



# UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

---

DELIBERAZIONE N. 183  
DEL 24.12.2019

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

**OGGETTO: REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE**

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventiquattro** del mese di **dicembre** alle ore **08.00** presso la sede dell'Unione dei Comuni, in Via Umberto I n. 100, si è riunita la Giunta per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il **ANDREUC CETTI PATRIZIO** - Presidente

All'appello risultano:

ANDREUC CETTI PATRIZIO	PRESIDENTE	Presente
AMADEI VALERIO	ASSESSORE	Assente
BONFANTI ANDREA	ASSESSORE	Presente
MICHELINI PAOLO	ASSESSORE	Presente
CAMPANI CATERINA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 4

Totale assenti 1

Assiste all'adunanza il Segretario **DR. MARCO CONTI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosce la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**LA GIUNTA**

Proposta n. 233 del 23.12.2019

**Premesso che:**

- il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", impone alle amministrazioni pubbliche l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- l'art 18 co 2 del D.Lgs 74/2017, in particolare, rimanda, quanto a contenuti dell'adeguamento per gli enti locali, agli artt. 16 e 31 del D.Lgs 150/2009, come risultante in esito alle modifiche;
- l'art 19 del D.Lgs.150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, demanda alla contrattazione nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, la definizione delle quote destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale nonché la fissazione di criteri atti a garantire l'effettiva diversificazione dei correlati trattamenti economici,

**Visto** il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, ed in particolare gli articoli 68 c.3 e 69;

**Dato atto** che l'art.5 del nuovo CCNL Funzioni Locali ridisegna le materie oggetto di "confronto" con i soggetti sindacali di cui all'art.7 c.2, comprendendo "i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance";

**Considerato** che il sistema di valutazione attualmente vigente in questo Ente è disciplinato dal CCDI sottoscritto in data 16.06.2010;

**Visto** lo schema di regolamento disciplinante il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance predisposto, allegato al presente atto con le relative schede di valutazione.

**Dato atto che:**

- ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/5/2018 (informazione preventiva finalizzata al confronto sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance), lo schema di regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato trasmesso con nota prot. 9381/2019 alle Organizzazioni Sindacali Territoriali e alle RSU;
- lo schema di regolamento è stato trasmesso al nucleo di valutazione che ha espresso il proprio parere positivo;
- le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU non hanno formulato rilievi al riguardo, come da verbale del 20/12/19, approvato con delibera di Giunta n. 181 del 24/12/19.

**Ritenuto** necessario, per quanto sopra, procedere all'approvazione del regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Vista la Legge Regionale n. 68 del 27/12/2011 e successive modifiche ed integrazioni.

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. n. 267 del 18.08.2000 dai Responsabili dei Servizi competenti.

Visto lo Statuto dell'Unione dei Comuni.

Con voti unanimi resi nei modi e nelle forme di legge.

**DELIBERA**

- 1) Di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di approvare il regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance e le relative schede, allegati alla presente deliberazione, per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare atto che il regolamento entra in vigore con l'esecutività della presente deliberazione, fatta salva la facoltà di cui all'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, e da tale data abroga e sostituisce i precedenti regolamenti/provedimenti dell'Ente per le parti con lo stesso incompatibili;

4) di trasmettere la presente deliberazione alla delegazione di parte sindacale (RSU), nonché al nucleo di valutazione;

5) di precisare che il presente regolamento sarà pubblicato, a cura del responsabile della Trasparenza sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Statuto-Regolamenti") e nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezioni "Regolamenti", "Personale");

6) Di dare atto che contro il presente provvedimento è ammesso il ricorso in opposizione entro il termine di 30 giorni. E' fatta salva comunque la possibilità di ricorrere o per via giurisdizionale al TAR della Regione Toscana entro 60 giorni o per via straordinaria al Presidente della Repubblica entro 120 giorni. I termini del ricorso decorrono dalla data di scadenza della pubblicazione del presente provvedimento o dalla data della sua notificazione se prevista.

Inoltre,

## LA GIUNTA

Con successiva votazione unanime, resa nei modi e nelle forme di legge, dichiara il presente atto **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE  
ANDREUCCETTI PATRIZIO**

Firmato da:  
PATRIZIO ANDREUCCETTI  
Codice fiscale: NDRPRZ83127A657P  
Valido da: 26-01-2018 01:00:00 a: 26-01-2021 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 12-02-2020 09:51:16  
Approvo il documento

**IL SEGRETARIO  
DR. MARCO CONTI**

Firmato da:  
MARCO CONTI  
Codice fiscale: CNTMRC63H07E715L  
Valido da: 24-01-2018 01:00:00 a: 24-01-2021 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 12-02-2020 09:58:15  
Approvo il documento

Certificasi che la presente Deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line (<http://www.ucmediavalle.it>) per quindici giorni consecutivi dal 12.02.2020 ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addi, **12.02.2020**

**IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI  
Istr. Dir. Lucia Palazzi**

Firmato da:  
LUCIA PALAZZI  
Codice fiscale: PLZLCU58551E715Q  
Organizzazione: UC Media Valle del Serchio02259390462  
Valido da: 05-05-2016 01:00:00 a: 06-05-2022 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 12-02-2020 10:05:03  
Approvo il documento

**ANNOTAZIONI**

Con deliberazione n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

a) è stato modificato l'atto; b) è stato rettificato l'atto; c) è stato revocato l'atto; d) è stato integrato l'atto.

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota n° 900 del 12.02.2020 contestualmente all'affissione all'albo ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

La presente deliberazione è stata inviata alla Prefettura di Lucca, contestualmente all'affissione all'albo, con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 135, comma 2, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

**IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI  
Istr. Dir. Lucia Palazzi**

Firmato da:  
LUCIA PALAZZI  
Codice fiscale: PLZLCU58551E715Q  
Organizzazione: UC Media Valle del Serchio02259390462  
Valido da: 05-05-2016 01:00:00 a: 06-05-2022 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 12-02-2020 10:12:51  
Approvo il documento

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione diverrà esecutiva in data 08.03.2020 per avvenuta pubblicazione senza reclami od opposizioni ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.



*UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO*

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE  
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con delibera della Giunta n. 183 del 24/12/19

## **Art. 1**

### **Oggetto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina, ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il sistema di valutazione della performance del personale dipendente dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio.
2. Il sistema di valutazione della performance è approvato nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali e pertanto i relativi criteri generali sono oggetto di preventiva informazione finalizzata all'eventuale confronto a norma degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL del comparto "Funzioni locali".

## **Art. 2**

### **Finalità del regolamento**

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ha lo scopo di misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative, valorizzare le professionalità del personale e riconoscerne il merito anche attraverso l'erogazione di premi correlati ai risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate a migliorare la qualità dei servizi offerti e ad accrescere le competenze professionali ed organizzative.

## **Art. 3**

### **Performance, programmazione e sistema dei controlli**

1. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e integrato con la prevenzione della corruzione, l'attuazione della trasparenza e il sistema dei controlli.

## **Art. 4**

### **I soggetti deputati alla valutazione**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) dal nucleo di valutazione che insieme al Presidente effettua la valutazione del Segretario;
  - b) dal Presidente, cui compete, con l'apporto del Segretario e del nucleo di valutazione, la valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
  - c) dal Segretario e dai responsabili delle strutture organizzative (titolari di posizione organizzativa), cui compete la valutazione della performance del personale assegnato;
  - d) dal nucleo di valutazione, cui compete la valutazione della performance dell'Ente e delle strutture organizzative in cui è suddiviso.

## **Art. 5**

### **Il nucleo di valutazione**

1. Il nucleo di valutazione, istituito ai sensi di quanto disposto dagli articoli 147 e seguenti del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente agli organi di direzione politica dell'ente.
2. Il nucleo di valutazione, di seguito, per brevità anche "nucleo", è composto da un componente esterno.
3. La nomina del nucleo è disposta dal Presidente con proprio decreto.
4. La giunta determina la misura dell'indennità annua spettante al componente il nucleo, nel rispetto dei vincoli di bilancio e dei principi di finanza pubblica.
5. La durata dell'incarico di componente il nucleo non può eccedere il mandato del Presidente ed è comunque rinnovabile.

6. Per la nomina di componente il nucleo è richiesto il possesso di elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali.

7. Non può essere nominato chi si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 del codice civile né chi rivesta incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbia avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

8. La sopravvenienza di una situazione di inconferibilità o incompatibilità di cui al comma precedente comporta la decadenza dalla nomina.

9. La eventuale partecipazione ad altri nuclei o organismi, anche individuali, di valutazione non è preclusiva della nomina.

10. Il curriculum vitae dei componenti il nucleo di valutazione deve essere pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente

#### **Art. 6**

##### **Validazione del sistema e validazione della relazione annuale**

1. Il nucleo, avvalendosi della struttura operativa di supporto, valida la performance dell'Ente, nonché la relazione annuale sulla performance e valuta l'adeguatezza del sistema di misurazione e di valutazione.

#### **Art. 7**

##### **Il piano della performance**

1. Il piano degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG, in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP.

#### **Art. 8**

##### **La performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, secondo le indicazioni di cui all'articolo 8 del D.Lgs 150/09, fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) coerenza con le politiche perseguite dall'amministrazione e rispondenza ai bisogni della collettività;
- b) significatività per il miglioramento della qualità dei servizi e delle relazioni con i cittadini;
- c) efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi o comunque mantenere standard adeguati in condizioni critiche dovute alla riduzione delle risorse e/o a circostanze ostative non governabili dall'unità organizzativa;

2. In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 150/2009, gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;

b) obiettivi specifici, impostati su base triennale e definiti in relazione al singolo esercizio in coerenza con gli atti di programmazione, che identificano le scelte strategiche dell'amministrazione per il periodo di riferimento.

## **Art. 9**

### **La performance individuale**

1. La performance individuale rappresenta il contributo che un soggetto, in ragione del ruolo ricoperto e delle correlate responsabilità, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.

## **Art. 10**

### **La misurazione della performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa, di competenza del Presidente con l'apporto del segretario e del nucleo di valutazione sono collegate:

a) al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati dal PEG (punti 60 su 100)

b) alla pesatura delle competenze professionali e manageriali (punti 40 su 100).

2. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale non titolare di P.O., di competenza dei responsabili dei servizi, sono collegate:

a) all'apporto alla performance organizzativa (punti 60 su 100), in termini di:

- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;

b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (punti 40 su 100).

b) alla pesatura delle competenze professionali e manageriali (punti 40 su 100)

3. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, divenuta definitiva, nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

## **Art. 11**

### **La valutazione dei responsabili di servizio (posizioni organizzative)**

1. La valutazione dei responsabili di servizio è effettuata tenendo conto dei seguenti elementi:

a) raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati dal PEG (punti 60 su 100)

Il peso di ciascun obiettivo è misurato sulla base di 4 parametri:

- l'importanza strategica
- la significatività per il miglioramento
- la efficienza economica
- la complessità

Per ogni fattore è prevista la seguente classificazione:

alta – punti 3

media – punti 2

bassa – punti 1

L'importanza strategica e la significatività per il miglioramento sono quantificati dalla giunta in sede di approvazione del PEG o comunque prima che inizi la valutazione da parte del nucleo.

La efficienza economica e la complessità sono quantificati dal nucleo di valutazione prima di procedere alla valutazione individuale complessiva delle posizioni organizzative.

Il peso di ogni obiettivo è dato dalla media degli indicatori ponderali ed incide direttamente sulla valutazione individuale complessiva costituendo il moltiplicatore del punteggio relativo al grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, secondo lo schema allegato sub a) al presente regolamento.

b) pesatura delle competenze professionali e manageriali dei responsabili di servizio (punti 40 su 100)

1. Capacità organizzativa e gestionale- punti da 0 a 9

Esprime la capacità di prendere tempestivamente e razionalmente le decisioni, valutando in modo realistico vincoli ed opportunità, accettando i margini di rischio e di incertezza, gestendo in modo flessibile ed equilibrato situazioni impreviste, mutevoli e poco strutturate.

Sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;
- gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;
- eccedenze orarie;
- capacità di limitare il contenzioso;
- capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione;
- capacità di comunicazione e interazione con i responsabili delle altre aree, con gli amministratori, con gli interlocutori dell'Ente;
- capacità negoziale e di gestione dei conflitti.

2. Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi- punti da 0 a 7

Esprime la capacità di interpretare problemi e fenomeni nel loro contesto, cogliendone relazioni e interdipendenze, di formulare priorità in una logica d'insieme e adeguare la programmazione e l'azione al contesto modificato.

Sotto-fattori:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- apporto nella individuazione e modulazione degli obiettivi rispetto alle scelte strategiche dell'amministrazione.
- contributo alla innovazione tecnologica e alla digitalizzazione.

3. Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane – punti da 0 a 10

Esprime la capacità di assumere con autorevolezza e sicurezza un ruolo di guida del personale assegnato, di indirizzare e motivare, di ottenere collaborazione e promuovere la crescita professionale e gestionale dei collaboratori, individuandone correttamente capacità e attitudini

#### Sotto-fattori:

- capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;
- capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;
- capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;
- delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;
- prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori;
- attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale;
- efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;
- controllo e contrasto dell'assenteismo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata mediante una significativa differenziazione dei giudizi.

#### 4. Capacità di gestione delle risorse economiche – punti da 0 a 6

Esprime la capacità di realizzare il lavoro con il minor impiego possibile di tempo, denaro e risorse minimizzando gli sprechi.

##### Sotto-fattori:

- gestione delle entrate: efficienza e costo sociale;
- gestione delle risorse economiche e strumentali affidate;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza;
- sensibilità alla razionalizzazione dei processi;
- capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

#### 5. Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza- punti da 0 a 8

Esprime il livello di attuazione degli adempimenti previsti dal PTPCT .

Le risultanze della misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa sono espresse in apposita scheda.

Il sistema prevede per le posizioni organizzative sei fasce di merito di performance individuale:

fascia 1 – punteggio pari o superiore a 95 (100%)

fascia 2 – punteggio compreso fra 94,99 e 90 (90%)

fascia 3 - punteggio compreso fra 89,99 e 80 (80%)

fascia 4 - punteggio compreso fra 79,99 e 70 (70%)

fascia 5 – punteggio compreso fra 69,99 e 60 (60%)

fascia 6 – punteggio compreso tra 0 e 59,99

Il conseguimento di punteggio corrispondente alla fascia 6 equivale a valutazione negativa.

Il documento contenente la proposta di valutazione è consegnato individualmente agli interessati. Il riesame può essere chiesto al Segretario entro 5 giorni fornendo adeguata documentazione a supporto della richiesta di riesame. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta. Scaduto il termine per la richiesta di riesame o conclusa la eventuale procedura di riesame, la proposta è rimessa alla Giunta, per la presa d'atto dell'esito della valutazione o motivata revisione dello stesso.

## Art. 12

### La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa

Il punteggio complessivamente previsto è 100, come di seguito articolato:

a) apporto alla performance organizzativa (punti 60 su 100)

a sua volta articolata in:

- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

L'apporto alla performance organizzativa si misura in base ai seguenti parametri di valutazione:

- apporto quantitativo (punti da 0 a 25)
- apporto qualitativo (punti da 0 a 25)
- accrescimento delle competenze (punti da 0 a 10)

I suddetti parametri di valutazione sono da rapportare proporzionalmente al grado di effettivo raggiungimento dell'obiettivo, secondo lo schema allegato sub lett. b).

b) competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi (punti 40 su 100).

1. Competenza a ricoprire le mansioni attribuite - punti da 0 a 20

Sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di comunicazione e interazione con i colleghi e superiori;
- precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.

2. Capacità di interpretazione dei bisogni e organizzazione delle attività - punti da 0 a 10

Sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è svolta la prestazione lavorativa e orientare congruamente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- capacità di adattamento alla innovazione tecnologica e alla digitalizzazione;
- livello di gradimento da parte degli utenti (segnalazioni, reclami o eventuali rilevazioni di customer).

3. gestione delle risorse economiche e/o strumentali – punti da 0 a 10

Sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura delle attrezzature assegnate.

Le risultanze della misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa sono espresse in apposita scheda (scheda allegato 2)

Il sistema prevede per il personale non titolare di posizione organizzativa, sei fasce di merito di performance individuale:

- fascia 1 – punteggio pari o superiore a 95 (100%)
- fascia 2 – punteggio compreso fra 94,99 e 90 (90%)
- fascia 3 - punteggio compreso fra 89,99 e 80 (80%)
- fascia 4 - punteggio compreso fra 79,99 e 70 (70%)
- fascia 5 – punteggio compreso fra 69,99 e 60 (60%)
- fascia 6 – punteggio compreso tra 0 e 59,99

Il conseguimento di punteggio corrispondente alla fascia 6 equivale a valutazione negativa.

Il conseguimento di punteggio corrispondente alla fascia 1 ammette a concorrere all'attribuzione dell'eventuale bonus annuale delle eccellenze.

La scheda di valutazione è consegnata dal responsabile individualmente agli interessati. Il riesame può essere chiesto al responsabile entro 5 giorni fornendo adeguata documentazione a supporto della richiesta di riesame. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta, dandone comunicazione al ricorrente e al nucleo di valutazione.

In caso di assenze del dipendente superiori al 20% dei giorni lavorativi teorici, il compenso da corrispondere viene ridotto secondo i seguenti scaglioni:

Percentuale di assenza sul numero dei giorni lavorativi dovuti	Percentuale di riduzione del compenso
>20% e <= 40%	30%
>40% e <= 75%	50%
>75% e <= 100%	85%

Ai fini della riduzione del compenso sono considerati presenza in servizio i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale, inoltre vengono assimilati alla presenza in servizio i permessi retribuiti L. 104/92, il congedo ordinario (ferie), il permesso per donazione sangue, l'infortunio, la malattia professionale, l'assenza per terapie salva vita e le giornate compensative intere.

#### **Art. 14** **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore a partire dall'annualità in corso, in attuazione dei criteri definiti nel CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2019.

## Allegato A

N.O.	Peso obiettivo					Grado raggiungimento				Totale
	Importanza strategica (GC)	Significatività per miglioramento (GC)	Efficienza economica (nucleo)	Complessità (nucleo)	Media					Valutazione complessiva peso/ grado raggiungimento
	(1= minimo; 2= medio; 3= massimo)					fino al 40%	Dal 41 al 60%	Dal 61 al 95%	Dal 96 al 100%	punti da 0 a 60
						0	10	15	20	
1						X				
2						X				
3						X				
...						X				
	Totale media (da 0 a 60)									

## Allegato B

obiettivo dell'area	Apporto quantitativo Da 0 a 25	Apporto qualitativo Da 0 a 25	Crescita competenze Da 0 a 10	Totale Da 0 a 60	% raggiungimento obiettivo	Punteggio complessivo
1						
2						
..						
obiettivi di gruppo/individuali						
1						
2						
...						



# MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## SCHEDA 1

### Valutazione dei Responsabili dei Servizi (Posizioni Organizzative)

*Raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati dal PEG  
(punti 60 su 100)*

N. O	Peso obiettivo					Grado raggiungimento				Totale
	Importanza strategica (GC)	Significatività per miglioramento (GC)	Efficienza economica (nucleo)	Complessità (nucleo)	Media					Valutazione complessiva peso/ grado raggiungimento  punti da 0 a 60
(1= minimo; 2= medio; 3= massimo)					fino al 40 %	Dal 41 al 60 %	Dal 61 al 95 %	Dal 96 al 100 %	0 10 15 20	
1						X				
2						X				
3						X				
...						X				
<b>Totale media (da 0 a 60)</b>										

*Pesatura delle competenze professionali e manageriali  
(punti 40 su 100)*

Parametro	Punteggio assegnabile	Valutazione	Ponderazione sotto fattori
Capacità organizzativa e gestionale	Da 0 a 9		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	Da 0 a 7		
Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	Da 0 a 10		
Capacità di gestione delle risorse economiche	Da 0 a 6		
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Da 0 a 8		

Il nucleo di valutazione

Il Segretario



# MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## SCHEDA 2

### Valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa

*Apporto alla performance organizzativa (punti 60 su 100)*

obiettivo del servizio	Apporto quantitativo Da 0 a 25	Apporto qualitativo Da 0 a 25	Crescita competenze Da 0 a 10	Totale Da 0 a 60	% raggiungimento obiettivo	Punteggio complessivo
1						
2						
..						
Obiettivi di gruppo/individuali						
1						
2						
...						

*Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi (punti 40 su 100)*

Parametro	Punteggio assegnabile	Valutazione	Ponderazione sotto fattori
Competenza a ricoprire le mansioni attribuite	Da 0 a 20		
Capacità di interpretazione dei bisogni e organizzazione delle attività	Da 0 a 10		
Gestione delle risorse economiche e/o strumentali	Da 0 a 10		

Data .....

Il Responsabile P.O. di Servizio

.....

Per presa visione: il dipendente \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_





# UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

---

## SERVIZIO SEGRETARIO

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Oggetto: REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi dell'art.49 , comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA

Borgo a Mozzano, 23.12.2019

**IL SEGRETARIO**

MARCO CONTI

Firmato da:  
MARCO CONTI  
Codice fiscale: CNTMRC63H07E715L  
Valid from: 24-01-2018 01:00:00 to: 24-01-2021 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Time reference set by user: 23-12-2019 12:33:55  
Approvo il documento





# UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

---

## SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

**Oggetto: REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE**

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi dell'art.49 , comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, **PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Addì 23.12.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

FILIBERTO FRANCESCHINI

---

Firmato da:  
FILIBERTO FRANCESCHINI  
Codice fiscale: FRNFBR61P03C996P  
Valid from: 24-01-2018 01:00:00 to: 24-01-2021 00:59:59  
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Time reference set by user: 23-12-2019 12:31:22  
Approvo il documento

