazione n. 61 del 30.11.2010.

#### Articolo 2 – finalità. Il sistema degli standard di qualità

1. il presente regolamento risponde alla finalità di adeguare il sistema incentivante allo scopo di renderlo strumento di miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'amministrazione.
2. Per le finalità di cui al comma 1 l'amministrazione elabora e rende noti i livelli di qualità, gli indicatori e gli standard relativi ai servizi erogati che si impegna a rispettare.
3. L'attività di cui al comma precedente è garantita nel rispetto delle direttive impartite dalla Commissione per la Valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche con riguardo in particolare alla deliberazione 88/2010 ed alle successive modificazioni ed integrazioni.

### TITOLO I LA PERFORMANCE

#### CAPO I I SOGGETTI

#### Articolo 3 - organismo politico amministrativo. La giunta Comunale. Il sindaco.

1. l'organo competente all'adozione di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance che la legge ed il presente regolamento attribuiscono all'organismo politico amministrativo è la giunta comunale.
2. La giunta comunale approva inoltre la carta dei servizi ed in generale tutti gli atti che contengono gli standard di cui all'art. 28 del d.lgs. 27 ottobre 2009.
3. Di stabilire come istituto ordinario per l'ente l'Organismo Indipendente di Valutazione, dando tuttavia facoltà alla Giunta Comunale, (non essendo detto istituto obbligatorio per l'ente in quanto non trova applicazione per il comune l'art.14 del D.lgs. 150/2009, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 dello stesso D.lgs. 150/2009), di mantenere/ nominare per l'ente il nucleo di valutazione, il quale, se confermato e/o nominato, ha gli stessi compiti e stesse funzioni assegnate dal presente regolamento all'organismo indipendente di valutazione.
4. Il Consiglio Comunale ferme restando le facoltà ed i poteri di carattere ispettivo e conoscitivo esercita la propria funzione di indirizzo con l'approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria e contabile identificati dalla legge.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

### Articolo 4 – Organismo indipendente di valutazione della performance.

1. Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale nomina con proprio decreto l'organismo indipendente di valutazione della performance.
2. L'organismo di cui al comma 1 è costituito in forma monocratica ed è supportato dal Segretario comunale che assume il ruolo di "struttura tecnica di Supporto".
3. L'amministrazione ha facoltà di nominare l'organismo di cui al comma 1 anche in forma associata. In tale ipotesi la convenzione può prevedere la struttura collegiale in deroga a quanto stabilito dal comma 2 del presente articolo.
4. L'organismo di cui al comma 1 svolge i seguenti compiti:
  - a. Propone il sistema di misurazione e valutazione ai sensi dell'art. 30 comma 3 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e ne Assicura la coerenza con le direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.
  - b. Propone il sistema di standars, indicatori e parametri di valutazione da associare ai progetti da sottoporre all'approvazione della giunta comunale.
  - c. effettua, per la parte di competenza la valorizzazione dei progetti di cui all'art. 9 del presente articolo;
  - d. Impartisce alla struttura permanente di cui al presente regolamento le direttive necessarie ad indirizzare adeguare e correggere l'andamento del ciclo della performance
  - e. effettua la proposta di valutazione finale in ordine ai risultati ottenuti da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;
  - f. effettua la proposta di valutazione finale della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato da sottoporre alla Giunta Comunale;
  - g. Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa di quella individuale nonché sul concreto impiego degli istituti del sistema premiante;
  - h. Monitora il rispetto degli articoli 33 e seguenti del presente regolamento in materia di trasparenza ed in generale assicura la conoscenza di tutte le fasi del ciclo della performance.
  - i. verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate;
  - j. supporta gli organi di indirizzo politico amministrazione nell'approvazione degli atti del ciclo della performance organizzativa di quella individuale relativamente al personale posto in posizione apicale;
  - k. supporta il segretario nella gestione delle attività della struttura permanente di cui all'art. 6 del presente articolo con riguardo in particolare all'effettuazione delle verifiche intermedie sulle attività monitorate;
  - l. Segnala alla giunta le eventuali gravi anomalie riscontrate nella gestione;
  - m. Svolge tutti gli altri compiti identificati dalla legge e dal presente regolamento.
5. L'organismo di cui al comma 1 è posto al di fuori della struttura organizzativa dell'amministrazione ed opera in posizione di autonomia funzionale ed imparzialità sia rispetto alla struttura tecnica che con riguardo agli organi di indirizzo politico amministrativo.
6. Di stabilire che nel caso in cui la Giunta Comunale, avvalendosi della facoltà prevista dall'articolo precedente, in deroga a quanto sopra disposto, confermi o nomini il Nucleo di Valutazione, allo stesso competono tutti i compiti e le funzioni attribuite dal presente regolamento all'Organismo Indipendente di Valutazione.

### Articolo 5 – Durata e nomina dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

1. L'organismo di cui all'articolo precedente è nominato per la durata di anni 3 ed è rinnovabile per una sola volta per ulteriori 3 anni.
2. Possono essere nominati OIV coloro che:
  - a. siano cittadini italiani;
  - b. non rivestano cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, non abbiano incarichi direttivi o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

- con le predette organizzazioni, non abbiano rivestito le suddette cariche ad assunto i predetti incarichi nel triennio precedente la nomina;
- c. non versino in alcuno dei casi di incandidabilità, ineleggibilità ed incompatibilità previsti dalle norme vigenti per i consiglieri comunali;
  - d. possiedano qualificata esperienza professionale e conoscenza delle tecniche:
    - i. del controllo di gestione e dell'organizzazione amministrativa con riguardo in particolare agli enti di minori dimensioni;
    - ii. dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni;
    - iii. della gestione del personale;
3. La nomina dell'OIV può essere preceduta dalla pubblicazione di un apposito bando all'albo pretorio e, contestualmente, sul sito internet dell'amministrazione. Le domande, accompagnate dai curricula dei candidati, devono pervenire entro il termine perentorio non inferiore a quindici giorni dalla pubblicazione dell'avviso all'Albo Pretorio. Il bando può prevedere l'obbligo di presentare le linee generali del sistema di misurazione e valutazione che il candidato intende proporre all'amministrazione ed una breve relazione sulla compatibilità del sistema con il quadro degli istituti di cui al presente regolamento.
4. all'OIV nominato spetta un compenso determinato con il decreto di nomina.

### Articolo 6 – Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

1. E' costituita la struttura tecnica permanente per misurazione della performance di cui all'art. 14 comma 9 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. L'Ufficio di cui al comma 1 è diretto dal segretario comunale.
3. L'ufficio assicura il corretto dispiegarsi del ciclo della performance nel rispetto delle direttive ed istruzioni rese dall'OIV ed in particolare:
  - a. assume la responsabilità del procedimento di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance individuati dal presente regolamento;
  - b. assume la responsabilità della progettazione ed attuazione delle misure afferenti alla trasparenza ed in particolare all'art. 11 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ed alle disposizioni di cui agli articoli 33 e seguenti del presente regolamento.
  - c. coordina e/o cura le attività di acquisizione e di circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori;
  - d. assicura l'attuazione delle direttive impartite dall'OIV in tutte le fasi del ciclo della performance;
  - e. svolge tutti gli altri compiti individuali dal presente regolamento ovvero identificati dall'OIV o dall'organi di indirizzo amministrativo.
4. L'ufficio inoltre deve assicurare la coerenza interna ed esterna degli atti afferenti al ciclo della performance con gli atti generali dell'amministrazione.

### Articolo 7 – I responsabili di posizione organizzativa.

1. I responsabili di posizione organizzativa svolgono tutte le funzioni e le attività che il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 attribuisce ai dirigenti.
2. In particolare i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti a presentare nei modi forme e tempi previsti dal presente regolamento i progetti destinati ad essere recepiti nel piano della performance di cui all'art. 16 del presente regolamento sulla base di indicazioni impartite dagli organi di indirizzo politico amministrativo nonché dei contenuti della relazione previsionale e programmatica e del piano esecutivo di gestione;
3. I responsabili di posizione organizzativa, riuniti in comitato, sono competenti ad operare la valutazione del personale ai fini dell'assegnazione dei premi connessi al sistema incentivante;
4. I responsabili di posizione organizzativa inoltre:
  - a. Sono responsabili della corretta circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori all'interno della struttura da loro diretta;
  - b. Sono responsabili della concreta attuazione delle direttive che l'OIV direttamente ovvero attraverso la struttura interna di cui all'art. 6 del presente regolamento impartisce a seguito delle verifiche intermedie



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

5. E' compito dei responsabili adottare tutte le misure organizzative afferenti alla microstruttura ritenute opportune per il perseguimento degli obiettivi contenuto nel piano della performance come identificato all'art. 16 comma 4 del presente regolamento.

### CAPO II GLI STRUMENTI

#### Articolo 8 - il sistema di misurazione e valutazione della performance.

1. Il sistema di valutazione e misurazione della performance di cui all'art. 7 comma 1 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 è proposto dall'Organismo di cui all'art. 4 del presente regolamento ed adottato con deliberazione della Giunta comunale.
2. il sistema deve garantire la misurazione e valutazione:
  - a. del livello qualitativo dei servizi erogati dall'amministrazione;
  - b. del grado di raggiungimento degli obiettivi connessi al ciclo della performance organizzativa;
  - c. degli effetti sul livello qualitativo dei servizi di cui alla lett. a) del presente comma derivanti dal raggiungimento degli obiettivi di gestione di cui alla lettera b) del presente comma.
3. Il sistema deve definire:
  - a. Tutti gli elementi di cui all'art. 7 comma 3 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
  - b. gli standard, gli indicatori di misurazione ed i parametri di riferimento per la valutazione della qualità dei servizi.
  - c. il sistema di indicatori e parametri di misurazione dei progetti connessi al ciclo della performance approvati con la deliberazione di cui all'art. 16 del presente regolamento.
  - d. Gli li indicatori rilevanti per la valutazione della performance individuale dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
  - e. Gli elementi ed indicatori essenziali della scheda di valutazione della performance individuale del personale.
  - f. I sistemi di acquisizione e gestione delle informazioni provenienti dagli indicatori di cui alle lettere precedenti.
  - g. I compiti e le responsabilità della struttura tecnica permanente di cui all'art. 14 comma 9 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 come definita all'art. 6 del presente regolamento per quanto concerne:
    - i. I processi di acquisizione delle informazioni provenienti dagli indicatori;
    - ii. La gestione delle informazioni di cui alla lettera precedente con riguardo in particolare al loro impiego:
      1. nella fase di monitoraggio intermedio delle attività;
      2. nella fasi di rendicontazione finale dei risultati.
      3. nella fase della valutazione finale del personale e dei responsabili.
4. Il sistema deve essere aggiornato ed adeguato con cadenza annuale con riguardo in particolare alle lett. c) del comma 3 del presente articolo allo scopo di assicurare il collegamento con il ciclo di gestione della performance.

#### Articolo 9 - Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani. Il personale dipendente.

1. La valorizzazione è lo strumento di assegnazione al progetto/obiettivo/piano di lavoro di una quota delle risorse decentrate destinate alla remunerazione della performance organizzativa.
2. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali fermo restando il principio secondo il quale una quota maggioritaria delle risorse decentrate disponibili deve remunerare la performance individuale..
3. Il budget di cui al comma precedente è destinato ai singoli progetti/piani/attività dalla Giunta Comunale tenendo conto della consistenza numerica del progetto.
4. La somma ottenuta in applicazione dei commi precedenti costituisce il budget del progetto ed è assegnata ai dipendenti:



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

- a. In via preventiva secondo percentuali predefinite dal responsabile di posizione organizzativa in sede di presentazione del progetto;
  - b. A consuntivo previa valutazione da parte del responsabile di posizione organizzativa.
5. Per i progetti che trovano in tutto o in parte finanziamento mediante integrazione del fondo ai sensi dell'articolo 15 comma 5 C.C.N.L. 1 aprile 1999 (per la parte variabile del fondo) dovranno essere definite le modalità di quantificazione delle risorse integrative sulla base di parametri oggettivi e coerenti con la qualità e quantità di prestazione lavorativa richiesta e dell'obiettivo perseguito e degli effetti finali sulla qualità del servizio.

### Articolo 10 – Valorizzazione del progetto. I responsabili di posizione organizzativa.

1. La quota di retribuzione di risultato dei responsabili destinata a remunerare la performance organizzativa non può essere inferiore al 30% né superiore al 49% della retribuzione di risultato in godimento.
2. La quota di cui al comma 1 del presente articolo è definita dalla giunta comunale con la deliberazione di cui all'art. 16 del presente regolamento. Con la predetta deliberazione, la giunta approva la scheda di valutazione di ciascun responsabile di posizione organizzativa prevedendo la percentuale di valutazione di competenza dell'OIV e la percentuale di valutazione di competenza del Sindaco o dell'Assessore competente.
3. La quota di retribuzione di risultato di cui al comma 1 può essere liquidata previo accertamento del conseguimento degli obiettivi/progetti assegnati ai responsabili di posizione organizzativa ed afferenti alla performance organizzativa da condursi nei modi forme e limiti di cui al presente regolamento.

## TITOLO II

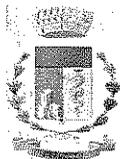
### LA PERFORMANCE

#### CAPO I

### ELEMENTI GENERALI

### Articolo 11 – Ciclo della performance.

1. il presente titolo disciplina il ciclo della performance in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e 16 comma 2 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. Il ciclo della performance è articolato secondo le seguenti fasi:
  - a. Definizione degli progetti/obiettivi/piani in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabile ed economico finanziaria di competenza del Consiglio e della Giunta;
  - b. Monitoraggio in corso di esercizio con cadenza di norma quadrimestrale e comunque in coincidenza con le fasi di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario;
  - c. Verifica dei risultati conseguiti;
  - d. Applicazione degli istituti premianti connessi al salario accessorio.
  - e. Rendicontazione delle attività e dei risultati in coincidenza con l'approvazione del rendiconto economico finanziario.
3. Il ciclo di gestione della performance presuppone l'avvenuta approvazione del Piano esecutivo di gestione con il quale vengono individuate le risorse finanziarie e strumentali correlate agli obiettivi selezionati dall'amministrazione e si articola nei seguenti atti fondamentali di competenza della giunta comunale:
  - a. Deliberazione di approvazione dei progetti/obiettivi/piani di lavoro afferenti alla performance organizzativa ed individuale corredata degli indicatori di misurazione e degli obiettivi da conseguire proposti dall'OIV.
  - b. Deliberazione di presa d'atto dell'avvenuta verifica intermedia in ordine all'andamento della performance adottata su proposta del OIV;
  - c. Deliberazione di approvazione della relazione sulla performance su proposta dell'OIV.
  - d. Liquidazione al personale dei premi connessi al sistema incentivante;



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

- e. **Liquidazione ai responsabili dei premi** connessi al sistema incentivante a cura del responsabile della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance previa deliberazione della giunta comunale su proposta dell'OIV.
4. Il responsabile della struttura permanente di misurazione dirige il processo di formazione della deliberazione di approvazione dei progetti di cui al comma 3 lett. a) del presente articolo allo scopo di assicurare la coerenza di questa con i contenuti della relazione previsionale e programmatica e del piano esecutivo di gestione.
5. La definizione degli obiettivi gestionali presuppone l'individuazione degli indicatori di valutazione e dei risultati attesi.

### Articolo 12- I livelli della performance.

1. la performance di cui al presente titolo è programmata e valutata nei due seguenti diversi livelli:
  - a. **performance organizzativa**: intesa come la valutazione del conseguimento del risultato atteso in relazione al singolo progetto/obiettivo/piano individuato dall'amministrazione ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento;
  - b. **performance individuale**: intesa come qualità della prestazione lavorativa in generale e come contributo assicurato da ciascun dipendente corretto funzionamento del settore di appartenenza.
2. La valutazione della performance organizzativa ed individuale è espressa sia nei confronti dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa che nei confronti del rimanente personale.

### Articolo 13 – le risorse destinate al trattamento accessorio legato alla performance.

1. Il sistema di incentivazione destinato alla performance è finanziato con quota parte del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. siglato in data 22 gennaio 2004.
2. In particolare sono prioritariamente destinate alla finalità di cui al comma 1:
  - a. La quota parte delle risorse stabili non destinate al finanziamento:
    - i. Delle progressioni all'interno della categoria;
    - ii. Dell'indennità di comparto;
    - iii. Delle indennità di responsabilità (come variamente denominate), di turno, di rischio, di maneggio valori, di disagio per la parte che la contrattazione decentrata ha riconosciuto essere connaturata al sistema di erogazione delle prestazioni da parte dell'amministrazione;
  - b. La quota parte di risorse variabili non destinate al finanziamento:
    - i. Degli incentivi previsti da particolari disposizioni di legge;
    - ii. Delle indennità di cui al punto iii) del precedente comma per la parte che la contrattazione decentrata ha riconosciuto essere connesse a situazioni non destinate a ripetersi nel tempo.
  - c. Tutte le risorse acquisite al fondo ai sensi dell'art. 27 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (premio di efficienza).
3. la contrattazione decentrata deve assicurare che una percentuale maggioritaria delle risorse destinate a finanziare il sistema della performance sia attribuita alla performance individuale e che di questa ultima una percentuale prevalente sia destinata a finanziare una quota limitata del personale.
4. Al fine di assicurare il rispetto del principio di cui al comma precedente il fondo cui al presente articolo è destinato
  - a. Per una quota non inferiore al 51% a finanziare il sistema premiante connesso alla performance individuale;
  - b. Per la restante quota a finanziare la performance organizzativa.
5. La contrattazione decentrata può destinare una quota del fondo di cui al presente articolo per finanziare il premio di eccellenza ed il premio per l'innovazione nei modi forme e limiti di cui al presente regolamento.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

### CAPO II

### LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### Articolo 14 - La performance organizzativa.

1. la performance organizzativa, come definita all'art.12 comma 1 lett. a) del presente regolamento è disciplinata dalle seguenti disposizioni nel rispetto dei principi contenuti agli artt. 3,4,5 comma 2 e 7 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
2. l'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti da accertare e certificare nel rispetto del presente regolamento.

#### Articolo 15 - Struttura dei progetti e degli obiettivi.

1. I progetti e gli obiettivi sono attività da svolgere in orario di servizio finalizzate a perseguire obiettivi rilevanti, specifici, circoscritti e misurabili.
2. I progetti devono in linea di massima presentare la seguente struttura.
  - a. Finalità;
  - b. Gli obiettivi
  - c. Il personale coinvolto nel progetto;
  - d. Le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi,
  - e. Il tipo di valutazione
  - f. La valutazione assegnata
  - g. Il punteggio per ogni singolo obiettivo conseguito
  - h. Il risultato complessivo conseguito determinato facendo la somma dei punteggi conseguiti diviso il numero degli obiettivi.
  - i. L'importo massimo da assegnare al responsabile del progetto
  - j. L'importo massimo da assegnare a ciascun dipendente impegnato nella realizzazione degli obiettivi contenuti nel progetto;
  - k. Il compenso da riconoscere al responsabile del progetto è determinato in % rispetto al risultato dallo stesso ottenuto per l'attuazione degli obiettivi indicati nel progetto. Detto criterio vale anche per il personale coinvolto nel progetto. La percentuale di riparto deve tenere conto del seguente criterio di valutazione e di assegnazione del punteggio:  
INSUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 0  
SUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 60  
BUONO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 80  
OTTIMO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 100
1. Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito sia dal responsabile del progetto che dal singolo dipendente che partecipa al progetto è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.
3. i progetti che prevedono riorganizzazioni o innovazioni capaci di apportare una riduzione dei costi devono contenere una relazione dettagliata di quantificazione dei risparmi attesi anche al fine di consentire la valutazione del responsabile e l'integrazione del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 27 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

#### Articolo 16 – formazione del piano della performance organizzativa. La definizione e valorizzazione dei progetti.

1. I responsabili dei settori, sulla base delle indicazioni desumibili dagli strumenti di pianificazione finanziaria e delle direttive impartite dagli organi di indirizzo presentano i progetti/piani/ obiettivi che propongono di sottoporre al processo di valorizzazione previa autorizzazione dell'assessore di riferimento ovvero del sindaco entro il 30 ottobre.
2. I progetti sono presentati al responsabile della struttura permanente di cui all'art. 6 del presente regolamento il quale coordina il processo di attribuzione – da parte dell'O.I.V.
  - a. degli indicatori e degli standard che dovranno consentire la valutazione e misurazione intermedia e finale.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

- b. Del parametro di valorizzazione di cui all'art. 9 comma 3 lett. b) del presente regolamento.
3. La giunta comunale, su proposta del responsabile della struttura di permanente indicata al comma 2 del presente articolo attribuisce il parametro di valutazione di cui all'art. 9 comma 3 lett. c) del presente regolamento ed approva la proposta di complessiva di valorizzazione.
4. La deliberazione di cui al comma precedente deve essere adottata entro il 31 gennaio di ciascun anno, costituisce "piano della performance organizzativa" e deve essere corredata del parere dell'organismo di valutazione della performance di cui all'art. 4 del presente regolamento.
5. Il responsabile della struttura di cui all'art. 6 del presente regolamento assicura la coerenza della deliberazione di cui al comma 3 del presente articolo con la relazione previsionale e programmatica e con il piano esecutivo di gestione.

### Articolo 17 - Verifiche intermedie.

1. Le attività afferenti alla realizzazione dei progetti devono essere monitorate e verificate in corso di esercizio a mezzo di appositi incontri del responsabile del progetto con i dipendenti coinvolti al fine di correggere ed indirizzare il lavoro del personale.
2. Gli incontri di cui al comma precedente hanno cadenza di norma quadrimestrale e devono coinvolgere gli amministratori referenti del progetto, se individuati dalla giunta comunale.
3. Entro il 20 settembre di ciascun esercizio dovrà essere redatto un verbale attestante lo stato di avanzamento del progetto/obiettivo.
4. Il verbale di cui al comma precedente, corredato delle valutazioni dell'organismo indipendente di cui all'art. 4 del presente regolamento deve essere presentato Consiglio nella seduta di approvazione della salvaguardia degli equilibri di bilancio.

### Articolo 18 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa.

1. la valutazione e misurazione della performance organizzativa è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'art. 4 del presente regolamento sulla base del sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 8 del presente regolamento.
2. la misurazione attiene in particolare:
  - a. al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei progetti contenuti nella deliberazione di cui all'art. 16 del presente regolamento.
  - b. All'accertamento delle economie gestionali eventualmente programmate;
  - c. All'efficienza ed economicità della gestione;
  - d. Al soddisfacimento del bisogno cui l'azione amministrativa tende a dare risposta.
3. Il sistema di misurazione e valutazione definisce le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse nel processo di valutazione della performance organizzativa.
4. La misura del raggiungimento è espressa dall'OIV in termini percentuali da 0 a 100 esplicitati in una breve relazione.
5. I verbali ed i documenti di valutazione della performance organizzativa dovranno essere redatti entro il 31 marzo di ciascun anno e presentati al consiglio nella seduta di approvazione del rendiconto finanziario.
6. la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo coincide:
  - a. con la percentuale della quota di retribuzione di risultato che può essere liquidata al responsabile del settore cui il progetto è stato assegnato;
  - b. con la percentuale di risorse decentrate assegnate al progetto ai sensi del commi 3 e seguenti dell'art. 9 del presente regolamento che possono essere distribuite.
7. Il responsabile di posizione organizzativa può graduare la quota spettante al singolo dipendente in relazione alla strategicità del ruolo ricoperto e della qualità della prestazione ai sensi dell'art. 9 comma 7 lett. b) del presente regolamento.
8. La valutazione di cui al comma precedente può comportare una riduzione rilevante del premio nel caso in cui verbali di verifica intermedia attestino la presenza di richiami da parte del responsabile di posizione organizzativa disattesi dal dipendente. Ricorrendo i medesimi presupposti del precedente inciso la riduzione del premio connesso alla performance organizzativa può essere disposta dal responsabile anche nell'ipotesi di cui alla lett. a) del comma 7 dell'art. 9.
9. Le economie così ottenute sono ripartite automaticamente tra gli altri dipendenti assegnati al progetto.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

### CAPO III

### LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### Articolo 19 – Performance individuale del personale.

1. la performance individuale del personale è rappresentata dall'insieme dei seguenti elementi:
  - a. qualità della prestazione individuale di ciascun dipendente nell'espletamento della propria prestazione lavorativa quotidiana;
  - b. qualità del contributo individuale all'azione di gruppo espresso come capacità di interazione/integrazione della propria attività con quella del rimanente personale;
  - c. contributo individuale alla realizzazione delle attività assegnate dal responsabile del posizione organizzativa;
  - d. competenza e professionalità progressivamente acquisite nel corso dell'attività lavorativa;
  - e. capacità di presidiare le attività monitorate dagli indicatori definiti dal sistema di misurazione e valutazione definiti dall'OIV.
  - f. Conseguimento di obiettivi individuali assegnati dal responsabile di posizione organizzativa.
2. La valutazione della performance individuale è finalizzata alla corresponsione della quota del fondo delle risorse decentrate destinata a tale finalità ai sensi dell'art. 13 comma 4 lett. a) del presente regolamento.

#### Articolo 20 - gli elementi di valutazione della performance individuale.

1. Gli elementi di valutazione della performance individuale, eventualmente aggiornati entro il 31 gennaio di ciascun anno, sono comunicati al personale mediante affissione all'albo pretorio. Essi sono inoltre comunicati alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato.

#### Articolo 21 - la valutazione della performance individuale del personale.

1. la valutazione della performance individuale del personale è svolta dal collegio dei responsabili presieduto dal Segretario Comunale.
2. L'attività di valutazione è sottoposta alla sovrintendenza dell'organismo indipendente di valutazione.
3. La valutazione è disposta mediante distribuzione del personale nei seguenti livelli di prestazione e con i seguenti limiti:
  - a. OTTIMO non oltre il 5% dei dipendenti in servizio
  - b. BUONO non oltre il 20% dei dipendenti in servizio
  - c. SUFFICIENTE non oltre il 50% dei dipendenti in servizio
  - d. INSUFFICIENTE nessun contingente predeterminato.
4. La fascia sub d) non ha un contingente predefinito.
5. le risorse di cui all'art. 13 comma 4 lett. a) del presente regolamento sono distribuite nelle fasce sopra riportate con deliberazione annuale della giunta comunale nel rispetto dei principi della legge e del presente regolamento.
6. Le economie derivanti dall'inserimento di uno o più dipendenti nella fascia sub d) del precedente comma 1 integrano il budget delle fascia sub a) ovvero possono essere destinate a finanziare in tutto o in parte il premio per l'eccellenza qualora istituito.
7. La contrattazione decentrata ha facoltà:
  - a. di modificare La percentuale del personale nella fasce sopra indicate con esclusione della fascia a) nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal presente regolamento;
  - b. di contrattare una diversa destinazione delle economie nell'ambito in ogni caso del sistema di incentivazione della performance individuale.
8. La valutazione della performance individuale costituisce elemento per l'assegnazione degli incentivi di cui al capo IV del presente regolamento.

#### Articolo 22 - la performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa. Nozione, consistenza e valutazione.

1. La performance individuale dei responsabili consiste nei seguenti elementi:
  - a. Perseguimento degli obiettivi personali;



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

- b. Perseguimento di obiettivi comportamentali;
- c. Perseguimento di obiettivi organizzativi;
2. la valutazione della performance individuale è svolta dall'Organismo indipendente di Valutazione supportato dal Segretario Comunale.
3. La valutazione è disposta mediante distribuzione del personale nei seguenti livelli di prestazione e con i seguenti limiti:
  - a. OTTIMO non oltre il 5% dipendenti
  - b. BUONO non oltre il 20% dipendenti
  - c. SUFFICIENTE non oltre il 50% dipendente
  - d. INSUFFICIENTE nessun contingente predeterminato
4. La valutazione di cui al comma precedente consente la liquidazione di una quota rispettivamente pari al 100% ovvero al 80% ovvero al 60% della parte di retribuzione di risultato legata alla performance individuale.
5. La giunta comunale con deliberazione annuale ha facoltà di ridurre le percentuali di cui al comma successivo relative alle fasce diverse dalla prima.
6. Le economie conseguenti alla valutazione costituiscono economie di bilancio.

### CAPO IV

#### ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVANTI

##### SEZIONE I

#### INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE RISORSE

##### **Articolo 23 - gli strumenti di incentivazione.**

1. l'incentivazione del personale dell'amministrazione è assicurata oltre che dalle somme destinate alla performance individuale ed organizzativa di cui al alle precedenti sezioni, anche dagli istituti di seguito elencati.
  - a. Premio di eccellenza;
  - b. Premio per l'innovazione
  - c. Progressioni economiche
  - d. Premio di efficienza;
  - e. Attribuzione incarichi di responsabilità.
2. le disposizioni dei successivi capi costituiscono attuazione degli artt. 21,23,25 e 27 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
3. La remunerazione del personale cui sono attribuite particolari responsabilità, rischi, disagi o comunque è sottoposto a condizione particolari di svolgimento dell'attività lavorativa è assicurata mediante corresponsione delle indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. E' vietata l'introduzione di voci indennitarie diverse da quelle previste dal contratto nazionale.

##### SEZIONE II

#### DISCIPLINA DELLE FORME INCENTIVANTI

##### PARAGRAFO I

#### PRINCIPI GENERALI

##### **Articolo 24 - i principi ed obiettivi delle forme incentivanti.**

1. il sistema incentivante è ispirato al riconoscimento del merito individuale quale elemento di selezione nell'assegnazione dei premi.
2. Il sistema incentivante individua nella selezione comparativa lo strumento di assegnazione dei premi di cui alla presente sezione.
3. il sistema incentivante esclude ogni forma di riconoscimento degli incentivi non connessa alla preventiva valutazione da svolgersi nei modi e forme di cui al presente regolamento.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

4. L'amministrazione assicura l'imparzialità e la trasparenza nell'assegnazione dei premi di cui alla presente sezione mediante:
  - i. Informazione preventiva al personale in ordine a criteri, tempi e forme di selezione e valutazione;
  - ii. Informazione alle organizzazioni sindacali relative all'andamento dei processi di misurazione e valutazione ed ai risultati di queste
  - iii. Istituzione di un procedimento di contestazione della valutazione assegnata da disciplinarsi nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione.
5. L'OIV è garante della correttezza operativa del sistema e del rispetto dei principi generali contenuti nella legge nel contratto e nel presente regolamento.

### PARAGRAFO II

### PREMIO DI ECCELLENZA E PREMIO PER INNOVAZIONE

#### **Articolo 25 - il premio di eccellenza.**

1. L'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali ha facoltà di istituire il premio di eccellenza.
2. l'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.
3. Il premio può essere assegnato a n. 1 dipendente e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.
4. I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dall'Organismo indipendente di cui all'art. 4 del presente regolamento su proposta del segretario comunale sentiti i responsabili di posizione organizzativa e sono resi noti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale e negli spazi interni appositamente destinati.
5. Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la performance come determinata all'art. 13 del presente regolamento, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata. Tale somma può essere integrata con le economie generatesi nella valutazione della performance individuale anche in considerazione dell'orario ridotto dei dipendenti.
6. Il premio è assegnato dal segretario Comunale su proposta dei responsabili di posizione organizzativa.
7. L'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla giunta comunale.

#### **Articolo 26 - il premio di eccellenza.**

1. L'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali ha facoltà di istituire il premio per l'innovazione.
8. l'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.
1. Il premio può essere assegnato a n. 1 ovvero ad un gruppo di dipendenti e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.
2. I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dall'Organismo indipendente di cui all'art. 4 del presente regolamento su proposta del segretario comunale sentiti i responsabili di posizione organizzativa. Si applicano le forme di pubblicità stabilite nell'articolo precedente.
3. Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la performance come determinata all'art. 13 del presente regolamento, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata. Tale somma può essere integrata con le economie generatesi nella valutazione della performance individuale anche in considerazione dell'orario ridotto dei dipendenti.
4. Il premio è assegnato dal segretario Comunale su proposta dei responsabili di posizione organizzativa.
5. L'organismo indipendente di valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenza alla giunta comunale a mezzo della struttura di supporto di cui all'art. \_\_ del presente regolamento.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

### PARAGRAFO III LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Articolo 27 - le progressioni economiche. principi generali.

1. Le progressioni economiche all'interno della stessa categoria di inquadramento sono attribuite con le modalità definite dalla contrattazione collettiva nel rispetto dei principi generali previsti dalla legge e dal presente regolamento.
2. il sistema di valutazione si ispira ai seguenti principi:
  - a. selettività e concorsualità delle procedure;
  - b. valorizzazione del patrimonio culturale di ciascun dipendente;
  - c. valorizzazione dei risultati conseguiti ed accertati nella performance individuale e organizzativa
3. le progressioni devono in ogni caso essere assegnate ad una quota limitata di personale.

#### Articolo 28 - le progressioni economiche. Disposizioni di indirizzo.

1. le risorse riservate all'istituto delle progressioni economiche sono definite in sede di contrattazione decentrata ferma restando la necessità di perseguire nel tempo l'obiettivo di destinare alla performance individuale una quota crescente di risorse disponibili.
2. al fine di garantire omogeneità di comparazione di norma la procedura selettiva deve essere gestita:
  - a. confrontando se possibile dipendenti in possesso di categorie e profili professionali affini tra loro;
  - b. operando con prove selettive di carattere comportamentale;
  - c. operando con prove selettive di carattere tecnico in materie di carattere generale e comunque comune ai dipendenti;
  - d. per i profili operativi mediante prove pratiche anche di carattere manuale in relazione alle competenze del personale che partecipa alla selezione
3. per la finalità di cui al comma precedente l'amministrazione può prevedere prove selettive differenziate ed ulteriori per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente la contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse già assegnate all'istituto definisce i criteri per individuare la quota destinata alle posizioni organizzative distinguendola da quella riservata al restante personale.
5. Il sistema di progressione non può operare sulla base di elementi automatici ed autoreferenziali per assegnazione del punteggi ad eccezione dell'anzianità che può operare limitatamente alla categoria A e B e per questa ultima esclusivamente per i passaggi fino al B3 incluso.

### PARAGRAFO IV IL PREMIO DI EFFICIENZA

#### Articolo 29 - il premio di efficienza. Caratteri generali.

1. Il premio di efficienza è costituito da una quota pari al 30% dei risparmi di gestione stimati conseguiti e misurati a norma del presente articolo.
2. il premio di efficienza consegue alla positiva realizzazione di un progetto di riorganizzazione di servizi esistenti ovvero implementazione di attività imposte da disposizioni di legge di nuova emanazione.
3. Il progetto deve presentare le caratteristiche di cui all'art. 15 del presente regolamento.
4. La relazione di presentazione deve in particolare:
  - a. Individuare le somme di riferimento sulle quali misurare le economie;
  - b. Individuare gli interventi di spesa e le risorse in entrata da monitorare in corso di esercizio per verificare l'andamento economico del progetto;
  - c. Operare una quantificazione preventiva presunte delle economie che si intendono realizzare.
5. La relazione a conclusione del progetto dovrà evidenziare le economie effettivamente conseguite.
6. Il revisore dei conti dovrà asseverare le economie accertate nella relazione di cui al comma precedente.
7. costituisce elemento di valutazione del responsabile sia il mancato conseguimento delle economie che lo scostamento eccessivo (positivo o negativo) dalla previsione iniziale.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011

8. L'OIV in sede di approvazione del piano della performance individua ai fini della valutazione del responsabile la percentuale di scostamento massima ammessa (avuto riguardo anche all'entità delle economie attese) fatto salvo quanto stabilito al comma successivo.
9. le verifiche intermedie devono dare conto degli eventuali elementi anche imprevisi e sopraggiunti che giustificano gli scostamenti

### Articolo 30 - destinazione delle risorse derivanti dal premio di efficienza.

1. Le risorse acquisite al fondo ai sensi dell'articolo precedente sono distribuite come di seguito:
  - a. Una percentuale definita in sede di contrattazione decentrata di importo non inferiore al 20% e non superiore al 25% delle economie conseguite è assegnata ai dipendenti che hanno partecipato al progetto;
  - b. La somma rimanente è acquisita al fondo delle risorse variabili ed è destinata ad incrementare il sistema di premialità legato alla performance individuale e organizzativa.
  - c. Per le somme di minore entità la contrattazione collettiva può riservare l'intero importo ai dipendenti che hanno partecipato al progetto.
  - d. La retribuzione di risultato può essere integrata con le risorse di cui al presente articolo soltanto qualora non sia raggiunto il limite massimo stabilito del contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Nel caso in cui le economie conseguite abbiano carattere strutturale certificato dal revisore dei conti l'integrazione di cui al comma 1 dovrà essere effettuata per un periodo non inferiore a tre e non superiore a 5 esercizi finanziari ferma restando annualmente la verifica sull'effettivo accertamento delle economie di gestione.

### PARAGRAFO V INCARICHI DI RESPONSABILITA'

#### Articolo 31 - Attribuzione di incarichi e responsabilità. Caratteri generali.

1. Per incarichi di responsabilità si intendono le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse non soltanto con i procedimenti ma anche con i aspetti organizzativi e gestionali complessi da valutarsi anche in ragione delle dimensioni dell'ente.
2. a titolo esemplificativo costituiscono incarichi di responsabilità quelli connessi alla gestione:
  - a. di servizi gestiti in convenzione;
  - b. Responsabilità di uffici complessi che comprendono la gestione di materie e procedimenti tra loro diversi ed autonomi.
  - c. le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse alla gestione di materie complesse ovvero all'assunzione simultanea di competenze connesse con più materie tra loro autonome e non connesse.
  - d. Le posizioni di direzione e coordinamento di progetti/piani attività innovativi e/o sperimentali.
3. La contrattazione decentrata può integrare le ipotesi previste alla disposizione precedente.
4. Gli incarichi di cui ai commi precedenti sono remunerati con l'indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. del 1 aprile 1999.
5. L'attribuzione degli incarichi di responsabilità e la quantificazione dell'indennità è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa nei limiti del fondo definito in sede di contrattazione decentrata.
6. I responsabili di posizione organizzativa nel conferimento degli incarichi sono tenuti a motivare la scelta anche avuto riguardo agli esiti del processo di valutazione della performance individuale.

### PARAGRAFO V PROGRESSIONI IN CARRIERA

#### Articolo 32 – le progressioni di carriera

1. la progressione di carriera è costituita dal passaggio dei dipendenti da una categoria a quella superiore del sistema di inquadramento.



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

## Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011

2. La progressione di cui al comma 1 del presente articolo può avvenire esclusivamente mediante pubblico concorso.
3. L'amministrazione ha facoltà di riservare il 50% dei posti messi a concorso al personale interno purchè in possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno al posto medesimo.
4. Fermo restando il diritto di partecipare alla selezione di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma precedente, l'amministrazione ha facoltà di prevedere nel bando di selezione previa menzione nel documento di programmazione triennale ed annuale delle assunzioni di cui all'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165:
  - a. Che la graduatoria di merito dei dipendenti che hanno passato le prove sia redatta oltre che in ragione del punteggio conseguito nelle stesse anche sulla base di un punteggio ulteriore predefinito ed attribuito in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa almeno agli ultimi 2 esercizi. Tale punteggio deve essere definito e comunicato successivamente all'esecuzione delle prove ma prima della correzione delle stesse.
  - b. Che l'accesso relativo ai posti riservati messi a concorso avvenga in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa almeno agli ultimi 2 esercizi.
5. Nell'ipotesi sub b) del comma precedente i dipendenti che non sono in possesso dei requisiti previsti dal bando possono partecipare alla selezione unicamente con riguardo ai posti riservati all'accesso dall'esterno.

### TITOLO III LA TRASPARENZA

#### Articolo 33 - la trasparenza. Nozione

1. la disciplina della trasparenza ha la finalità di assicurare l'accesso integrare dei cittadini e dei soggetti anche collettivi portatori di interesse alle informazioni attinenti ai servizi erogati dall'ente allo scopo di consentire il controllo diffuso di questi sull'azione amministrativa.
2. L'accesso deve in particolare essere agevolato relativamente a tutte le informazioni afferenti:
  - a. agli standard di qualità di qualità che l'amministrazione si impegna a rispettare nell'erogazione dei servizi;
  - b. ai risultati dell'attività di misurazione del livello di qualità dei servizi predetti.
3. L'OIV monitora ed indirizza l'attività finalizzata alla trasparenza e riferisce al consiglio comunale in una apposita sezione della relazione sulla performance.
4. La struttura permanente di cui all'art. 6 del presente regolamento è responsabile del compimento degli adempimenti complessivi relativi alla trasparenza e sovrintende ai compiti eventualmente spettanti ai responsabili di posizione organizzativa.

#### Articolo 34 – trasparenza del ciclo della performance organizzativa.

1. la trasparenza del ciclo della performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Ai fini di cui al comma 1 l'amministrazione è tenuta a pubblicare in una apposita sezione del sito internet denominata "trasparenza valutazione e merito" gli atti di seguito indicati a titolo esemplificativo:
  - a. Tutte le informazioni relative agli organi di indirizzo politico e del vertice tecnico amministrativo già previste dalla legge e quelle eventualmente indicate dall'OIV;
  - b. Tutti gli atti di cui all'art. 11 del presente regolamento;
  - c. I verbali attinenti alle operazioni di verifica intermedia delle attività;
  - d. I verbali dell'organismo indipendente di valutazione;
  - e. I provvedimenti di liquidazione delle risorse decentrate destinate a remunerare la performance.
3. Qualora la valutazione della performance organizzativa abbia coinvolto particolari categorie di utenti il progetto individua forme mirate di comunicazione quali incontri e depliant informativi.



# **COMUNE DI MERGOZZO**

*Provincia del Verbano Cusio Ossola*

*Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail mergozzo@ruparpiemonte.it*

## **Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2011**

### **Articolo 35 – trasparenza del ciclo della performance Individuale.**

1. la trasparenza del ciclo della performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Ai fini di cui al comma 1 l'amministrazione è tenuta a pubblicare in una apposita sezione del sito internet di cui al comma 2 dell'art. precedente gli atti di seguito indicati a titolo esemplificativo:
  - a. Il provvedimento di determinazione delle somme destinate alla remunerazione della performance individuale;
  - b. Il provvedimento recante i parametri e gli elementi di valutazione della performance individuale;
  - c. I verbali attinenti alle operazioni di valutazione della performance individuale;
  - d. Il provvedimento di liquidazione delle somme destinate alla remunerazione della performance individuale;
  - e. Ogni altro elemento o documento ritenuto utile dall'organismo indipendente di cui all'art. 4 del presente regolamento;
3. Qualora la valutazione della performance individuale abbia coinvolto particolari categorie di utenti l'amministrazione individua forme mirate di comunicazioni quali incontri e depliant informativi.

### **TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI**

### **Articolo 36 – norma finale**

1. Il presente regolamento potrà essere modificato o integrato su proposta dell'OIV previa verifica della compatibilità delle modifiche proposte con gli indirizzi generali espressi dal consiglio comunale.
2. Il presente regolamento entra in vigore ai sensi di legge.

# COMUNE DI MERGOTTO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI E ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'attribuzione del premio di produttività e miglioramento dei servizi

Categoria A - B - C - D

Periodo di Valutazione:

	<b>VALUTATO</b>
Cognome e nome:	Settore di appartenenza: <span style="float: right;">qualifica/profilo:</span>

	<b>VALUTATORE</b>
Cognome e nome:	Posizione ricoperta:

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
Periodo intermedio	
Data	firma del valutatore
Periodo finale	
Data	firma del valutatore

<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	
Periodo intermedio	
Data	firma del valutato
Periodo finale	
Data	firma del valutato



VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE							
Tipologia di valutazione	Elementi valutati	Valutazione assegnata				Punteggio assegnato	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO
		insufficiente	sufficiente	buono	ottimo		
1 - professionalità	Affidabilità (intesa come padronanza dei processi lavorativo, grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti al profilo di appartenenza) Autonomia operativa (nell'ambito di istruzioni o di direttive di massima ricevute) Conoscenza della materia						
	TOTALE 1						
2 - applicazione sul lavoro	Partecipazione e pro positività sui problemi da risolvere per il raggiungimento dell'obiettivo Flessibilità nelle mansioni (intesa come versatilità e disponibilità ad assumere incarichi e compiti equivalenti o appartenenti ad ambiti diversi misurata anche con il numero degli incarichi espletati, gli ordini di servizio ricevuti e la disponibilità alla effettuazione di prestazioni straordinarie)						
	TOTALE 2						
3 - collaborazione nell'ambiente di lavoro e verso l'esterno	Collaborazione con i colleghi di lavoro per un sinergismo atto ad aumentare la redditività del lavoro Rapporti con l'utenza esterna						
	TOTALE 3						
	TOTALI GENERALI (1+2+3)						

Non viene assegnato nessun premio di produttività se la media dei risultati conseguiti è inferiore a 60.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA							
Tipologia di valutazione	Elementi valutati	Valutazione assegnata				Punteggio assegnato	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO
		insufficiente	sufficiente	buono	ottimo		
1 - progetto	Valutazione sui risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi generali e specifici già fissati nel progetto allegato facente parte del piano delle performance approvato dalla Giunta Comunale si allegano alla presente per formarne parte						
	TOTALI						

Non viene assegnato nessun premio di produttività se il punteggio conseguito è inferiore a 60.

Dalla sede municipale li, \_\_\_\_\_

PER PRESA VISIONE  
IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

# COMUNE DI MERGOZZO

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO ANNO 2011

### RESPONSABILE DI SERVIZIO

Cognome e nome:

\_\_\_\_\_

Qualifica / profilo:

\_\_\_\_\_

Settore di appartenenza:

\_\_\_\_\_

### PERIODO DI RIFERIMENTO

Periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

### Osservazioni da parte del nucleo di valutazione

Periodo intermedio

Data

firma del valutatore

Periodo finale

Data

firma del valutatore

### Osservazioni da parte del valutato

Periodo intermedio

Data

Firma del valutato

Periodo finale

data

Firma del valutato

**Valutazione delle performance organizzative ed individuali**  
- guida alla compilazione -

<b>Inizio periodo (entro 31 marzo)</b>	Azioni necessarie
--	-------------------

1. Colloquio tra valutatore e valutato e individuazione degli obiettivi.
2. Valutatore definisce i pesi percentuali relativi ai singoli obiettivi;
3. Firma di valutatore e valutato

<b>Metà periodo (entro 31 luglio)</b>	Azioni necessarie
---------------------------------------	-------------------

4. Riflessione e verifica intermedia sull'andamento della valutazione tra valutatore e valutato;

<b>Fine periodo (entro 31 gennaio dell'anno successivo)</b>	Azioni necessarie
---	-------------------

5. Colloquio tra valutatore e valutato;
6. Verifica grado di raggiungimento obiettivi
7. Valutazione sulle altre aree e fattori di prestazione
8. Attribuzione punteggi all'area e calcolo punteggio ponderato di ciascun fattore
9. Determinazione valutazione finale come somma dei singoli punteggi ponderati di fattore
10. Compilazione parti a disposizione delle osservazioni di valutato e valutatore.
11. Firma da parte di valutato e valutatore

<b><u>VALUTAZIONE FINALE</u></b>
----------------------------------

**PARTE RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**PARTE A 1 – PERFORMANCE INDIVIDUALE** (max 100% sul 51% del 80% sull'indennità max di risultato)

Tenendo conto degli elementi sotto riportati viene assegnata una valutazione di \_\_\_\_\_ ed è riconosciuta una percentuale di \_\_\_\_\_ da applicare sul 51% dell'80% dell'indennità di posizione riconosciuta al predetto responsabile.

- 1 rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal segretario
- 2 capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio
- 3 autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate
- 4 affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti
- 5 disponibilità ed elasticità – attenzione all'utenza
- 6 collaborazione con i colleghi anche di altri servizi
- 7 capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno

**PARTE A 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (max 100% sul 49% del 80% sull'indennità max di risultato)

Tenendo conto degli obiettivi raggiunti dal punto di vista quantitativo, qualitativo e di economicità della spesa e previsti nel piano delle performance approvato dalla Giunta Comunale, viene assegnata una valutazione di \_\_\_\_\_ ed è riconosciuta una percentuale di \_\_\_\_\_ da applicare sul 49% dell'80% dell'indennità di posizione riconosciuta al predetto responsabile.

Osservazioni sugli obiettivi raggiunti:

Dalla sede municipale, li

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

## PARTE RISERVATA AL SINDACO O ASSESSORE DELEGATO

PARTE B – VALUTAZIONE DEL SINDACO/ASSESSORE COMPETENTE (max 100% del 20% sull'indennità max di risultato)

Tenendo conto dell'intera attività svolta e della collaborazione prestata viene assegnata una valutazione di \_\_\_\_\_ ed è riconosciuta una percentuale di \_\_\_\_\_ da applicare sul 20 % dell'indennità max di risultato riconosciuta al predetto responsabile.

Relazione dell'assessore di riferimento:

---

Dalla sede municipale li

IL SINDACO/ASSESSORE COMPETENTE

## PARTE CONCLUSIVA RISERVATA AL SEGRETARIO COMUNALE

PARTE C – VALUTAZIONE COMPLESSIVA (max percentuale 100% sull'indennità di risultato)

Valutazione assegnata	% assegnata	retribuzione di risultato max assegnabile €
parte A1 _____	del _____ sul 51% (della retribuzione max di risultato) pari a € _____	
parte A2 _____	del _____ sul 49% (della retribuzione max di risultato) pari a € _____	
parte B _____	del _____ sul 20% (della retribuzione max di risultato) pari a € _____	
	Totale indennità di risultato da liquidare € _____	

Dalla sede municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firma del valutato

Per presa visione \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

### NOTA BENE:

I criteri da seguire nella compilazione della scheda per l'assegnazione della valutazione e per il punteggio percentuale assegnato al responsabile di servizio sono i seguenti:

definizione della valutazione:	% di punteggio corrispondente
insufficiente	0%
sufficiente	60%
buono	80%
ottimo	100%

La valutazione minima richiesta per tutte le tre parti oggetto di valutazioni (parte A1 performance individuale – parte A2 performance organizzativa – parte B valutazione degli amministratori) è sufficiente. Sotto questa valutazione anche per uno solo delle tre parti oggetto di valutazioni non da diritto alla liquidazione dell'indennità di risultato



# COMUNE DI MERGOZZO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Via Pallanza 2 - 28802 Mergozzo (VB) telefono 0323/80101 telefax 0323/80738 e-mail [mergozzo@ruparpiemonte.it](mailto:mergozzo@ruparpiemonte.it)

**Deliberazione di Giunta Comunale n. 35//2011**

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE

f.to (Tognetti Paolo)

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to (Di Pietro dr. Nicola)

---

## Referto di Pubblicazione (art. 124 D.Lgs. 267/2000)

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata il giorno 24 MAR. 2011 all'Albo pretorio on line del Comune [www.comune.mergozzo.vb.it](http://www.comune.mergozzo.vb.it) per rimanervi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D.LGS. 267/2000 e s.m.i..

24 MAR. 2011

Mergozzo, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to (Di Pietro dr. Nicola)

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art.134 comma 3 D.Lgs 267/00)

### DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA \_\_\_\_\_

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (at. 134 – 4° comma, D.lgs 18 agosto 2000 n. 267)
- Perché trascorso il decimo giorno di pubblicazione (art. 134 – 3° comma D.lgs 18 agosto 2000 n. 267)

Mergozzo, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Di Pietro dr. Nicola)

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Mergozzo, li 24 MAR. 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Di Pietro dr. Nicola)

