



*Unione dei Comuni Media Valle del Serchio*

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
DELL'ENTE**

Approvato con Delibera di Giunta n. del

## **Art. 1 – OGGETTO E PRINCIPI DEL REGOLAMENTO**

La misurazione e 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 (art. 3 comma 1 D.Lgs. n. 150/2009). Nello specifico con la valutazione della performance si mira a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che di quantità sia delle attività svolte che dei servizi erogati al cittadino.

Nell'ambito della valutazione della performance si tiene conto del rispetto dei vincoli indicati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza del processo di valutazione e degli esiti, con attenzione ai dettami per la tutela della riservatezza dei dati personali.

Il presente Regolamento è sottoposto a confronto sindacale così come disposto dall'art. 5 del CCNL 16 novembre 2022.

## **ART. 2 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance sono:

- Il Presidente;
- La Giunta (recepisce la proposta di valutazione e approva il PIAO);
- Il Nucleo di Valutazione;
- I Responsabili con incarico di elevata Qualificazione.

Nello specifico:

- Il Presidente, con il supporto del Nucleo di Valutazione, valuta il Segretario;
- Il Nucleo di Valutazione propone al Presidente, dato il contratto di riferimento e visti i criteri di valutazione, la valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
- I Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione valutano i dipendenti assegnati al proprio servizio e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

## **Art. 3 – NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione è istituito ai sensi degli artt. 14 e 14 bis del D.Lgs. n. 150/2009. La nomina del Nucleo, a seguito di avviso pubblico, è disposta dal Presidente con proprio Decreto. La durata dell'incarico è di 3 anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva.

La Giunta delibera la misura dell'indennità annua spettante al Nucleo.

## **ART. 4 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

### **4.1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Il fondamento per l'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione ed assegnazione annuale ed ufficiale degli obiettivi dell'Ente, così come previsto dal Regolamento, dal D.Lgs. n. 150/09 e smei, dal D.Lgs. n. 74/2017. Gli obiettivi sono inseriti all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione, PIAO, hanno natura triennale in linea con le linee strategiche ed operative inserite nel DUP. I Responsabili propongono al Presidente e al Nucleo di Valutazione gli obiettivi, quest'ultimo può proporre modifiche, o richiedere integrazioni. Il Segretario riveste un ruolo di controllo e responsabilità sia nella fase di proposta ed elaborazione che in quella di monitoraggio dell'attuazione.

Gli obiettivi devono essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili oltrechè sfidanti e tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard qualitativi, quantitativi e riferibili ad un periodo temporale determinato.

L'assegnazione annuale degli obiettivi è obbligatoria, oltrechè propedeutica alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si potrà procedere all'erogazione di incentivi economici.

## **Art. 5 – IL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il sistema di valutazione si basa sulla misurazione della performance, che va dalla proposta di valutazione alla sua comunicazione. Si monitora il livello di performance ottenuto sia dall'Ente che dai suoi dipendenti, collegando le fasi di programmazione e controllo, al fine di migliorare sia l'organizzazione dell'Ente che la qualità del lavoro, a cui è legata una eventuale erogazione di incentivi economici.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance è proposto dal Segretario, al Nucleo di Valutazione ed approvato successivamente dalla Giunta.

## **Art. 6 – FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE**

Le fasi di valutazione sono 3:

- La fase di individuazione degli obiettivi, a cui il Nucleo di Valutazione assegna un peso in relazione alla loro strategicità e complessità. Questa fase si esaurisce entro il 31 gennaio di ogni anno, o nel caso di approvazione del bilancio oltre il 30 dicembre, entro 30 giorni dalla sua approvazione.
- La fase di monitoraggio, che è una fase intermedia dove viene richiesto il progressivo andamento degli obiettivi, fase che si caratterizza come una verifica intermedia, nella quale possono essere adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati. I Responsabili redigeranno una relazione indicando l'andamento delle attività nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi,

comunicando anche ai propri dipendenti eventuali problematiche emerse. Questa fase si esaurisce entro il 31 luglio di ogni anno.

- La fase conclusiva che è quella che consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva e per la stesura, presentazione e consegna delle schede di valutazione. Questa fase si esaurisce entro il 30 aprile dell'anno successivo in coerenza con quanto disposto per il rendiconto di gestione.

#### **Art. 7 – MODALITA' DI VALUTAZIONE**

La performance così come definita dal D.Lgs. n. 150/2009 si divide in performance organizzativa (art. 8) e performance individuale (art. 9).

La valutazione della performance è basata sugli atti prodotti dal Responsabile, che dovranno essere dettagliati e dovranno rendicontare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'attività svolta. Per questo la relazione dovrà essere puntuale e descrittiva del grado di raggiungimento. Potranno essere allegati alla stessa tutti i documenti che il Responsabile riterrà utili ai fini della valutazione.

La documentazione dovrà tener conto di tutti gli elementi utili sia interni che esterni all'amministrazione che comunque concorrono al raggiungimento dell'obiettivo, e che incidono sull'attività e sull'immagine dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione acquisirà tutta la documentazione utile al fine del suo controllo e potrà anche richiedere colloqui con gli interessati.

Il Nucleo proporrà al Presidente la sua valutazione quando riterrà di aver acquisito tutti gli elementi essenziali per esprimersi.

Le schede dovranno essere sottoscritte dal Nucleo e dal valutato.

#### **ART. 8 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO DELL'UNIONE DEI COMUNI – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione del Segretario è effettuata dal Presidente con il supporto del Nucleo di Valutazione. La determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario è contenuta nelle disposizioni contrattuali alle quali si rimanda, ed è corrisposta sulla base della valutazione della performance individuale dello stesso, la quale si basa anche sui fattori attinenti alle funzioni ed ai compiti che la legge assegna a tale figura.

I fattori di valutazione sono 3, ai quali corrisponde un punteggio massimo attribuibile, la somma dei punteggi massimi attribuibili per tutti i fattori è pari a 100:

- Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei servizi, funzioni aggiuntive secondo dettami normativi (potere sostitutivo ecc..) → 20 punti;

- Funzione di assistenza giuridico/amministrativa nei confronti degli organi istituzionali e degli uffici stessi, funzioni consultive, assistenza alla preparazione di Consigli, Giunte, attività rogatoria di contratti → 40 punti;
- Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente → 40 punti

#### **Allegato 1: scheda di valutazione Segretario**

#### **Art. 9 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI INCARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il Nucleo di valutazione propone al Presidente la valutazione dei Responsabili di incarichi di EQ sulla base dei seguenti fattori e percentuali:

- Performance di Ente, si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche, in relazione anche alle attività principali svolte, del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e ai servizi da garantire, così come stabilito dall'articolo 3 comma 1 del D.Lgs. n. 74/2015 (obiettivi generali e obiettivi specifici) → nella misura del 20%;
- Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura → nella misura del 50%;
- Competenze professionali e comportamenti organizzativi → nella misura del 30%.

#### **Allegato 2: scheda di valutazione titolari incarichi di EQ.**

#### **ART. 10 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione del personale dipendente ai fini della corresponsione del salario accessorio per l'istituto della produttività relativo alla performance individuale, è diviso in tre fattori. Per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere si rinvia alle disposizioni contrattuali e al contratto decentrato integrativo.

Dettaglio dei fattori:

- Partecipazione alla performance dell'Ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche, in relazione anche alle attività principali svolte, del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e ai servizi da garantire, così come stabilito dall'articolo 3 comma 1 del D.Lgs. n. 74/2015 (obiettivi generali e obiettivi specifici) → **nella misura del 20%**. Per questo elemento la finalità è quella di collegare la performance espressa dal personale interno all'Ente con quella espressa dal vertice della struttura, assieme a quella complessiva dell'Ente. Si tiene conto quindi della valutazione ottenuta dal Responsabile della struttura;

- Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e/o a quelli individuali → **nella misura del 40%**. Per questo elemento si tiene conto della partecipazione e dell'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura a cui è assegnato;
- Competenze professionali e comportamenti organizzativi → **nella misura del 40%**. Si rimanda all'articolo 13.

#### **Art. 11 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

I parametri per determinare la performance organizzativa di Ente sono:

- Priorità delle politiche strategiche della PA in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come: pareggio di bilancio, indicatori di deficiarietà strutturale ecc.. → nella misura del 40%;
- Rispetto dei tempi medi di pagamento → nella misura del 35%;
- Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione → nella misura del 25%.

#### **ART. 12 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA**

Gli obiettivi, proposti dai Responsabili, sono inseriti all'interno del PIAO, documento approvato dalla Giunta dell'Ente e devono essere corredati dalle risorse economiche, umane e strumentali necessarie. Ogni obiettivo è individuato da specifici indicatori, dai valori attesi e ognuno dovrà avere un peso specifico. Gli obiettivi dovranno essere specifici, misurabili e sfidanti. Potranno riguardare l'attività ordinaria là dove ci siano precisi riferimenti temporali e quantitativi alla performance stessa.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è sempre svolta attraverso la consegna di una relazione corredata, ove necessario, da tutta la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione è fatta dal Nucleo di Valutazione.

#### **Allegato n. 3: scheda per obiettivo**

#### **ART. 13 – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (RESPONSABILI CON INCARICO DI EQ E DIPENDENTI)**

I comportamenti organizzativi sono quelli che incidono sull'attività del dipendente che è valutato ovvero le conoscenze ed i comportamenti che sono posti in essere dallo stesso nello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'eventuale presenza di procedimenti penali o disciplinari incide sulla valutazione del comportamento. Il giudizio può essere sospeso e valutato successivamente in caso di sospensione o rinvii dei procedimenti addebitati.

Le competenze professionali e dei comportamenti organizzativi sono valutati come di seguito. Il giudizio va da 0 a 100 per ogni fattore.

<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Efficienza: capacità di svolgere l'attività lavorativa ed i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa	
Integrità: rispetto del codice di comportamento e degli obblighi contrattuali	
Disponibilità: disponibilità verso richieste ed esigenze di interlocutori quali colleghi, cittadini..	
Collaborazione: collaborazione attiva e propositiva con i colleghi e gli amministratori	
<b>MEDIA</b>	

#### **Allegato n. 4: scheda di valutazione dipendente**

##### **Art. 14 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA**

Nel caso che il valutato ottenga una valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance. Per valutazione negativa si intende aver conseguito un punteggio inferiore ai 60 su 100.

Non si procede alla remunerazione se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali, particolarmente gravi, tali da precludere il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni. Inoltre non si procede alla remunerazione qualora il valutato sia stato assente dall'attività lavorativa per oltre 6 mesi.

Per definire una valutazione non pienamente positiva o per procedere alla riduzione della stessa, rileva quanto riportato nel codice di comportamento (procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili, penali..).

##### **ART. 15 – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA**

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Per il Segretario dell'Unione dei Comuni, se la proposta di valutazione viene formulata dal Presidente, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Presidente e al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente Regolamento. Se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è la Giunta.

Per i dipendenti con incarico EQ il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente Regolamento. Se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è il Presidente.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione, entro 10 giorni dalla data di apposizione della firma per presa visione sulla scheda di valutazione, presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore, che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente Regolamento. Se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione del Nucleo che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il sistema di valutazione.

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative e regolamentari.

#### **Art. 16 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Unione dei Comuni, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei



risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

#### **Art. 17 – ABROGAZIONE DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE**

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore e le parti di altri documenti precedentemente approvati e che fanno riferimento a tale argomento.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance o se iniziato non deve essere superata la fase di monitoraggio.

Il presente regolamento è soggetto al parere preventivo del Nucleo di valutazione e oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 18 – ALLEGATI**

Al presente regolamento sono allegate le bozze delle schede obiettivo e valutazioni per tutti i soggetti assoggettati a valutazione e nello specifico:

**Allegato n. 1: scheda di valutazione Segretario**

**Allegato n. 2: scheda di valutazione titolari incarichi di EQ.**

**Allegato n. 3: scheda per obiettivo**

**Allegato n. 4: scheda di valutazione dipendente**