

ARTICOLO DA ABROGARE	ARTICOLO IN APPROVAZIONE
<p>Art. 14 – Sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>1. Il Comune di Fano Adriano in ossequio ai principi contenuti nel d.lgs 30 marzo 2001 n. 165 e nel d.lgs 27 ottobre 2009 n. 150, ed in osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali del comparto Regioni – Autonomie Locali, promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, secondo i principi e la metodologia stabiliti nel presente regolamento.</p> <p>2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni adottati con la metodologia di valutazione e misurazione delle performance.</p>	<p>Art. 14 – Sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>1. Il Comune di Fano Adriano in ossequio ai principi contenuti nel d.lgs 30 marzo 2001 n. 165 nel d.lgs 27 ottobre 2009 n. 150 , ed in osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali relativi al personale del comparto funzioni locali, promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, secondo i principi e la metodologia stabiliti dalla legge, dalle norme regolamentari ed altresì, per quanto di competenza in sede di contrattazione decentrata.</p> <p>2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni adottati con la metodologia di valutazione e misurazione delle performance.</p>
<p>Art. 15 – Finalità del processo di valutazione</p> <p>1. Il Comune di Fano Adriano misura e valuta la performance con riferimento alle aree di responsabilità o unità organizzative in cui si articola, e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e promuovere miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e economicità dell'ente, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.</p> <p>2. Il sistema di valutazione delle performance prevede una metodologia per il personale dipendente, la cui valutazione è affidata ai responsabili di area cui gli stessi sono assegnati, ed una metodologia per i responsabili di area, la cui valutazione è svolta dal Nucleo Di Valutazione, che valuta la capacità organizzativa</p>	<p><i>idem</i></p>

<p>dimostrata, le abilità e le competenze professionali ed i comportamenti agiti, nonché il grado di realizzazione degli obiettivi</p> <p>3. La valutazione costituisce la base per l'erogazione della indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e dei premi di produttività per gli altri dipendenti, e costituisce la base per le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza (c.d. progressioni orizzontali).</p> <p>4. La valutazione è altresì finalizzata a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi.</p> <p>5. Il sistema di valutazione delle performance garantisce legittimità, efficienza e trasparenza delle procedure di valutazione utilizzate.</p>	
<p>Art. 16 – Ciclo di gestione della performance.</p> <p>1. Il Comune di Fano Adriano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:</p> <p>a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato;</p> <p>b. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</p> <p>c. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</p> <p>d. utilizzo dei sistemi premianti, in modo selettivo e secondo criteri di valorizzazione del merito;</p> <p>e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.</p>	idem
<p>Art. 17 – Obiettivi.</p> <p>1. Per ogni area o unità organizzativa in cui si articola il Comune di Fano Adriano, la Giunta comunale definisce gli obiettivi da conseguire e i progetti da realizzare. Gli obiettivi assegnati all'area o all'unità organizzativa devono essere definiti in modo tale da risultare:</p> <p>a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c. tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p>	idem

<p>d. riferibili ad un arco temporale determinato; e. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</p> <p>Gli obiettivi possono essere di diversa natura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiettivo di sviluppo quando si tratta di contribuire all'attivazione di un nuovo servizio, o comunque di avviare una nuova attività; - obiettivo di miglioramento nel caso riguardi un intervento migliorativo su un servizio o su una attività già svolta in maniera ritenuta non soddisfacente. <p>L'insieme delle attività ordinarie non oggetto di uno specifico obiettivo di sviluppo o di miglioramento afferiscono ad obiettivi di mantenimento, in quanto l'azione amministrativa risulta soddisfacente.</p>	
<p>Art. 18 - Misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>1. La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa avviene nel rispetto della metodologia definita nel presente regolamento.</p>	idem
<p>Art. 19 – Soggetti del processo valutativo.</p> <p>1. I soggetti coinvolti nel processo valutativo sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la Giunta comunale, che definisce gli obiettivi e i progetti, predispose il P.R.O. o il P.D.O., e procede, con il supporto dei responsabili di area, al monitoraggio delle performance in corso di esercizio; b. il Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione e misurazione della performance di ciascuna area o unità organizzativa, la valutazione dei responsabili di area titolari di posizione organizzativa, e la certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi e dei progetti-obiettivo; c. i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, cui compete la valutazione dei dipendenti e la valutazione degli eventuali progetti-obiettivo. 	<p>Art. 19 – Soggetti del processo valutativo.</p> <p>1. I soggetti coinvolti nel processo valutativo sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Il Segretario Comunale che individua gli obiettivi di area e dei singoli responsabili di settore; la Giunta comunale che li approva e procede, con il supporto del Segretario e dei responsabili di settore, al monitoraggio delle performance in corso di esercizio; b. il Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione e misurazione della performance di ciascuna area o unità organizzativa, la valutazione dei responsabili di area titolari di posizione organizzativa, e la certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi e dei progetti-obiettivo; c. i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, cui compete la valutazione dei dipendenti e la valutazione degli eventuali progetti-obiettivo.
<p>Art. 20 – Nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione è lo strumento organizzativo cui è demandato il compito di</p>	<p>Art. 20 – Nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione è lo strumento organizzativo cui è demandato il compito di</p>

<p>misurazione e valutazione della performance annuale delle aree o unità organizzative e dei responsabili dei servizi e degli uffici cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.</p> <p>2. Il nucleo di valutazione tiene luogo, ad ogni effetto, all'organismo indipendente di valutazione (OIV) delle performance di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	<p>misurazione e valutazione della performance annuale delle aree o unità organizzative e dei responsabili dei servizi e degli uffici cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.</p> <p>2. Il nucleo di valutazione tiene luogo, ad ogni effetto, all'organismo indipendente di valutazione (OIV) delle performance di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150.</p>
<p>Art. 21 - Composizione e nomina del nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione di cui al precedente art. 23 è nominato dal Sindaco.</p> <p>2. Il nucleo di valutazione è organo monocratico e svolge le proprie funzioni con l'assistenza del Segretario comunale.</p> <p>3. Per la nomina a nucleo di valutazione sono richiesti:</p> <p>a) il possesso della cittadinanza italiana o di paese dell'Unione Europea;</p> <p>b) età non superiore a 65 anni.</p> <p>c) possesso del titolo di studio della laurea.</p> <p>d) possesso di adeguata conoscenza dell'amministrazione.</p> <p>e) possesso di adeguata esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero possesso di adeguata esperienza giuridico-organizzativa.</p> <p>4. Il Sindaco può nominare il Segretario comunale quale nucleo di valutazione.</p> <p>5. Il nucleo di valutazione resta in carica per la durata di tre anni. Per la revoca nonché per la cessazione della carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile, dall'art. 235 del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.</p> <p>5. Il nucleo di valutazione può essere costituito, previa stipulazione di apposita convenzione, in forma associata, con altri enti del comparto delle autonomie locali.</p>	<p>Art. 21 - Composizione e nomina del nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione di cui al precedente art. 23 è nominato dal Sindaco.</p> <p>2. Il nucleo di valutazione è organo monocratico e svolge le proprie funzioni con l'assistenza del Segretario comunale.</p> <p>3. Per la nomina a nucleo di valutazione sono richiesti:</p> <p>a) il possesso della cittadinanza italiana o di paese dell'Unione Europea;</p> <p>b) età non superiore a 65 anni.</p> <p>c) possesso del titolo di studio della laurea.</p> <p>d) possesso di adeguata conoscenza dell'amministrazione.</p> <p>e) possesso di adeguata esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero possesso di adeguata esperienza giuridico-organizzativa.</p> <p>4. Il Sindaco può nominare il Segretario comunale quale nucleo di valutazione fermo restando eventuali incompatibilità.</p> <p>5. Il nucleo di valutazione resta in carica per la durata di minimo un anno e un massimo tre anni. Per la revoca nonché per la cessazione della carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile, dall'art. 235 del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.</p> <p>5. Il nucleo di valutazione può essere costituito, previa stipulazione di apposita convenzione, in forma associata, con altri enti del comparto delle autonomie locali.</p>

<p>Art. 22 - Funzionamento del nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione risponde direttamente al sindaco nello svolgimento della sua attività. Nell'esercizio delle sue funzioni, può richiedere, agli uffici, informazioni e/o atti; può effettuare verifiche. Riferisce periodicamente al sindaco, segnalando, per area, servizio o ufficio tenendo conto dell'andamento della attività amministrativa con riferimento al piano dettagliato degli obiettivi, eventuali ritardi e/o scostamenti. Formula proposte per, eventualmente, conformare l'attività amministrativa agli obiettivi programmatici.</p> <p>2. Ai fini della misurazione e valutazione, il nucleo di valutazione osserva la metodologia definita nel presente regolamento.</p> <p>3. I responsabili dei servizi possono chiedere, al nucleo di valutazione, elementi di supporto per la valutazione dei dipendenti assegnati al loro servizio</p>	idem
<p>Art. 23 – Funzioni del nucleo di valutazione.</p> <p>1. Il nucleo di valutazione:</p> <p>a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;</p> <p>b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;</p> <p>c) assicura la conoscenza e visibilità dei risultati del processo di misurazione e valutazione, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza;</p> <p>d) osserva la metodologia contenuta nel sistema permanente di valutazione delle performance, garantendo la correttezza, l'efficienza e la trasparenza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi e delle indennità, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;</p> <p>e) misura e valuta la performance di ciascuna area o unità organizzativa, dei responsabili di area titolari di posizione organizzativa a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267, e certifica il livello di conseguimento degli obiettivi e dei progetti-obiettivo;</p>	idem

<p>f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione in relazione al protocollo d'intesa ANCI CIVIT;</p> <p>g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;</p> <p>h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;</p> <p>i) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, e ne riferisce al Sindaco.</p>	
<p>Art. 24 – Piano della performance.</p> <p>1. La definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:</p> <p>a) il piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio comunale all'inizio del mandato e successive modificazioni;</p> <p>b) la relazione previsionale e programmatica quale allegato al Bilancio di previsione;</p> <p>c) il piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi (P.R.O.) o il piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.)</p>	<p>idem</p>
<p>Art. 25 – Sistema premiante.</p> <p>1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari.</p>	<p>Art. 25 – Sistema premiante.</p> <p>1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari.</p> <p>2. Per il personale in congedo o in malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa nazionale, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta</p>

	nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio proporzionale a queste ultime;
<p>Art. 26 - Strumenti di incentivazione monetaria.</p> <p>1. Per premiare il merito, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:</p> <p>a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance;</p> <p>b) progressioni economiche.</p> <p>2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.</p>	<p>Art. 26 - Strumenti di incentivazione monetaria.</p> <p>1. Per premiare il merito, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:</p> <p>a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance;</p> <p>b) progressioni economiche.</p> <p>2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate, sulla base delle linee approvate dalla Giunta Comunale e della contrattazione collettiva integrativa.</p>
<p>Art. 27 - Premi annuali sui risultati della performance.</p> <p>1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito, cui collegare la quota di trattamento economico accessorio legato alla produttività.</p> <p>2. Rimane salva la possibilità di attuare, in sede di contrattazione decentrata annuale, l'istituto della produttività previsto dall'art. 17 co. 2 let. a) CCNL 01/04/1999 anche attraverso progetti-obiettivo individuati dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.</p>	<p>Art. 27 - Premi annuali sui risultati della performance.</p> <p>1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito, cui collegare la quota di trattamento economico accessorio legato alla produttività.</p> <p>2. In sede di contrattazione decentrata annuale, secondo quanto disposto dal D.Lgs 165/2001, sono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sulla base delle linee di indirizzo fornite dall'organo di governo;</p>
<p>Art. 28 – Valutazione dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa.</p> <p>1. Ai fini della corresponsione della indennità di risultato, i responsabili di area titolari di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione.</p> <p>Sono fattori di valutazione:</p> <p>- i risultati conseguiti dall'unità organizzativa di diretta responsabilità (c.d. centro di responsabilità), in relazione agli obiettivi approvati con cadenza annuale dalla Giunta comunale.</p>	idem

<ul style="list-style-type: none"> - i comportamenti organizzativi. - le abilità e le competenze professionali. 	
<p>Articolo 29 – Criteri generali di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Area.</p> <p>1. La valutazione dei Responsabili d’Area risponde alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) introdurre negli Enti momenti di valutazione delle prestazioni ottenute, che rafforzino la tensione verso i risultati e l’attenzione agli aspetti di efficienza ed efficacia delle azioni; b) favorire lo sviluppo delle prestazioni dei Responsabili e l’acquisizione di modelli di direzione più adeguati al mutato contesto degli Enti Locali; c) ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo, che attribuisce ai responsabili una retribuzione di risultato, la cui entità deve essere commisurata ai risultati accertati attraverso il sistema di valutazione. <p>2. La valutazione, effettuata alla fine del periodo di valutazione, prende in considerazione le seguenti “aree di competenza”, anche attraverso l’assegnazione di pesi diversi per singoli responsabili ad ognuna di tali “aree di competenza” ovvero la assegnazione ai singoli responsabili solo di alcune tra esse:</p> <p>(A) competenze tecnico-professionali: tale gruppo di competenze implica la padronanza di un corpo di conoscenza tecniche, giuridico-amministrative o professionali e la capacità di utilizzarle e trasferirle alle diverse situazioni di lavoro; implica anche la motivazione ad accrescerle e a condividerle con gli altri;</p> <p>(B) competenze manageriali, organizzative e realizzative: la sostanza di questo gruppo di competenze è la predisposizione ad agire per il conseguimento di risultati, anziché per l’esecuzione di compiti, affrontando e risolvendo in prima persona i problemi, le difficoltà e le contraddizioni tipiche di organizzazioni complesse, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane e con propensione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> l) decidere in autonomia; 	<p>idem</p>

II) sperimentare, con approccio pragmatico e realistico, percorsi originali ed innovati;

III) utilizzare gli strumenti tipici dell'azione manageriale;

IV) affrontare e risolvere i problemi e le disfunzioni di carattere organizzativo;

(C) competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa: la caratteristica di questo gruppo è la capacità di entrare in relazione con altri soggetti della propria o di altre organizzazioni, comunicando efficacemente e facilitando l'integrazione tra i diversi contributi;

(D) competenze di servizio: sono caratterizzate dalla capacità di ascolto e di comprensione dei bisogni degli altri, con propensione a ricercare le soluzioni organizzative ed operative più idonee per soddisfare tali bisogni e per migliorare la qualità dei servizi prestati.

3. Per ciascuna area di competenze il Nucleo di Valutazione ha a disposizione 10 punti, che vengono attribuiti in base ai seguenti criteri:

- valutazione insufficiente o sotto soglia (competenze al di sotto delle quali si pone un problema di non

corrispondenza tra risultati conseguiti e risultati previsti dalla posizione attribuita): punteggio maggiore o

uguale a 1 ed inferiore a 6;

- valutazione sufficiente: punteggio maggiore o uguale a 6 ed inferiore a 7;

- valutazione buona: punteggio maggiore o uguale a 7 ed inferiore a 9;

- valutazione distinta: punteggio maggiore o uguale a 9 ed inferiore o uguale a 10.

4. La valutazione finale (V) è ottenuta come semplice somma tra i punteggi conseguiti per ciascuna area di competenza, di conseguenza, la valutazione finale (V) minima per l'accesso alla retribuzione di risultato risulta pari a punti 24.

5. La corrispondenza fra la valutazione finale conseguita (V) e la retribuzione di risultato (R) è definita in modo lineare, tale cioè che la retribuzione di risultato (R) risulta essere direttamente proporzionale alla valutazione (V) conseguita secondo la seguente formula

<p>Valutazione massima (V Max) : valutazione conseguita (V) = 100 : XX= percentuale della Retribuzione di risultato (R)</p>	
<p>Art. 30 - Valutazione dei dipendenti.</p> <p>1. Ai fini della corresponsione dei premi di produttività, ciascun dipendente è oggetto di valutazione annuale da parte del responsabile di area cui è assegnato, sulla base della presente metodologia. Il giudizio è espresso e formalizzato in una apposita scheda di valutazione.</p> <p>2. Il processo valutativo si compone delle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colloquio preliminare, gestito dal responsabile diretto della valutazione, che serve a chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento. La finalità è programmare le attività, e definire compiti e obiettivi di lavoro; - verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni; - analisi e valutazione dei risultati e della prestazione individuale del dipendente. <p>3. La valutazione finale è effettuata dal responsabile di area entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in sede di conferenza di organizzazione prevista nel presente Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, convocata e presieduta dal Segretario comunale.</p> <p>4. Sono individuate 4 fasce di merito riferite alla performance individuale di ciascun dipendente, cui collegare la quota di trattamento economico accessorio legato alla produttività prevista dall'art. 17 co. 2 let a) del CCNL 01/04/1999:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fascia di merito ECCELLENTE 100% della produttività. - Fascia di merito ELEVATO 80% della produttività. - Fascia di merito STANDARD 60% della produttività. - Fascia di merito INSUFFICIENTE 0% della produttività. 	<p>Art. 30 - Valutazione dei dipendenti.</p> <p>1. Ai fini della corresponsione dei premi di produttività, ciascun dipendente è oggetto di valutazione annuale da parte del responsabile di area cui è assegnato, sulla base della presente metodologia. Il giudizio è espresso e formalizzato in una apposita scheda di valutazione.</p> <p>2. Il processo valutativo si compone delle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colloquio preliminare, gestito dal responsabile diretto della valutazione, che serve a chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento. La finalità è programmare le attività, e definire compiti e obiettivi di lavoro; - verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni; - analisi e valutazione dei risultati e della prestazione individuale del dipendente. <p>3. La valutazione finale è effettuata dal responsabile di area entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in sede di conferenza di organizzazione prevista nel presente Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, convocata e presieduta dal Segretario comunale.</p> <p>4. Sono individuate 4 fasce di merito riferite alla performance individuale di ciascun dipendente, cui collegare la quota di trattamento economico accessorio legato alla produttività prevista</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fascia di merito ECCELLENTE 100% della produttività. - Fascia di merito ELEVATO 80% della produttività. - Fascia di merito STANDARD 60% della produttività. - Fascia di merito INSUFFICIENTE 0% della produttività. <p>5. La valutazione viene svolta osservando i criteri e fattori di valutazione individuati in schede di valutazione differenziate per ciascuna categoria professionale.</p> <p>6. L'importo finale della produttività individuale erogato annualmente a ciascun dipendente è</p>

5. La valutazione viene svolta osservando i criteri e fattori di valutazione individuati in schede di valutazione differenziate per ciascuna categoria professionale.

6. L'importo finale della produttività individuale erogato annualmente a ciascun dipendente è determinato dividendo il budget destinato alla produttività per il numero dei dipendenti aventi diritto, a cui è applicata la percentuale derivante dai risultati della valutazione della performance individuale. Gli eventuali residui sono ripartiti tra dipendenti in modo proporzionale al punteggio conseguito da ciascuno.

7. La quota individuale di produttività è predeterminata per ciascun dipendente prima di avviare la valutazione della performance, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno (ai fini del calcolo sono prese in considerazione le assenze a qualsiasi titolo di durata superiore a 10 giorni consecutivi, senza contare le assenze per ferie ed il periodo di maternità obbligatoria) e all'eventuale percentuale rapportata ai casi di part-time.

8. Il responsabile di area consegna personalmente i risultati della valutazione ai dipendenti. Sottopone, quindi, la scheda al dipendente per la firma attestante la presa visione, e ne rilascia una copia.

determinato dividendo il budget destinato alla produttività per il numero dei dipendenti aventi diritto, a cui è applicata la percentuale derivante dai risultati della valutazione della performance individuale. Gli eventuali residui sono ripartiti tra dipendenti in modo proporzionale al punteggio conseguito da ciascuno.

7. La quota individuale di produttività è predeterminata per ciascun dipendente prima di avviare la valutazione della performance, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno (ai fini del calcolo sono prese in considerazione le assenze a qualsiasi titolo di durata superiore a 10 giorni consecutivi, senza contare le assenze per ferie ed il periodo di maternità obbligatoria) e all'eventuale percentuale rapportata ai casi di part-time.

8. Il responsabile di area consegna personalmente i risultati della valutazione ai dipendenti. Sottopone, quindi, la scheda al dipendente per la firma attestante la presa visione, e ne rilascia una copia.

Art. 31 – Valutazione dei progetti-obiettivo.

1. In sede di contrattazione decentrata annuale è prevista la possibilità di attuare l'istituto della produttività

ex art. 17 co. 2 let. a) CCNL 01/04/1999

anche attraverso progetti-obiettivo. In tal caso, entro il 30 giugno di ogni anno, e comunque prima dell'avvio della contrattazione decentrata per la ripartizione delle risorse variabili, la Giunta comunale individua specifici progetti da realizzare, definisce gli obiettivi da conseguire, indica l'Area a cui affidare la predisposizione operativa e la gestione del progetto e il personale che vi partecipa.

2. La valutazione circa il grado di realizzazione del progetto-obiettivo è affidata al responsabile di area, che provvede alla ripartizione del compenso

Art. 31 – Valutazione dei progetti-obiettivo.

1. In sede di contrattazione decentrata annuale è prevista la possibilità di attuare l'istituto della produttività anche attraverso progetti-obiettivo. In tal caso, entro il 30 giugno di ogni anno, e comunque prima dell'avvio della contrattazione decentrata per la ripartizione delle risorse variabili, la Giunta comunale individua specifici progetti da realizzare, definisce gli obiettivi da conseguire, indica l'Area a cui affidare la predisposizione operativa e la gestione del progetto e il personale che vi partecipa.

2. La valutazione circa il grado di realizzazione del progetto-obiettivo è affidata al responsabile di area, che provvede alla ripartizione del compenso previsto fra il personale che ha partecipato al progetto, assegnando a ciascuno una percentuale di ripartizione del compenso da valutare in base al

<p>previsto fra il personale che ha partecipato al progetto, assegnando a ciascuno una percentuale di ripartizione del compenso da valutare in base al grado di realizzazione complessiva del progetto-obiettivo, al merito, all'impegno e al tempo impiegato nella realizzazione del progetto affidato.</p> <p>3. Tale valutazione è effettuata entro il 30 aprile dell'anno successivo, in sede di Conferenza di organizzazione prevista nel presente Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, convocata e presieduta dal Segretario comunale.</p>	<p>grado di realizzazione complessiva del progetto-obiettivo, al merito, all'impegno e al tempo impiegato nella realizzazione del progetto affidato.</p> <p>3. Tale valutazione è effettuata entro il 30 aprile dell'anno successivo, in sede di Conferenza di organizzazione prevista nel presente Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, convocata e presieduta dal Segretario comunale.</p>
<p>1. Il Comune di Fano Adriano riconosce le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) di cui all'art. 52 co. 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, e nei limiti previsti dalla normativa e delle risorse disponibili.</p> <p>2. Per poter accedere alla progressione economica è necessario possedere il requisito dell'anzianità di servizio di almeno due anni maturato come dipendente di ruolo e non di ruolo del Comune di Fano Adriano.</p> <p>3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali complessivamente valutate, ed all'impegno e qualità della prestazione, rilevati dal sistema di valutazione e valutati nel medio periodo.</p> <p>In particolare, ai fini della progressione economica, sono valutati e misurati i seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impegno e qualità della prestazione individuale nel biennio precedente; - sviluppo delle competenze professionali complessivamente valutate, individuate con le declaratorie 	<p>Art. 32 – Valutazione ai fini della progressione economica.</p> <p>1. Il Comune di Fano Adriano riconosce le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) di cui all'art. 52 co. 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, e nei limiti previsti dalla normativa e delle risorse disponibili.</p> <p>i Requisiti e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai principi, norme regolamentari e contratti collettivi di riferimento</p>

<p>riportate nell'allegato A) del CCNL del 31/03/1999, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse, e descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria.</p>	
<p>Art. 33 - Riesame della valutazione</p> <p>1. Il dipendente ha la possibilità di chiedere, anche in forma scritta, entro dieci giorni dalla consegna dei risultati, il riesame della valutazione effettuata adducendo le relative motivazioni, eventualmente chiedendo l'audizione personale assistito dal rappresentante sindacale o da legale di fiducia.</p> <p>2. Il nucleo di valutazione (per i responsabili di area titolari di posizione organizzativa) o il responsabile di area (per gli altri dipendenti) hanno l'obbligo di pronunciarsi sulla richiesta di riesame entro dieci giorni dal suo ricevimento, accogliendo o negando la richiesta del dipendente. Sono fatte salve le garanzie e le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi.</p>	<p>idem</p>
<p>Art. 34 - Strumenti di incentivazione organizzativa.</p> <p>1. Per valorizzare il personale, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:</p> <p>a) progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree);</p> <p>b) attribuzione di specifici incarichi e responsabilità previsti dall'art. 17 let. i) e f) del CCNL 01/04/1999;</p> <p>c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.</p> <p>2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.</p>	<p>Art. 34 - Strumenti di incentivazione organizzativa.</p> <p>1. Per valorizzare il personale, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:</p> <p>a) progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree);</p> <p>b) attribuzione di specifici incarichi e responsabilità;</p> <p>c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.</p> <p>2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.</p>

<p>Art. 35 - Progressione verticale - Riserva dei posti.</p> <p>1. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 24 del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165, come introdotto dall'art. 62 del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, le progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree) avvengono esclusivamente tramite concorso pubblico. A tale scopo vengono destinati al personale interno, in possesso dei Titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti non superiori al 50 per cento di quelli messi a concorso.</p> <p>2. I criteri generali di svolgimento delle selezioni sono soggetti a processo di concertazione mediante confronto, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del più volte citato C.C.N.L. 31 marzo 1999.</p>	<p>Art. 35 - Progressione verticale</p> <p>Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale secondo quanto disposto dal D.Lgs 165/2001 nonché dalle altre norme in materia; Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nella categoria immediatamente superiore.</p> <p>Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.</p>
<p>Art. 36 - Attribuzione di incarichi e responsabilità al personale dipendente.</p> <p>1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Sindaco assegna incarichi e responsabilità al personale dipendente dell'ente, inclusi quelli di posizione organizzativa e di alta professionalità.</p>	<p>idem</p>
<p>Art. 37 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.</p> <p>1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.</p> <p>2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali</p>	<p>idem</p>

Art. 38 - Trasparenza.

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, degli atti e informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle 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. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

2. Il Comune di Fano Adriano garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

idem