



# COMUNE DI AUGUSTA

Provincia di Siracusa

N. 264 del Reg.

Data della deliberazione 30 DIC 2013

## DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA IN FUNZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO:

INTEGRAZIONE DEL VIGENTE REGOLAMENTO ORGANICO  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemilaTREDICI il giorno .....30..... del mese di Dicembre alle ore  
12,00 e segg., nella Residenza Municipale di P.zza Duomo in Augusta , con  
l'assistenza del Segretario Generale dott. Alberto D'Arrigo , la Commissione Straordinaria  
nominata per la gestione del Comune di Augusta con D.P.R del 07/03/2013 composta dai  
sigg.ri:

		Presenti	Assenti
1	Dott.ssa Maria Carmela Librizzi - Prefetto	P	
2	Dott.ssa Maria Rita Cocciufa – Viceprefetto		A
3	Dott. Francesco Puglisi- Dir. Area I – II Fascia	P	

DELIBERA

di approvare la proposta entro riportata, corredata dai pareri di legge

dichiarare l'atto immediatamente esecutivo con successiva separata votazione

SETTORE PROPONENTE SEGR. GEN

REGISTRO PROPOSTE DEL 54 SETTORE N. 45 DEL 30/12/13

**OGGETTO:** INTEGRAZIONE DEL VIGENTE REGOLAMENTO ORGANICO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

### IL SEGRETARIO GENERALE

**VISTO** il vigente Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 277 del 23/12/2004 e s.m.i.;

**VISTO** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., "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;

**CONSIDERATO** che il predetto D.Lgs. 150/09 prescrive che le amministrazioni pubbliche adottino, con apposito provvedimento, un *Sistema di misurazione e valutazione della performance*;

**RITENUTO** dover procedere all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance integrandolo nel Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi;

**PRESO ATTO** dell'informazione resa alle OO.SS. nella seduta di Delegazione Trattante del 23/12/2013;

**VISTO** il vigente C.C.N.L. per il comparto Regioni e Autonomie Locali;

**VISTO** il D.Lgs. n. 267/2000;

**VISTO** l'O.R.EE.LL.;

**VISTA** la L.R. n. 48/1991;

**VISTA** la L.R. n. 30/2000;

**VISTO** il D.Lgs. n. 165/2001

### PROPONE

**APPROVARE** il Sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Augusta con l'introduzione nel Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi di un nuovo Titolo IV con denominazione *MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE*, composto da 27 articoli, dall'art. 85 all'art. 111, e che si allega al presente Atto per farne integrale parte;

**MODIFICARE**, conseguentemente, il vigente Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 277 del 23/12/2004, attribuendo al Titolo

IV, denominato *NORME FINALI*, la numerazione di Titolo V e agli artt. 85, 86, 87 e 88, rispettivamente, la numerazione di artt. 112, 113, 114 e 115.

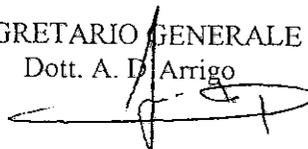
**DARE ATTO** che il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente atto ha natura sperimentale ed è suscettibile di successivi adeguamenti.

**DARE ATTO** che con l'adozione del presente provvedimento si intende abrogata ogni contraria disposizione;

**DICHIARARE** la Deliberazione immediatamente esecutiva, stante la necessità di disporre per l'esercizio finanziario 2014 di un Sistema di misurazione e valutazione della performance a regime.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. A. D'Arrigo



---

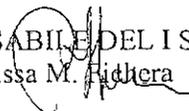
PARERE TECNICO DEL RESPONSABILE DEL I SETTORE

In ordine alla regolarità tecnica (art. 12 L.R. 23/12/2000 n. 30) si esprime parere: positivo

Augusta, li 30 DIC 2013

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE

Dott.ssa M. Fittera



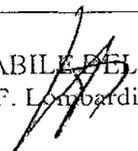
PARERE DEL RESPONSABILE DEL I SETTORE RAGIONERIA, CONTABILITA' E BILANCIO

In ordine alla regolarità contabile (art. 12 L.R. 23/12/2000 n. 30) si esprime parere: positivo

Augusta, li 30 DIC 2013

IL RESPONSABILE DEL III SETTORE

Dott. F. Lombardi



**TITOLO IV**  
**MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

**Capo I**  
**Ciclo di gestione della performance**

**Art. 85**  
**Principi**

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. Il Comune di Augusta adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte:
  - al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune;
  - alla crescita delle competenze professionali dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, e dei dipendenti.
4. Il Comune di Augusta tende al raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3 attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
5. Sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance il Comune di Augusta provvede a misurare ed a valutare la performance con riferimento
  - all'amministrazione nel suo complesso;
  - ai singoli Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente;
  - e ai singoli dipendenti;secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.), oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).
6. Il Comune di Augusta in seno al presente Regolamento adotta:
  - metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei propri servizi e interventi;
  - modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;utilizzando a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, senza che ne derivino nuovi o maggiori oneri per le finanze comunali.

**Art. 86**  
**Ciclo di gestione della performance.**

1. Il Comune di Augusta sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio,
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**Art. 87**  
**Programmazione Strategica e Programmazione Operativa.**

1. L'individuazione degli obiettivi strategici è formulata con l'approvazione delle linee guida di mandato e con la redazione del Piano Generale di Sviluppo dell'Ente. Gli obiettivi strategici sono tradotti in programmi elaborati in seno alla Relazione Previsionale e Programmatica allegata al bilancio di previsione.
2. In coerenza con gli obiettivi della programmazione strategica, gli obiettivi operativi sono programmati ed elaborati in progetti, distinti per programma di riferimento, in seno alla Relazione Previsionale e Programmatica allegata al bilancio di previsione.
3. Gli obiettivi, strategici e operativi sono definiti su base annuale.
4. Per la definizione degli obiettivi strategici e operativi gli organi di indirizzo politico – amministrativo consultano il Segretario Generale e i Responsabili di Settore.



## **Art. 88**

### **Piano della performance**

1. Per l'attuazione del ciclo di gestione della performance la Giunta Municipale delibera il piano esecutivo di gestione, in coerenza con il bilancio di previsione, con la relazione previsionale e programmatica ivi allegata e con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Ente.
2. Ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. n. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.
3. In seno al piano esecutivo di gestione la Giunta Municipale provvede:
  - alla definizione e alla assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa;
  - alla definizione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, umane, finanziarie e materiali;
4. Ai fini di una adeguata programmazione di medio periodo, gli obiettivi operativi sono sviluppati su base triennale con una proiezione del Piano Esecutivo di Gestione di uguale periodo.
5. Il Piano Esecutivo di Gestione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale, è redatto dal Segretario Generale in collaborazione con i Responsabili di Settore nella logica della programmazione partecipata e della condivisione degli obiettivi, ove possibile.
6. La coerenza tra programmazione strategica, programmazione operativa e strumenti di programmazione economico finanziaria è garantita dall'unificazione organica nel piano esecutivo di gestione del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance.
7. Il piano esecutivo di gestione assicura la comprensibilità della rappresentazione della performance. A tal fine in esso deve essere esplicitato il legame sussistente tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale dell'Ente, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori di risultato.

## **Art. 89**

### **Obiettivi di performance**

1. Gli obiettivi operativi assegnati con il piano esecutivo di gestione ai Responsabili di Settore devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale del Comune, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

## **Art. 90**

### **Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Al monitoraggio in corso di esercizio per l'attivazione di eventuali interventi correttivi si provvede attraverso il controllo di gestione,
2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.
3. Il controllo di gestione è finalizzato a garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa.
4. Il controllo di gestione è finalizzato altresì a verificare:
  - l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra gli obiettivi e le azioni realizzate, nonché il rapporto tra risorse impiegate e risultati;
  - 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;
5. le modalità di attuazione del controllo di gestione sono disciplinate in seno al Regolamento dei Controlli interni.

## **Capo II**

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance.**

#### Art. 91

##### Sistema di misurazione e valutazione della performance.

1. Il Comune di Augusta valuta annualmente la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso e dei Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente e la performance individuale dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa e dei singoli dipendenti.
2. A tale fine adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui ai successivi articoli.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance mira a:
  - migliorare il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi strategici e operativi;
  - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
  - informare e guidare i processi decisionali;
  - gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
  - influenzare e valutare i comportamenti di gruppo e individui;
  - rafforzare la rendicontazione e le responsabilità ai diversi livelli gerarchici;
  - incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

#### Art. 92

##### Pesatura e valutazione degli obiettivi operativi.

1. In seno al piano esecutivo di gestione, predisposto dal Segretario Generale in collaborazione con i Responsabili di Settore, e sottoposto all'approvazione della Giunta Municipale, è definita su base 100 la pesatura degli obiettivi operativi, in coerenza con la programmazione strategica, in riferimento al grado di complessità e rilevanza posseduta.
2. La valutazione preventiva degli obiettivi operativi è definita in sede di piano esecutivo di gestione in funzione dei seguenti parametri:
  - Strategicità (con punteggio da 0 a 1 così determinato):

STRATEGICITA'	Punteggio
Ordinaria	<0,5
Priorità intermedia	0,5<0,7
Priorità assoluta	0,8<1

- Tipologia (con punteggio da 0,6 a 0,9 così determinato):

TIPOLOGIA	Punteggio
Mantenimento e consolidamento livelli di attività	0,6
Livello elevato di trasversalità e complessità	0,7
Rilevanza economico-finanziaria	0,8
Innovazione, semplificazione e miglioramento efficacia e/o efficienza.	0,9

#### Art. 93

##### Verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi.

1. La struttura responsabile del controllo di gestione provvede alla verifica in corso d'opera e finale dei risultati raggiunti rispetto ai risultati attesi programmati.
2. Per la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi la struttura preposta al Controllo di Gestione procede:
  - al monitoraggio della gestione;
  - alla rendicontazione per stati di avanzamento, mediante report intermedi quadrimestrali al 30/04 e 31/08 e report finale al 31/12;
  - alla trasmissione della rendicontazione intermedia e finale all'O.I.V., al Segretario Generale e al Sindaco.
3. Alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi provvede l'Organismo di Valutazione che redige una apposita relazione sui risultati annuali denominata relazione sulla performance.

#### Art. 94

##### Rendicontazione dei risultati

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente nel suo complesso e dei Settori, quali unità di massima dimensione in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

2. La Relazione sulla performance è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
3. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'Organismo di valutazione è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.
4. I risultati sono diffusi anche ai cittadini, ai competenti organi esterni ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

#### **Art. 95**

##### **Misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ente – finalità.**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
  - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### **Art. 96**

##### **Misurazione della performance organizzativa di Ente**

1. La misurazione della performance organizzativa di Ente è determinata dalla media dei risultati raggiunti dai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.
2. Il sistema di misurazione della performance organizzativa di Ente verrà integrato con i risultati del sistema di rilevazione della customer satisfaction, una volta che sarà stato operativo a regime.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa di Ente vengono distribuite in base alla media di cui al comma 1.

#### **Art. 97**

##### **Misurazione della performance organizzativa di Settore.**

1. Il risultato finale di ogni Settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente è definito come la media del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al relativo Responsabile in seno al piano esecutivo di gestione, ponderata con il peso attribuito a ciascun obiettivo;
2. Alla misurazione della performance organizzativa di Settore provvede l'O.I.V. sulla base dei dati forniti dalla struttura preposta al controllo di gestione.
3. Ai fini della misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, l'O.I.V. può tenere in considerazione eventuali circostanze particolari sopravvenute in corso d'anno.
4. La performance di Settore è determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore.
5. Le risorse destinate alla performance di Settore e quelle di cui all'ultimo comma dell'art .96 vengono ripartite tra i singoli Settori in maniera proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati

#### **Art. 98**

##### **Misurazione e valutazione della performance individuale.**

1. La misurazione della performance individuale alimenta il sistema permanente delle valutazioni individuali dei dipendenti e dei titolari di Posizione Organizzativa ai fini dell'applicazione degli istituti premianti previsti dai vigenti contratti collettivi di lavoro.
2. La performance individuale è misurata e valutata con riferimento :
  - a. al personale Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa;
  - b. al restante personale non titolare di posizione organizzativa;

#### **Art. 99**

##### **Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa.**

1. La performance individuale del Responsabile di Settore è il contributo che ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente.

2. La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, è effettuata annualmente dal Sindaco su proposta dell'Organismo Interno di Valutazione, in relazione agli obiettivi assegnati, sulla base degli indicatori di risultato individuati dalla Giunta Municipale in seno al piano esecutivo di gestione.

3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi al Settore di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, assegnati con il piano esecutivo di gestione;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- e) alla capacità di relazionarsi con gli altri Responsabili di Settore, con l'Amministrazione Comunale e con l'utenza.

4. All'esito della valutazione della performance individuale del personale assegnato l'O.I.V. procede a formulare una proposta di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, da rassegnare al Sindaco.

5. Il Sindaco, ricevuta la proposta di valutazione annuale, procede alla valutazione dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa e ne comunica l'esito ai valutati. Il Sindaco potrà discostarsi dalla proposta di valutazione dandone adeguata motivazione.

6. Avverso le risultanze della valutazione il Responsabile di Settore può presentare ricorso al Sindaco il quale, sentito, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisca mandato, in contraddittorio con l'O.I.V., decide sulla valutazione entro i successivi venti giorni.

#### Art. 100

#### Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa – modalità.

1. La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, è definita con riferimento ai seguenti fattori:

1	Area dei risultati	% / Punti
	Obiettivi operativi di p.e.g. assegnati ai Responsabili di Settore	%
2	Area dei comportamenti	1 - 5
1.1	Qualità dell'apporto individuale	1 - 5
1.2	Gestione del tempo	1 - 5
1.3	Capacità decisionale e di iniziativa	1 - 5
1.4	Motivazione e sviluppo dei collaboratori e clima interno	1 - 5
1.5	Capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi	1 - 5
3	Area delle competenze	1 - 5
2.1	Competenze tecnico/specialistiche e arricchimento professionale	1 - 5
2.2	Promozione e gestione del cambiamento	1 - 5
2.3	Capacità organizzativa e pianificatoria	1 - 5
2.4	Rispetto delle regole senza eccessivi formalismi	1 - 5
2.5	Capacità di integrazione ed interfunzionalità	1 - 5

2. La valutazione di performance individuale dei Responsabili di Settore è espressa in centesimi ed è pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti da ciascun fattore con pesi differenziati secondo la seguente tabella:

1	Area dei risultati (obiettivi operativi)	30%
2	Area dei comportamenti	20%
3	Area delle competenze	20%

La valutazione dell'Area dei Risultati è ottenuta come media del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati, ponderata con il peso attribuito a ciascun obiettivo.

La valutazione dei fattori 2 (Area dei comportamenti) e 3 (Area delle competenze) è espressa con valutazioni numeriche da 1 a 5.

3. Il risultato della valutazione della performance individuale è riepilogato in una scheda appositamente predisposta dall'O.I.V. per tutto il personale Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa.

4. L'incarico di Responsabile di Settore è valutabile se ha una durata, nell'anno solare di riferimento, di almeno un bimestre.
5. La valutazione della performance individuale dà diritto a remunerazione qualora si raggiunga il punteggio di almeno 60/100. In caso di valutazione inferiore non si dà luogo alla corresponsione della premialità alcuna collegata alla performance;
6. La retribuzione di risultato, compresa tra il 10 e il 25 % della retribuzione di posizione in godimento, sarà riconosciuta a ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa utilmente valutato, in modo proporzionale al punteggio ottenuto.
7. Costituisce valutazione negativa l'ottenimento di un punteggio inferiore a 40/100. Tale valutazione deve comunque essere adeguatamente motivata.
8. L'ottenimento di una valutazione negativa per tre annualità consecutive costituisce presupposto per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione comunale o dal codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. N. 165/2001.;

#### Art. 101

##### Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa – - Definizione delle fasce di merito.

1. Il merito deve essere riconosciuto all'interno di una struttura per fasce di tipo aperto, ovvero senza predeterminazione della percentuale di Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa che deve esservi ricompreso.
2. Le fasce di merito previste sono quattro.
3. Fissato in 100 il massimo punteggio ottenibile e in 60 il punteggio minimo che dà diritto alla retribuzione di risultato, i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa saranno posizionati in una delle quattro fasce di merito previste, nel modo seguente:
  - chi riceve una valutazione da 60 a 70 punti rientra nella *quarta fascia*;
  - chi riceve una valutazione da 71 a 80 punti rientra nella *terza fascia*;
  - chi riceve una valutazione da 81 a 90 punti rientra nella *seconda fascia*;
  - chi riceve una valutazione da 91 a 100 punti rientra nella *prima fascia*.
4. I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, utilmente collocati in una delle quattro fasce di merito, vengono premiati con una retribuzione di risultato in percentuale alla retribuzione di posizione in godimento nella maniera di cui alla seguente tabella:

Fasce	Valutazione ottenuta		Percentuale indennità di posizione	
	DA	A	DA	A
1	91	100	21,28	25
2	81	90	17,52	21,27
3	71	80	13,76	17,51
4	60	70	10	13,75

In modo che all'interno di ogni fascia la percentuale della retribuzione di posizione viene individuata proporzionalmente alla valutazione ottenuta.

#### Art. 102

##### Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente.

1. La performance individuale del dipendente è il contributo che ciascun dipendente apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente.
2. La valutazione della performance individuale di ciascun dipendente è svolta annualmente dal Responsabile del Settore in cui risulta inquadrato.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance 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;
  - c) alle competenze dimostrate;
  - d) ai comportamenti professionali e organizzativi;
  - e) alla disponibilità di collaborazione nella condivisione delle attività dell'Ente;
  - f) alla capacità di relazionarsi con l'utenza.
4. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

5. Entro il mese di febbraio di ciascun anno ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa, provvede alla valutazione della performance individuale del personale dipendente assegnato al settore di propria competenza, per l'esercizio finanziario concluso.

6. Avverso le risultanze della valutazione il dipendente interessato, nel termine di quindici giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, può presentare ricorso all'O. I. V. che, sentito con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisca mandato, in contraddittorio con il Responsabile del Settore di appartenenza, decide sulla valutazione entro i successivi venti giorni.

7. la valutazione della performance individuale del personale dipendente è calcolata con riferimento ai seguenti fattori secondo la categoria giuridica di appartenenza:

		Cat. A e B	Cat. C	Cat. D
1	<b>Area dei risultati</b>	X	X	X
1.1	Risultati individuali	X	X	X
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo	X	X	X
2	<b>Area dei comportamenti</b>	X	X	X
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	X	X	X
2.2	Iniziativa	-	X	X
2.3	Propensione al lavoro di gruppo	X	X	X
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna	X	X	X
3	<b>Area delle competenze</b>	X	X	X
3.1	Conoscenze tecnico-disciplinari	X	X	X
3.2	Arricchimento professionale	X	X	X
3.3	Autonomia e capacità organizzativa	-	-	X
3.4	Flessibilità operativa	X	X	X

8. La valutazione di ciascun fattore è espressa con valutazioni numeriche da 1 fino a 5. Il punteggio totale attribuito a titolo di performance individuale è espresso in centesimi ed è pari al quoziente tra il valore massimo attribuibile e la somma dei punteggi attribuiti ai singoli fattori.

9. Il risultato della valutazione della performance individuale è riepilogato in una apposita scheda predisposta da ciascuno dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, per il personale assegnato.

10. E' valutabile il personale che permane in Servizio almeno un bimestre.

11. La valutazione della performance individuale dà diritto a remunerazione qualora il dipendente ottenga una valutazione non inferiore a 50/100. In caso di valutazione inferiore non si dà luogo alla corresponsione della premialità alcuna collegata alla performance;

12. Ogni Responsabile di Settore, titolare di Posizione Organizzativa, in corso d'anno, è tenuto a individuare i dipendenti per i quali si profila la possibilità di una valutazione della performance inferiore al 50/100 impartendo agli stessi le opportune direttive per il miglioramento della performance individuale sotto il profilo dei risultati, dei comportamenti e delle competenze.

13. Costituisce valutazione negativa l'ottenimento di un punteggio inferiore a 40/100. Tale valutazione deve comunque essere adeguatamente motivata.

14. L'ottenimento di una valutazione negativa per tre annualità consecutive costituisce presupposto per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione comunale o dal codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. N. 165/2001.

#### Art. 103

##### Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente - Definizione delle fasce di merito e dei criteri premiali ad esse associati.

1. Il merito deve essere riconosciuto all'interno di una struttura per fasce di tipo aperto, ovvero senza predeterminazione della percentuale di dipendenti che deve esservi ricompreso.

2. le fasce di merito previste sono quattro.

3. Fissato in 100 il massimo punteggio ottenibile e in uno la quota di premio base, i dipendenti in relazione al punteggio di valutazione ottenuto saranno posizionati in una delle quattro fasce di merito previste e premiati nella misura seguente:

- chi riceve una valutazione da 0 a 50 punti rientra nella *quarta fascia* e non prende *nessun premio*;
- chi riceve una valutazione da 51 a 75 punti rientra nella *terza fascia* e prende un premio di *1 quota*;
- chi riceve una valutazione da 76 a 90 punti rientra nella *seconda fascia* e prende un premio di *2 quote*;
- chi riceve una valutazione da 91 a 100 punti rientra nella *prima fascia* e prende un premio di *3 quote*.

4. Il premio dovrà, altresì, essere parametrato in base alla retribuzione corrispondente all'inquadramento contrattuale del valutato, cioè la quantificazione del premio base sarà determinata in maniera proporzionale alla retribuzione tabellare corrispondente al livello di inquadramento. Pertanto, la differenza percentuale, che esiste fra le retribuzioni tabellari, dovrà essere applicata anche per definire i valori dei premi dei dipendenti, a parità di fascia di merito.

5. Sulla base della fascia di collocazione e della categoria di appartenenza, le quote da assegnare ai dipendenti vengono riassunte nella seguente tabella:

Categorie contrattuali						
Fascia di merito	A	B	B3	C	D	D3
4 <sup>^</sup>	0	0	0	0	0	0
3 <sup>^</sup>	1	1,057	1,1174	1,1924	1,2974	1,4918
2 <sup>^</sup>	2	2,114	2,2348	2,3848	2,5948	2,9836
1 <sup>^</sup>	3	3,171	3,3522	3,5772	3,8922	4,4754

6. Ai fini dell'attribuzione premiale si procederà, quindi, al calcolo delle quote totali mediante la somma delle quote assegnate ad ogni dipendente sulla base del posizionamento del medesimo nella tabella suddetta.

7. Ai fini del calcolo del valore di una quota occorre dividere il valore totale delle risorse (assegnate in contrattazione decentrata a valere sul fondo efficienza servizi) a disposizione per le quote totali da assegnare ai dipendenti.

8. Per la determinazione del premio individuale, si moltiplicherà il valore della quota, come sopra calcolato, per il numero delle quote assegnate ad ogni dipendente.

9. Per la distribuzione, in seno ai singoli Settori, delle risorse di performance di Settore e di Ente (risorse di cui all'ultimo comma dell'art. 97), si procede al calcolo del valore di una quota dividendo le risorse ottenute dal Settore per il numero totale delle quote assegnate ai dipendenti di ogni Settore come determinate al punto 5.

10. Per la determinazione del premio individuale relativo alle risorse di performance di Settore e di Ente si moltiplicherà il valore di una quota di cui al punto 9 per il numero delle quote assegnate ad ogni dipendente come determinate al punto 5.

#### **Art. 104**

##### **Misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale.**

1. Il Sindaco provvede annualmente alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale in relazione ai compiti allo stesso attribuiti dalla Legge ovvero dallo Statuto e dai Regolamenti interni dell'Ente.
2. Avverso le risultanze della valutazione il Segretario Generale può presentare ricorso al Sindaco il quale, sentito, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisca mandato, in contraddittorio con l'O. I. V., decide sulla valutazione entro i successivi dieci giorni.

#### **Art. 105**

##### **Sistema di premialità della performance.**

1. In sede di Contrattazione decentrata vengono individuate le risorse destinate alla premialità:
  - della performance individuale per il personale dipendente;
  - della performance individuale per il personale titolare di Posizione Organizzativa;
  - della performance di Ente;
  - della performance di Settore.

#### **Capo II**

##### **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE.**

#### **Art. 106**

##### **Istituzione.**

1. Ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 è istituito presso il Comune di Augusta un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

#### **Art. 107**

##### **Ruolo e funzioni.**

1. Le competenze e le prerogative dell'O.I.V. sono disciplinate dal D.Lgs. 150/2009.

2. All'O.I.V. sono demandate le prerogative e i compiti previsti nel presente Regolamento relative alle metodologie di valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Augusta.

3. L'Organismo indipendente di valutazione svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, dei Settori in cui si articola la struttura amministrativa dell'Ente e dei Responsabili dei Settori nonché nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza del Comune di Augusta.

4. L'O.I.V. supporta l'Organo di vertice politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici ed esercita, in piena autonomia, le attività attribuite dalla legge e dal presente Regolamento, comprese le attività di valutazione e controllo strategico.

5. L'O.I.V.:

- mette in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e sono complementari, in particolare, con le attività del controllo di gestione;

- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo supporto nell'elaborazione del Piano della performance;

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale;

- sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni dell'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- può proporre agli organi di direzione politico amministrativa dell'Ente proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo;

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi di governo dell'Ente e all'organo di revisione;

- valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;

- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- cura la realizzazione di indagini sul clima organizzativo interno.

#### **Art. 108**

##### **Composizione, requisiti e durata.**

1. L'O.I.V. è composto dal Segretario Generale, che lo presiede, e da due componenti esterni.

2. Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i cittadini italiani e dell'Unione Europea in possesso dei seguenti requisiti:

a) Età non superiore a quella prevista per il collocamento in pensione prevista per i pubblici dipendenti;

b) Laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in economia, scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche e ingegneria gestionale. Laddove il candidato sia in possesso di laurea conseguita in discipline diverse è richiesto anche un titolo di studio post universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza per almeno cinque anni in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero nel campo giuridico – amministrativo;

c) Adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali;

d) Buona conoscenza della lingua inglese;

e) Buona conoscenza tecnologica di software, anche avanzati.

3. Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

4. La durata dell'O.I.V. è stabilita in tre anni. L'O.I.V. non decade automaticamente in coincidenza con la scadenza dell'organo di indirizzo politico - amministrativo. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

5. In caso di dimissioni, decadenza o revoca di uno dei componenti dell'O.I.V., il Sindaco provvede a integrare il collegio entro il termine dei successivi quarantacinque giorni. Il componente subentrante prenderà atto delle operazioni in corso.

#### **Art. 109**

##### **Nomina.**

1. L'O.I.V. è nominato dal Sindaco con proprio provvedimento, previa pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale internet del Comune per la durata di dieci giorni.
2. L'avviso di cui al precedente comma dovrà prevedere:
  - a) Il termine entro cui possono essere presentate le manifestazioni di interesse, che dovranno essere corredate da curriculum vitae da cui si evincano i requisiti e la comprovata professionalità;
  - b) l'indicazione dei requisiti e il contenuto delle dichiarazioni inerenti quanto disciplinato nel precedente art. 3;
  - c) La prescrizione dell'accettazione incondizionata delle norme contenute nel presente regolamento.
3. La scelta dei componenti viene effettuata discrezionalmente dal Sindaco tenendo conto dei titoli di studio, delle esperienze professionali e delle capacità come disciplinati dall'art. 3 della deliberazione n. 12/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit) istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

#### **Art. 110**

##### **Compenso.**

1. L'importo del compenso da attribuire al Presidente e ai componenti dell'O.I.V. è stabilito in misura pari al compenso spettante al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Ai componenti dell'O.I.V. spetta il rimborso delle spese di trasferta effettivamente sostenute e delle spese di viaggio dalla propria residenza fino al Comune di Augusta e ritorno, secondo quanto disposto per i pubblici dipendenti.

#### **Art. 111**

##### **Funzionamento.**

1. L'O.I.V. si riunisce almeno una volta al mese e può essere convocato dal Presidente, anche informalmente tramite email, telefono o fax.
2. L'attività di segreteria dell'O.I.V. è svolta da un dipendente di categoria B o C.
3. L'O.I.V. ha accesso agli atti e ai documenti amministrativi del Comune e può richiedere agli uffici informazioni o atti nell'esercizio delle sue prerogative. Riferisce periodicamente sui risultati dell'attività all'organo di vertice politico-amministrativo del Comune.

La presente proposta di deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

Il Commissario  
Librizzi

Il Commissario  
Cocciufa

Il Commissario  
Fuglisi

Il Segretario Generale  
Dr. A. D'Arrigo

Il Segretario Generale certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata ai sensi dell'art.32, comma 5 della L.69/2009 e s.m.i., sul sito informatico del Comune [www.comune.augusta.sr.it](http://www.comune.augusta.sr.it), per 15 giorni consecutivi decorrenti dal **16 GEN. 2014** a norma dell'art. 11 dell L.R. 03/10/1991 n. 44.

Augusta, li .....

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. A. D'Arrigo)

ATTESTAZIONE CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

- è divenuta esecutiva:

essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;  
dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione;

Augusta, li 30 DIC 2013



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. A. D'Arrigo)

UFFICIO DI SEGRETERIA

La presente Deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione al Settore  
in data .....

Augusta, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. A. D'Arrigo)

COMUNE DI AUGUSTA

Il sottoscritto Dr. Alberto D'Arrigo Segretario Generale del Comune di Augusta, CERTIFICA che la presente è copia conforme all'originale in atti d'ufficio.

Si compone di n. .... pagine.

Si rilascia .....

Augusta, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. A. D'Arrigo)