



COMUNE DI CASTELLANA GROTTE

Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 133 del 27/10/2021

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

L'anno 2021 il giorno 27 del mese di Ottobre con inizio alle ore 12:25, e con prosieguo, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone di:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	DE RUVO FRANCESCO	Sindaco	X	
2	DE BELLIS FRANCA	Vice Sindaco	X	
3	CAMPANELLA ANTONIO	Assessore	X	
4	SANSONETTI GIOVANNI	Assessore	X	
5	PACE MAURIZIO TOMMASO	Assessore	X	
6	SABBATELLI ILLA	Assessore	X	

6

0

Il Sindaco Dott. Francesco De Ruvo, constatato il numero legale degli intervenuti e la regolarità della seduta dichiara aperta la stessa e invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto sulla cui proposta sono stati acquisiti i prescritti pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., riportati in allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Francesco Mancini, il quale provvede alla redazione del seguente verbale e ne attesta, unitamente al Presidente, l'autenticità.

La presente riunione della Giunta, convocata mediante applicazione di messaggistica istantanea, viene svolta con modalità telematica, attraverso lo strumento della videoconferenza, in modalità sincrona, in conformità ai criteri stabiliti con Decreto del Sindaco del 01 aprile 2020 – prot. n. 4690 – avente ad oggetto “Misure di semplificazione in materia di organi collegiali, ex art. 73 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, «misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19»”.

Con il predetto decreto il Sindaco ha provveduto a definire le modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza della Giunta comunale fino alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato dal Consiglio dei Ministri in relazione alla diffusione dell'Emergenza COVID -19.

Per lo svolgimento della riunione in videoconferenza è utilizzato l'applicativo gratuito Go To Meeting.

Il Sindaco dott. Francesco De Ruvo, gli Assessori Comunali prof.ssa Franca De Bellis, per. ind. Antonio Campanella, dott. Giovanni Sansonetti, arch. Maurizio Tommaso Pace, prof.ssa avv. Illa Sabbatelli e il Segretario Generale dott. Francesco Mancini intervengono anche in luoghi diversi dalla sede istituzionale del Comune in modo simultaneo e in tempo reale.

Il Segretario Generale alle ore 12:25 esegue l'appello nominale ed attesta la presenza mediante anche collegamento audio-video, dei seguenti componenti della Giunta di cui accerta l'identità:

dott. Francesco De Ruvo, in presenza;

prof.ssa Franca De Bellis, in presenza;

per. ind. Antonio Campanella, in presenza;

dott. Giovanni Sansonetti, in presenza;

arch. Maurizio Tommaso Pace, in presenza;

prof.ssa avv. Illa Sabbatelli, in collegamento audio-video.

Quindi il Sindaco, verificato il collegamento simultaneo di tutti i presenti, dichiara valida la seduta.

Relazione al Sindaco sulla base dell'istruttoria tecnica svolta dal Responsabile del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 4 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., a norma del quale gli Organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 06/09/2017, esecutiva, di approvazione del programma amministrativo di mandato;

RICHIAMATO altresì il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, e, in particolare, il Titolo II rubricato "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*", in base al quale:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

RILEVATO che il sopra citato D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. stabilisce:

- all'art. 3, che le Amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- all'art. 4, che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "*Ciclo di gestione della performance*" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;

RICHIAMATO, inoltre, l'art. 7 del predetto D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che impone alle Amministrazioni pubbliche di valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale mediante l'adozione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", la cui definizione è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione;

PRESO ATTO che l'art. 9 del medesimo D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. stabilisce che:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'art. 7, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

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

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti/responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance;

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili incaricati di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art. 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

RICHIAMATO l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., il quale disciplina il Piano della performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;

CONSIDERATO che il Piano della Performance, secondo quanto previsto dal citato art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

VISTO l'art. 169 - *Piano esecutivo di gestione* - del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., il quale stabilisce, al comma 3-bis, che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP) e che il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo TUEL e il Piano della performance di cui al succitato art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG;

RICHIAMATO il D.Lgs. 30/07/1999, n. 286, recante *“Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59”*, il quale affida ai servizi di controllo interno o nuclei di valutazione il compito di verificare la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 1 del citato D.Lgs. n. 286/1999, il quale prevede testualmente che:
“ ... 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della rispettiva autonomia, si dotano di strumenti adeguati a:

a) garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile);

b) verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (controllo di gestione);

c) valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione della dirigenza);

d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (valutazione e controllo strategico).

2. La progettazione d'insieme dei controlli interni rispetta i seguenti principi generali, obbligatori per i Ministeri, applicabili dalle regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa e derogabili da parte di altre amministrazioni pubbliche, fermo restando il principio di cui all'articolo 3 del

decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di qui in poi denominato «decreto n. 29»:

- a) l'attività di valutazione e controllo strategico supporta l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di cui agli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto n. 29. Essa è pertanto svolta da strutture che rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- b) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei dirigenti, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da strutture e soggetti che rispondono ai dirigenti posti al vertice dell'unità organizzativa interessata;
- c) l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;
- d) le funzioni di cui alle precedenti lettere sono esercitate in modo integrato;
- e) è fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.

3. Gli enti locali e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura possono adeguare le normative regolamentari alle disposizioni del presente decreto, nel rispetto dei propri ordinamenti generali e delle norme concernenti l'ordinamento finanziario e contabile. ...»;

CONSIDERATO che:

- con l'emanazione del D.L. 10/10/2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7/12/2012, n. 213, è stato riscritto il sistema dei controlli interni degli enti locali, modificando il relativo capo III del titolo VI del TUEL;
- l'articolata disciplina normativa è espressamente indirizzata a regolamentare il sistema dei controlli interni degli enti locali e attribuisce ai predetti enti il potere di determinare un proprio ordinamento, nell'ambito della autonomia organizzativa e regolamentare, mantenendo distinte le funzioni di indirizzo rispetto ai compiti di gestione e con la possibilità di derogare agli altri principi posti dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 286/1999 (art. 147, comma 4, TUEL);
- risulta, pertanto, evidente che sulla base dell'ultima disposizione richiamata, peraltro successiva all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009 e comunque specificamente rivolta a disciplinare la materia, deve ritenersi ammissibile un ordinamento dei controlli interni adottato dagli enti nell'ambito dell'autonomia organizzativa e regolamentare, nel rispetto delle norme poste dall'art. 147 e seguenti introdotti nel TUEL per effetto delle modifiche intervenute successivamente all'emanazione del medesimo D.L. n. 174/2012;
- l'art. 147 del TUEL, stabilisce, al comma 2, che il sistema di controllo interno è diretto a:
 - a) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
 - b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
 - c) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi;
 - d) verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, anche in riferimento all'art. 170, comma 6, la redazione del bilancio consolidato nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 23/06/2011, n. 118, e successive modificazioni, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente;
 - e) garantire il controllo della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.

VISTO il vigente Regolamento del sistema dei controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 30/01/2013, con cui sono state disciplinate le sopra menzionate forme di controllo;

VISTE:

- la deliberazione di G.C. n. 79 del 19/04/2018, esecutiva, di approvazione del Regolamento sul funzionamento del Nucleo Integrato di Valutazione (NIV);
- la deliberazione di G.C. n. 78 del 17/04/2018, esecutiva, di approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance;

DATO ATTO che questo Comune si è dotato da diversi anni di un organismo, il Nucleo Integrato di Valutazione (NIV);

VISTI il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016/2018, stipulato in data 21/05/2018 e il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 09/12/2019;

RICHIAMATA la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - del 9/01/2019, avente ad oggetto "*Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance*" (SMVP);

VISTA la "*Relazione annuale sullo stato del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni (ex art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009 Esercizio 2019*", acclarata al protocollo dell'Ente n. 531/2021 del 13/01/2021;

DATO ATTO che:

- l'allegato Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 - secondo cui sono oggetto di confronto, tra l'altro, i criteri generali di sistema di valutazione della performance -, è stato oggetto di informativa preventiva alle OO.SS. e alla R.S.U., giusta nota prot. gen. n. 6167 del 25/03/2021;
- a seguito del predetto invio, i soggetti sindacali non hanno richiesto il confronto entro il termine di 05 giorni dall'informazione;

RITENUTO di apportare al suddetto Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance alcune modificazioni di carattere non sostanziale e, al fine di dare certezza giuridica agli atti e ai rapporti derivanti dalla predetta disciplina nonché continuità all'azione amministrativa, di abrogare il medesimo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance approvato con la sopra citata deliberazione di G.C. n. 78/2018 e, per l'effetto, di riapprovare, contestualmente, il nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, allegato "A" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, che contiene un'articolata disciplina della valutazione della performance del Segretario Generale, dei Responsabili incaricati delle posizioni organizzative e dei dipendenti;

VISTA la comunicazione trasmessa a mezzo pec in data 05/10/2021, acclarata al prot.gen. n. 19104 del 06/10/2021 (Allegato "B") con cui il NIV ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;

CONSTATATO che la programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità;

RITENUTO altresì di precisare che:

- il processo di valutazione dell'anno 2020 resta comunque disciplinato dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 78 del 17/04/2018, esecutiva;
- le modificazioni apportate con il presente deliberato al previgente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, non avendo carattere sostanziale, non incidono sul processo di valutazione dell'anno 2021, che, pertanto, è sottoposto alla disciplina del nuovo Sistema di cui al presente deliberato;

RITENUTO, quindi, di approvare il nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, allegato "A" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e, per l'effetto, di abrogare la previgente disciplina approvata con deliberazione di G.C. n. 78/2018, fermo restando che la stessa continuerà a trovare applicazione fino alla definizione del processo di valutazione relativo all'anno 2020;

VISTI il D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., lo Statuto comunale e il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi;

VISTI:

- l'art. 151, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., il quale fissa al 31 dicembre il termine per la deliberazione del bilancio di previsione per l'anno successivo da parte degli Enti Locali e dispone che il termine può essere differito con decreto del Ministro dell'Interno, d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali;
- l'art. 43 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., il quale dispone che se il bilancio di previsione non è approvato dal Consiglio entro il 31 dicembre dell'anno precedente, la gestione finanziaria dell'Ente si svolge nel rispetto dei principi applicati della contabilità finanziaria riguardante l'esercizio provvisorio o la gestione provvisoria;
- il principio contabile applicato alla contabilità finanziaria il quale dispone che *“per gli enti locali che non approvano il bilancio di previsione entro il 31 dicembre dell'anno precedente, l'esercizio provvisorio è autorizzato con il Decreto dell'Interno che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 151, comma 1, TUEL, differisce il termine di approvazione del bilancio, d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomia locale, in presenza di motivate esigenze”*;

VISTO l'art. 163, comma 3, del TUEL, il quale prevede che l'esercizio provvisorio è autorizzato con legge o con Decreto del Ministro dell'Interno che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 151, primo comma, differisce il termine di approvazione del bilancio, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomia locale, in presenza di motivate esigenze;

VISTI:

- l'art. 106, comma 3-bis, del D.L. n. 34/2020, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 17/07/2020, n. 77, il quale ha differito dal 31 dicembre 2020 al 31 gennaio 2021 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione;
- il decreto del Ministro dell'Interno del 13/01/2021 con il quale il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 è stato differito al 31/03/2021;
- l'art. 30, comma 4, del D.L. 22/03/2021, n. 41, recante *“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”*, il quale stabilisce che, per l'esercizio 2021, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione è ulteriormente differito al 30 aprile 2021;
- l'art. 3, comma 2, del D.L. 30.04.2021, n. 56, recante *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”*, il quale stabilisce che, per l'esercizio 2021, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione di cui al succitato art. 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., è ulteriormente differito al 31 maggio 2021 e che fino a tale data è autorizzato l'esercizio provvisorio di cui all'art. 163 del medesimo TUEL;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 30/04/2020, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) per l'anno 2020;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 29/10/2020, esecutiva, di approvazione del PEG 2020/2022 e del PDO definitivo annualità 2020, rinviando a successivo deliberato l'approvazione del Piano della Performance 2020/2022;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 166 del 29/12/2020, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano triennale della performance 2020/2022;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 145 del 15/12/2020, esecutiva, di assegnazione provvisoria ai Responsabili dei Settori delle risorse finanziarie per l'esercizio 2021;

VISTA la deliberazione di Consiglio comunale, n. 26 del 15/10/2020, esecutiva, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2021-2023 e ricognizione sui programmi ed equilibri di bilancio 2020;

VISTE le seguenti deliberazioni di Giunta comunale, esecutive:

- n. 70 del 25/05/2021, avente ad oggetto “*APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE (ART. 151, COMMA 6 E ART. 231, COMMA 1, D.LGS. N. 267/2000 E ART. 11, COMMA 6, D.LGS. N. 118/2011) E DELLO SCHEMA DI RENDICONTO DELL'ESERCIZIO 2020*”;
- n. 74 del 31/05/2021, avente ad oggetto “*Artt. 151 e 170 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 - Approvazione Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023*”;
- n. 77 del 31/05/2021, avente ad oggetto “*APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2021-2023, DELLA NOTA INTEGRATIVA E DEL PIANO DEGLI INDICATORI E DEI RISULTATI ATTESI DI BILANCIO*”;

VISTE le seguenti deliberazioni di Consiglio comunale, esecutive:

- n. 22 del 25/06/2021, di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023;
- n. 23 del 25/06/2021, di approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2021/2023, trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario dell'Ente alla banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) in data 29/06/2021;
- n. 25 del 25/06/2021, di approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2020 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario dell'Ente alla banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) in data 29/06/2021;

VISTE le seguenti deliberazioni di Giunta comunale, esecutive:

- n. 90 del 29/06/2021, di approvazione del PEG e del Piano della Performance per il triennio 2021/2023;
- n. 91 del 29/06/2021, con la quale sono state apportate al bilancio di previsione finanziario 2021/2023, in via d'urgenza e salvo ratifica del Consiglio, le variazioni di competenza e di cassa ai sensi dell'art. 175, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- n. 92 del 29/06/2021, di approvazione delle conseguenti variazioni al PEG esercizio 2021-2023;

DATO ATTO che la sopra citata variazione d'urgenza al bilancio di previsione finanziario 2021/2023, ai sensi dell'art. 175, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 29/06/2021, è stata ratificata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 30 del 30/07/2021, esecutiva;

VISTE:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 30/07/2021, esecutiva, di approvazione del 1° Aggiornamento del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2021/2023 e dell'elenco annuale 2021, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e del D.M. n. 14 del 16/01/2018;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 31 del 30/07/2021, esecutiva, con la quale è stato approvato l'assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2021, ai sensi degli artt. 175, comma 8 e 193 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 30/07/2021, esecutiva, di approvazione della variazione al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) a seguito di assestamento generale di bilancio per il triennio 2021/2023;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate, unitamente all'attestazione della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento comunale sui controlli interni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Settore IV Finanziario - Tributi - Demografici, unitamente all'attestazione della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento comunale sui controlli interni;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., sulle attribuzioni della Giunta;

Con votazione unanime resa in forma palese;

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.

1) DI APPROVARE il nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, allegato "A" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e, per l'effetto, DI ABROGARE la previgente disciplina approvata con deliberazione di G.C. n. 78/2018, fermo restando che la stessa continuerà a trovare applicazione fino alla definizione del processo di valutazione relativo all'anno 2020.

2) DI PRECISARE che:

- il processo di valutazione dell'anno 2020 resta comunque disciplinato dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 78 del 17/04/2018, esecutiva;
- le modificazioni apportate con il presente deliberato al previgente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, non avendo carattere sostanziale, non incidono sul processo di valutazione dell'anno 2021, che, pertanto, è sottoposto alla disciplina del nuovo Sistema di cui al presente deliberato.

3) DI DARE ATTO che il predetto Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi.

4) DI STABILIRE che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., con cadenza annuale, previo parere vincolante del Nucleo Integrato di Valutazione e confronto con i soggetti sindacali, potranno essere effettuati gli aggiornamenti che si renderanno necessari al fine di garantire, nel tempo, un adeguato livello di funzionalità del sistema così approvato.

5) DI DISPORRE che, a cura del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate, copia del presente atto sia trasmesso:

- al Segretario Generale;
- al Responsabile del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate;
- al Responsabile del Settore II Sicurezza Sociale - Pubblica Istruzione - Politiche abitative e del lavoro - Sport;
- al Responsabile del Settore III Turismo - Spettacolo - Cultura - Risorse umane;
- al Responsabile del Settore IV Finanziario - Tributi - Demografici;
- al Responsabile del Settore V Urbanistica - Opere Pubbliche - Mobilità - Ambiente;
- al Responsabile del Settore VI Manutenzioni - Servizi - SUAP;
- al Responsabile del Settore VII Polizia Locale - Protezione civile - Randagismo;
- al Nucleo Integrato di Valutazione (NIV);
- al Collegio dei Revisori dei conti;
- al Comitato Unico di Garanzia.

6) DI TRASMETTERE, a cura del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate, il presente atto alle OO.SS. e alla R.S.U. per doverosa informativa.

7) DI DISPORRE altresì che, a cura del Settore I Segreteria Generale – Società Partecipate, il presente deliberato sia pubblicato:

- all'albo pretorio informatico per la durata di 15 (quindici) giorni;
- sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*":
 - sotto-sezione 1° livello "*Disposizioni generali*", sotto-sezione 2° livello "*Atti generali*";
 - sotto-sezione 1° livello "*Performance*", sotto sezione 2° livello "*Sistema di valutazione e misurazione della performance*".

8) DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione resa in forma palese, stante la necessità di adeguare il vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. .

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Dott. Francesco De Ruvo
(atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)

Il Segretario Generale
Dott. Francesco Mancini
(atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005)



Comune di Castellana Grotte
Città metropolitana di Bari

SISTEMA di MISURAZIONE e di VALUTAZIONE della PERFORMANCE

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. ____ del _____, pubblicato all'albo pretorio informatico dell'Ente in data _____)

INDICE

Art. 1 - OGGETTO

Art. 2 - SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 3 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 4 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

Art. 5 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI P.O.

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Art. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

Allegati:

Allegato n. 1 – Scheda di valutazione dei Responsabili di Settore

Allegato n. 2 – Scheda di valutazione del Segretario Generale

Allegato n. 3a – Scheda obiettivi del Segretario Generale

Allegato n. 3b – Scheda obiettivi dei Responsabili di Settore

Allegato n. 4 – Scheda di valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi

Allegato n. 4-A - Indicatori e schede di valutazione del personale

Allegato n. 5 – Questionario di gradimento dei servizi offerti dall'Ente

1. OGGETTO

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Comune di Castellana Grotte recepisce i principi contenuti nel D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74 e s.m.i.. È approvato per misurare e valutare la performance con riferimento:

- all’Amministrazione nel suo complesso;
- ai Settori in cui si articola il Comune di Castellana Grotte;
- ai singoli dipendenti.

Con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance si intende:

- perseguire un processo continuo di miglioramento qualitativo delle attività e dei servizi erogati dall’Ente;
- valorizzare le competenze tecniche, amministrative e gestionali delle risorse umane, promuovendo la cultura del lavoro per risultati, della trasparenza e dell’imparzialità amministrativa;
- migliorare il clima organizzativo, implementando la conoscenza dei processi lavorativi da parte delle risorse umane, la partecipazione responsabile agli stessi tramite l’accrescimento delle professionalità, l’innalzamento dei livelli di motivazione.

Il Comune di Castellana Grotte garantisce la massima trasparenza attraverso la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, sul sito istituzionale www.comune.castellanagrotte.ba.it, nell’apposita sezione amministrazione trasparente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

La valutazione della performance consiste nella disamina delle prestazioni dei settori, dei relativi responsabili e del personale tutto sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi.

Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiscono la base per la valutazione della performance complessiva dell’Ente.

2. SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il ciclo della performance vede in prima linea i decisori politici e amministrativi. Nello specifico:

- l’organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale compete l’esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;
- i titolari di posizione organizzativa, che partecipano al processo di programmazione, contribuendo a definire risorse e obiettivi e successivamente al processo di monitoraggio e alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

Il Nucleo integrato di valutazione (d'ora innanzi anche Nucleo o NIV) fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità allo SMVP.

Gli utenti esterni ed interni e, più in generale i cittadini, partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa, richiedendo all'Amministrazione di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione.

3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Il Nucleo Integrato di Valutazione, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance dei Responsabili di Settore incaricati di P.O. relativa all'esercizio di riferimento, sulla base della scheda riepilogativa di cui all'allegato n. 1.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) Grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) Capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'ente (Partecipazione e collaborazione)
- d) Capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza (Flessibilità);
- e) Capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, mediante un efficace utilizzo della comunicazione e di una corretta gestione delle emozioni in momenti di crisi e stress (Capacità relazionali)
- f) Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità anche in situazioni critiche e/o incerte e, comunque, nel rispetto delle indicazioni aziendali (Capacità decisionali)
- g) Capacità di valutare e graduare l'apporto dei propri collaboratori (Capacità valutative)

4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale è finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro dell'area dei segretari comunali e provinciali e, da ultimo, dal C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali – triennio 2016/2018 - stipulato in data 17/12/2020.

La valutazione è annuale e viene fatta dal Sindaco con il supporto del NIV. La valutazione del Segretario Generale riguarda le attività svolte in relazione alle funzioni proprie del Segretario Generale, previste dall'art. 97 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i. (TUEL).

La valutazione del Sindaco opera su un parametro complessivo pari a 60. In caso di eventuali ulteriori funzioni assegnate dal Sindaco, dallo Statuto o dai regolamenti che presuppongono il raggiungimento di obiettivi ben definiti, il Segretario Generale verrà valutato non solo per le funzioni tipiche, ma anche in relazione al conseguimento di risultati predefiniti, nel modo seguente:

- ❖ Fattore A - Funzioni proprie del Segretario –: peso 60/100
- ❖ Fattore B - Eventuali funzioni e/o obiettivi aggiuntivi –: peso 40/100

La valutazione del Fattore A è effettuata dal Sindaco mentre la valutazione del fattore B è effettuata dal Sindaco su proposta del NIV.

La valutazione del fattore B avviene sulla base della scheda obiettivi di cui all'allegato n. 3a.

Le funzioni proprie del Segretario, oggetto di valutazione, sono:

- 1) l'attività di sovrintendenza dei responsabili di settore, finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, e la funzione di coordinamento dei responsabili di settore, volta ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento ed efficienza
- 2) la funzione di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico - amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti per la quale il segretario è chiamato ad individuare gli strumenti giuridico-amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento dell'obiettivo voluto dall'amministrazione;
- 3) la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli Organi di Governo;
- 4) la funzione di collaborazione e l'esercizio delle funzioni rogatorie di tutti i contratti dei quali l'Ente è parte,

Per la valutazione di tali attività si terrà conto:

- dell'impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'Ente;
- della correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso anche in relazione ai pareri espressi;
- dell'efficacia come supporto giuridico - amministrativo, anche sotto l'aspetto della capacità di iniziativa, capacità di soluzione dei problemi, capacità di valutazione dell'impatto della regolamentazione, capacità di affrontare soluzioni nuove;
- dell'integrazione personale nell'organizzazione e ottimizzazione delle relazioni con dipendenti ed organi di governo del rispetto delle scadenze assegnate per l'assolvimento dei propri compiti.

Il Sindaco procede alla valutazione in base ai fattori A e B predefiniti nelle precedenti fasi attraverso la compilazione dell'apposita scheda (allegato n. 2) e la trasmette al Segretario Generale che può presentare le proprie controdeduzioni nel termine di dieci giorni dal ricevimento. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva, sentito il NIV. Conclusa la procedura, il Sindaco trasmette all'Ufficio Personale la scheda di valutazione.

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione al Segretario Generale è attribuita la retribuzione di risultato in misura percentuale dell'importo massimo stabilito dall'art. 42 del CCNL 16/05/2001 - area dei segretari comunali e provinciali - relativo, per la parte normativa, al quadriennio 1998-2001 e, per la parte economica, al biennio 1998-1999, nonché l'accordo stipulato nella medesima data e relativo alla parte economica del secondo biennio 2000-2001, così come successivamente integrato dall'art. 5 del CCNL 07/03/2008, relativo al biennio

economico 2002-2003, e dall'art. 4 del CCNL 07/03/2008 relativo al biennio economico 2004-2005, disciplina contrattuale confermata, da ultimo, dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali – triennio 2016/2018 - stipulato in data 17/12/2020.

5. METODOLOGIA di VALUTAZIONE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI P.O.

a) PARAMETRI di VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il Nucleo procede ad autonoma valutazione delle performance sulla base di un insieme di parametri ai quali è attribuito un punteggio complessivo al massimo pari a 100. I parametri sono così determinati:

I.	Valutazione risultati	p. 75;
II.	Valutazione competenze professionali e comportamenti organizzativi	p. 15;
III.	Valutazione qualità percepita dal cittadino utente	p. 10.

I. La valutazione dei risultati:

È valutato il raggiungimento dei singoli obiettivi fissati in sede di approvazione del Documento Unico di programmazione (DUP), del Piano della Performance, del Piano Esecutivo di gestione (PEG) e del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), dando atto che l'art. 169 - Piano esecutivo di gestione - del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., al comma 3-bis, stabilisce espressamente che il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione e che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., sono unificati organicamente nel PEG.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi ed i relativi indicatori di risultato sono preventivamente sottoposti all'esame del Nucleo Integrato di Valutazione che entro 15 giorni può far pervenire al Sindaco sue osservazioni.

Gli indicatori di risultato devono essere caratterizzati da:

- precisione, o significatività, intesa come la capacità di un indicatore o di un insieme di indicatori di misurare realmente ed esattamente il grado di raggiungimento di un obiettivo.

- completezza, ossia la capacità del sistema di indicatori di rappresentare le variabili principali che determinano i risultati dell'amministrazione.
- tempestività, intesa come la capacità di fornire le informazioni necessarie in tempi utili ai decisori;
- misurabilità, ossia la capacità dell'indicatore di essere quantificabile secondo una procedura oggettiva, basata su fonti affidabili.

Il NIV riterrà conseguito l'obiettivo a condizione che lo stesso sia stato realizzato entro e non oltre i 30 giorni successivi al termine previsto, applicando una riduzione del 10% al peso ad esso assegnato.

Ai fini della valutazione dei risultati si dovrà utilizzare la scheda obiettivi di cui all'allegato n. 3b.

II. La valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi

Valorizza le qualità proprie del responsabile nella gestione del settore per il conseguimento dei risultati.

La valutazione è articolata nei cinque sotto parametri, definiti ai punti da c) a g) del precedente paragrafo 3. A ciascuno dei cinque parametri è assegnato un punteggio massimo di tre punti. La valutazione finale è data dalla media delle singole valutazioni fatte dal Segretario Generale e dal Sindaco (questi, sentito l'Assessore di riferimento, ove esistente), utilizzando le scheda di cui agli allegato n. 4 e n. 4-A. La valutazione è trasmessa al NIV entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello della valutazione.

III. La valutazione della qualità percepita dal cittadino/utente

Viene riconosciuto un ruolo attivo, nella valutazione della performance anche ai cittadini destinatari della stessa azione pubblica, che potranno quindi esprimere il loro parere sul servizio e sul personale dipendente.

A tal fine ciascun settore mette a disposizione dell'utenza presso ogni ufficio aperto al pubblico il questionario di cui all'allegato n. 5. Il questionario è anonimo ed è posizionato, unitamente ad un'urna per la sua raccolta, in luogo facilmente visibile ed accessibile all'utenza. Il questionario è a disposizione dell'utenza nei giorni di apertura al pubblico degli uffici.

b) RELAZIONI DI AUTOVALUTAZIONE E COLLOQUI PERIODICI

I Responsabili di Settore partecipano attivamente al processo valutativo mediante la compilazione di relazioni periodiche sul grado di raggiungimento dei parametri di valutazione della performance individuale di cui al precedente punto a).

Salvo diversamente richiesto dal Nucleo, le relazioni periodiche sono trasmesse entro il 31 luglio di ogni anno. Entro il 28 febbraio del successivo anno gli incaricati di posizione organizzativa trasmettono una relazione finale sul grado di raggiungimento dei parametri di valutazione della performance individuale di cui al precedente punto a). La relazione finale è corredata da adeguata documentazione giustificativa. A ciascuna relazione periodica o finale potrà far seguito un colloquio di confronto con il Nucleo. Il NIV potrà richiedere documentazione integrativa.

L'ingiustificata mancata trasmissione delle relazioni periodiche e finale nei tempi previsti o l'ingiustificata assenza al colloquio di confronto richiesto dal Nucleo comporta la riduzione di cinque punti della valutazione complessiva individuale.

c) ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il NIV trasmette al Sindaco l'ipotesi di valutazione della performance dei Responsabili titolari di P.O.. Il Sindaco, esaminata la stessa, può prenderne atto o ritrasmetterla entro 30 giorni con osservazioni e documentazione giustificativa per sollecitarne un riesame. Qualora alcuna osservazione venga effettuata entro i 30 giorni dalla trasmissione dell'ipotesi di valutazione, questa sarà considerata definitiva.

Il NIV, sulla scorta delle osservazioni e della documentazione giustificativa trasmessa dal Sindaco, potrà rivedere la propria valutazione o confermarla.

Il Sindaco comunica entro i successivi 10 giorni ai Responsabili di Settore titolari di P.O. le risultanze delle valutazioni, dandone riscontro al NIV a mezzo pec.

Qualora il titolare di P.O. intenda attivare il contraddittorio di cui alla successiva lettera e), il procedimento sarà sospeso sino all'esito del contraddittorio stesso.

d) RIPARTIZIONE DELLE PREMIALITA' DI RISULTATO

La ripartizione delle premialità di risultato è effettuata in base ai criteri stabiliti in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa di cui all'art. 9 del CDI stipulato e sottoscritto in data 09/12/2019, giusta quanto disposto dall'art. 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018

e) CONTRADDITORIO

Il Responsabile di Settore che non condividerà il risultato finale della valutazione, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della scheda di valutazione, a pena di decadenza, potrà promuovere il contraddittorio con il NIV, eventualmente integrato dal Segretario Generale o suo sostituto, facendosi assistere, se lo riterrà, da rappresentante sindacale o da altra persona di fiducia.

La valutazione a seguito di contraddittorio con il NIV diviene definitiva.

f) VALUTAZIONE INSUFFICIENTE

La valutazione inferiore a 60/100 è considerata insufficiente e comporta la non assegnazione dell'incentivazione (retribuzione di risultato), e può comportare la revoca o la mancata conferma dell'incarico da parte del Sindaco.

6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I parametri di valutazione I e III di cui all'art. 5.a) del presente SMVP costituiscono la base di calcolo della valutazione della performance organizzativa di Settore, nel seguente modo:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA di settore	
PARAMETRO	PESO
Valutazione risultati di settore	85%
Valutazione qualità percepita dal cittadino/utente	15%

La valutazione della performance di settore così definita, a sua volta, è il parametro principe per la determinazione del budget effettivo di risorse di settore disponibile per l'incentivazione del personale.

L'aggregazione della valutazione della performance dei singoli settori costituisce la base di calcolo della Valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente; quest'ultima sarà quindi pari alla media della performance organizzativa dei singoli settori.

7. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

a) SOGGETTO VALUTATORE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale del personale spetta ai titolari di P.O. .

Il Nucleo supporta tale processo valutativo, garantendone l'integrità e l'omogeneità con il complessivo sistema permanente di valutazione dell'Ente.

b) METODOLOGIA di MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ciascun dipendente è valutato secondo una scala di misurazione espressa in centesimi.

Gli indicatori considerati sono complessivamente 10, ciascuno con scala di graduazione da 1 a 4, dove ad ogni valore numerico corrisponde una definizione descrittiva del livello di soddisfacimento del parametro (allegato A). I parametri selezionati, tra i dieci disponibili, sono diversamente rilevanti in relazione al livello contrattuale del dipendente valutato (allegato A).

La misurazione e valutazione della performance individuale è sintetizzata in una scheda complessiva (allegato A).

c) COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Ogni dipendente viene portato a conoscenza della propria valutazione di performance individuale in due distinti momenti:

- I. **Valutazione intermedia:** tramite colloquio col proprio responsabile di settore, da tenersi entro il mese di luglio di ciascun anno;
- II. **Valutazione finale:** il responsabile di settore, entro il mese di febbraio di ciascun anno, comunica ad ogni dipendente la propria scheda di valutazione della performance individuale riferita al precedente anno.

Il dipendente sottoscrive per presa visione la propria scheda di valutazione della performance individuale. Ove interessato, entro dieci giorni dal ricevimento della propria scheda di valutazione, può chiedere la conciliazione, nei confronti del proprio responsabile valutatore, alla presenza del NIV, facendosi assistere, se desidera, da rappresentante sindacale o altra persona di fiducia. Entro dieci giorni dall'effettuazione del contraddittorio al dipendente sarà notificata la variazione ovvero l'invarianza della propria valutazione della performance individuale, dandone comunicazione al NIV.

Durante l'anno i valutatori e i rispettivi valutati analizzano anche informalmente gli obiettivi assegnati al settore, i risultati intermedi raggiunti e i comportamenti messi in atto. La presenza di questi momenti di interazione intermedi favorisce il coordinamento organizzativo, permette il confronto sulle motivazioni di eventuali scostamenti dalla performance attesa, consente il riallineamento a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento.

d) FATTORI DETERMINANTI IL LIVELLO di RETRIBUZIONE INCENTIVANTE

I fattori determinanti il livello di retribuzione incentivante sono definiti sulla base dei criteri della Contrattazione Decentrata Integrativa di cui all'art. 12 del CDI stipulato e sottoscritto in data 09/12/2019 giusta quanto disposto dall'art. 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente regolamento si intenderà automaticamente adeguato in relazione a sopravvenute norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro, esclusivamente per le parti cui vi sia l'espresso richiamo alle medesime norme.

I risultati della valutazione della performance sono pubblicati sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance (art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) e nei network degli EE. LL. ai quali l'Ente abbia eventualmente aderito.

Allegato n. 1 - Scheda di Valutazione Responsabili di Settore



Comune di Castellana Grotte

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Esercizio finanziario _____

RESPONSABILE DI SETTORE	SETTORE	
Elementi di Valutazione	Parametri	Punteggio
<p><u>VALUTAZIONE</u> <u>RISULTATI</u></p> <p>Raggiungimento degli obiettivi <small>👁️ Risultanze schede analitiche e sintetiche di rendicontazione sull'attuazione del piano della performance</small></p>	0 – 75	
<p><u>VALUTAZIONE COMPETENZE PROF.LI E COMPORTAMENTI</u> <u>ORGANIZZATIVI</u></p> <p>Partecipazione e collaborazione</p> <p>Flessibilità</p> <p>Capacità relazionali</p> <p>Capacità decisionale</p> <p>Capacità di valutare</p>	0 – 3	
<p><u>VALUTAZIONE QUALITÀ PERCEPITA DAL CITTADINO/UTENTE</u></p> <p>Rapporti con il pubblico, qualità percepita dal cittadino <small>👁️ risultati questionario sulla qualità percepita dal cittadino /utente</small></p>	0 – 10	
	TOTALE	

Il Nucleo Integrato di Valutazione

Il Valutato

Allegato n. 2 - Scheda di valutazione del Segretario Generale



Comune di Castellana Grotte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SEGRETARIO GENERALE

DR./DR.SSA:

Periodo valutato:

dal

al

Indicatori di valutazione	Peso % (P)	Valutazione (V)	Punteggio (P x V)
Funzione di sovrintendenza e Coordinamento dei responsabili di settore	20		
Collaborazione ed assistenza giuridico - amministrativa	25		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni degli Organi di Governo	10		
Collaborazione e funzioni rogatorie	5		
Funzioni aggiuntive	40		
	TOTALE		

Data

Il Sindaco

Il NIV

Il Segretario (per presa visione)

SCHEDA OBIETTIVI ANNO - Comune di Castellana Grotte

Rif. OBIETTIVO STRATEGICO

DENOMINAZIONE OBIETTIVO

SETTORE

S.G.

OBIETTIVO NUM.

SEGRETARIO COMUNALE

DESCRIZIONE OBIETTIVO

OBIETTIVO COMUNE AD ALTRI SETTORI?

NO

SI

indicare settori

OBIETTIVO TRASVERSALE AD ALTRI SETTORI?

NO

SI

indicare settori

PUNTEGGIO (in 40esimi) *

TERMINE *

INDICATORE DI RISULTATO



* QUALORA L'OBIETTIVO FOSSE CONSEGUITO NEI 30 GIORNI SUCCESSIVI AL TERMINE IL PUNTEGGIO SARA' RIDOTTO DEL 10% (SMVP Comune di Castellana Grotte Art. 51)

SINDACO

SEGRETARIO GENERALE

NUCLEO INTEGRATO DI VALUTAZIONE

SCHEDA OBIETTIVI ANNO - Comune di Castellana Grotte



Rif. OBIETTIVO STRATEGICO

DENOMINAZIONE OBIETTIVO

SETTORE

OBIETTIVO NUM.

RESPONSABILE P.O.

DESCRIZIONE OBIETTIVO

OBIETTIVO COMUNE AD ALTRI SETTORI?

NO

SI

indicare settori

OBIETTIVO TRASVERSALE AD ALTRI SETTORI?

NO

SI

indicare settori

PUNTEGGIO (in 75esimi) *

TERMINE *

INDICATORE DI RISULTATO

* QUALORA L'OBIETTIVO FOSSE CONSEGUITO NEI 30 GIORNI SUCCESSIVI AL TERMINE IL PUNTEGGIO SARA' RIDOTTO DEL 10% (SMVP Comune di Castellana Grotte Art. 51)

SINDACO

ASSESSORE

SEGRETARIO GENERALE

RESPONSABILE P.O.

NUCLEO INTEGRATO DI VALUTAZIONE

Allegato n. 4 - Scheda di valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
Partecipazione e collaborazione: capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con altre strutture e servizi nell'ambito dell'ente.	Manifesta comportamenti scarsamente collaborativi.	1
	Partecipa e collabora in modo adeguato al conseguimento degli obiettivi.	2
	Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, consapevole che i risultati dell'ente sono frutto di uno sforzo di gruppo.	3

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
Flessibilità: capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza.	È in grado di svolgere compiti simili tra di loro non adeguandosi ai cambiamenti.	1
	È capace di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti e da esigenze contingenti con sufficiente autonomia.	2
	È notevolmente versatile nel ricoprire con successo incarichi diversi a seconda delle necessità dell'ente.	3

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
Capacità relazionali: capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, mediante un efficace utilizzo della comunicazione e di una corretta gestione delle emozioni in momenti di crisi e stress.	Manifesta lacune nella capacità di intrattenere adeguati rapporti personali e nella comunicazione, ponendosi spesso in contrapposizione con i colleghi e i superiori gerarchici.	1
	È capace di intrattenere adeguati rapporti personali con una buona capacità di comunicazione.	2
	Si dimostra capace di creare ottimi rapporti interpersonali.	3

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
Capacità decisionale: capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità anche in situazioni critiche e/o incerte e, comunque, nel rispetto delle indicazioni aziendali.	Evidenzia difficoltà nel prendere decisioni.	1
	È capace di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività.	2
	È capace di anticipare e di affrontare le situazioni difficili con autonomia e fermezza fornendo supporto a tutto l'Ente.	3

Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
Capacità di valutare e graduare l'apporto dei propri collaboratori attraverso i criteri e le schede di valutazione di cui all'allegato 4 - A.	Manifesta difficoltà nel valutare e graduare l'apporto dei propri collaboratori.	1
	Manifesta sufficienti capacità nel valutare e graduare l'apporto dei propri collaboratori.	2
	Manifesta notevoli capacità nel valutare e graduare l'apporto dei propri collaboratori.	3

Allegato 4-A - Indicatori e schede di valutazione del personale

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale	1
Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	2
Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
Ha dimostrato disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	2
Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	3
Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	4

6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e a adattarsi ai mutamenti organizzativi.	1
Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e a adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	2
Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	3
Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2

Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4

8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2
È riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	3
Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	4

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	1
Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	2
Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	3
Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno.	3
Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A –B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati.	1, 2, 3 o 4	5	20
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	5	20
4. Flessibilità nelle prestazioni.	1, 2, 3 o 4	5	20
5. Rapporti con l'utenza.	1, 2, 3 o 4	5	20
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi.	1, 2, 3 o 4	5	20
	TOTALE		Punti 100

Cat. C:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	5	20
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	5	20
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	5	20
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	5	20
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	5	20
	TOTALE		Punti 100

Cat. D:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	5	20
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	5	20
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	5	20
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	5	20
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	5	20
	TOTALE		Punti 100



Comune di CastellanaGrotte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE Categoria di appartenenza A / B

Dipendente valutato:

Settore:

Periodo valutato:.....

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		5	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		5	
4. Flessibilità nelle prestazioni		5	
5. Rapporti con l'utenza		5	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		5	
	TOTALE		

Valutazione complessiva della performance individuale	Totale punteggio	
--	-------------------------	--

Data

Il Responsabile del servizio

Il Dipendente
(per presa visione)



Comune di Castellana Grotte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Categoria di appartenenza C

Dipendente valutato: _____

Settore: _____

Periodo valutato:.....

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		5	
3. Livello di iniziativa professionale		5	
5. Rapporti con l'utenza		5	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		5	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		5	
	TOTALE		

Valutazione complessiva della performance individuale	Totale punteggio	
--	-----------------------------	--

Data

Il Responsabile del Settore

Il Dipendente
(per presa visione)



Comune di CastellanaGrotte

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Categoria di appartenenza D

Dipendente valutato: _____

Settore: _____

Periodo valutato:.....

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		5	
7. Arricchimento professionale		5	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		5	
9. Grado di autonomia e responsabilità		5	
10. Orientamento ai risultati		5	
	TOTALE		

Valutazione complessiva della performance individuale	Totale punteggio	
--	-----------------------------	--

Data

Il Responsabile del Settore

Il Dipendente
(per presa visione)

Allegato n. 5 - Questionario di Gradimento dei servizi offerti dall'Ente



Comune di Castellana Grotte
Città Metropolitana di Bari

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEI SERVIZI OFFERTI DALL'ENTE

Gentile Cittadino, il Comune di Castellana Grotte, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, ha avviato un'indagine per verificare il livello di soddisfazione da parte degli utenti. La Sua opinione è per noi preziosa, ecco perché siamo a sottoporLe alcuni quesiti attraverso il presente modulo. Il questionario è anonimo ed i dati raccolti saranno trattati in modo aggregato nel rispetto della legge sulla privacy. Le risposte che vorrà darci saranno elaborate dal Nucleo Integrato di Valutazione.

La ringraziamo per la collaborazione.

Con riferimento alla sua esperienza odierna, come valuta i seguenti aspetti del servizio offerto da questo ufficio? (qualora ritenga non valutabile uno o più aspetti barri la casella N/A)

	Molto Insoddisfatto	Insoddisfatto	Accettabile	Soddisfatto	Molto soddisfatto	N/A
Orario di apertura degli uffici						
Tempi di attesa per accedere ai servizi						
Facilità di contattare gli uffici a mezzo telefono o posta elettronica						
Completezza delle informazioni fornite tramite il portale dell'Ente						
Competenza e professionalità degli operatori						
Correttezza e trasparenza del comportamento degli operatori						
Gli ambienti sono puliti e consentono il rispetto della privacy						
La modulistica è di facile comprensione e accessibilità						
La privacy sui dati e sulla natura dell'operazione è stata rispettata						
I certificati sono rilasciati in tempi congrui						
Valutazione complessiva del servizio						

Suggerimenti per il miglioramento del servizio o, in generale, per il miglioramento dei servizi dell'Ente

Gentilissimi,

si porta a conoscenza che in data odierna il Nucleo, esaminata la proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance trasmessa con PEC del 28 settembre u.s., ha espresso parere favorevole alla sua adozione.

Cordialità

il Nucleo Integrao di Valutazione
Comune Castellana Grotte

E

COMUNE DI CASTELLANA GROTTE

Protocollo N.0019104/2021 del 06/10/2021