



**COMUNE DI GERENZANO**  
**(Provincia di Varese)**

**Regolamento di disciplina della misurazione e  
valutazione della performance.**

Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 14.11.2023

## Sommario

Art. 1 – Finalità e principi .....	3
Art. 2 – La metodologia .....	3
Art. 3 – I soggetti della valutazione .....	3
Art. 4 – Tempistica della valutazione e procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa. ....	4
Art. 5 – Criteri per la valutazione del Segretario Comunale.....	4
Art. 6 – Criteri per la valutazione dei Responsabili di Settore. ....	4
Art. 7 – Parametri e modalità di calcolo dell’indennità di risultato ai Responsabili di Settore.....	4
Art. 8 – Criteri per la valutazione del personale dipendente.....	5
Art. 9 – Parametri e modalità di calcolo della performance individuale. ....	5
Art. 10 – Parametri e modalità di calcolo della performance organizzativa.....	6
Art. 11 – Esclusioni dalla valutazione o dalla remunerazione della performance. ....	7
Art. 12 – Trasparenza e rendicontazione della performance. ....	7
Art. 13 – Abrogazioni delle norme precedenti ed entrata in vigore.....	7

## **Art. 1 – Finalità e principi**

1. La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard, sia di qualità che quantità delle attività svolte, dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita ed il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese. L'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, sia per la tutela della riservatezza dei dati personali che nel processo di valutazione e dei suoi esiti.

## **Art. 2 – La metodologia**

1. Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione formale degli obiettivi annuali dell'ente, così come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal D.Lgs. n. 267/2000, dal D.Lgs. n. 150/2009, dal D.L. n. 74/2017 e ss.mm.ii..
2. Gli obiettivi hanno natura triennale e sono adottati annualmente dalla Giunta Comunale in esecuzione del programma di mandato dell'Amministrazione e dopo aver sentito i Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora in avanti Responsabili di Settore) e dopo averli comunicati all' Organismo di Valutazione, che può proporre modifiche o chiedere integrazioni.
3. Gli obiettivi assegnati devono essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, tali da determinare miglioramenti significativi o il mantenimento di standard qualitativi e quantitativi, riferibili ad un arco temporale predeterminato; è previsto monitoraggio infrannuale per la verifica sull'esigibilità degli obiettivi assegnati.
4. Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
5. Importanza particolare e rilevante, ai fini della valutazione della performance individuale, assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della L. 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013, del D.Lgs. n. 97/2016 e s.m.i..
6. Il regolamento per la valutazione della performance è sottoposto alla validazione dell'O.I.V., e approvato dalla Giunta.

## **Art. 3 – I soggetti della valutazione**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché le relative attribuzioni, sono:
  - a. Il Sindaco, il quale ha il compito di valutare, eventualmente con il supporto dell'O.I.V., la performance del Segretario Comunale;
  - b. L'O.I.V., con il supporto del Segretario Comunale, valuta i Responsabili di Settore;
  - c. I Responsabili di Settore hanno il compito di valutare i dipendenti assegnati al Settore gestito e ne comunicano i risultati all'Organismo di Valutazione per il tramite del Settore I;
  - d. La Giunta, infine, approva annualmente il Piano delle performance e la Relazione sul

conseguimento degli obiettivi predisposta dall'OIV.

2. L'Organismo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui con gli amministratori, il Segretario Comunale e i Responsabili stessi.

#### **Art. 4 – Tempistica della valutazione e procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa.**

1. I valutatori devono produrre le proprie valutazioni entro il termine del 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
2. I Responsabili di Settore devono altresì produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e le attività svolte, sulla base di specifici modelli, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e trasmetterli contestualmente al Settore I.
3. L'Organismo di valutazione dovrà formulare la propria valutazione entro 20 giorni dal momento della ricezione della documentazione prevista per l'istruttoria.
4. Nei confronti dei giudizi espressi, è possibile richiedere il riesame della propria valutazione con richiesta motivata al soggetto competente entro dieci giorni dalla ricezione della scheda. In tal caso il competente organo di valutazione, entro i successivi dieci giorni, si esprime in forma definitiva sulla valutazione espressa.
5. I termini sopra indicati sono da ritenersi di natura ordinatoria.

#### **Art. 5 – Criteri per la valutazione del Segretario Comunale.**

1. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata sulla base della scheda allegata (All. A).
2. Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali in vigore.

#### **Art. 6 – Criteri per la valutazione dei Responsabili di Settore.**

1. Il Segretario comunale, subito dopo l'approvazione da parte della Giunta del Piano delle Performance, comunica ai Responsabili di Settore gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, nonché i fattori e gli indicatori delle capacità manageriali.
2. L'Organismo di valutazione valuta la performance dei Responsabili di Settore sulla base della scheda allegata (All. B).
3. Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni successive nonché a quelle contrattuali di comparto e al contratto decentrato integrativo in vigore.

#### **Art. 7 – Parametri e modalità di calcolo dell'indennità di risultato ai Responsabili di Settore.**

1. Per il calcolo dell'indennità di risultato ai Responsabili di Settore, nei limiti del totale delle risorse disponibili stanziato, si individuano i seguenti parametri:
  - a. Parametro di valutazione individuale sulla base delle singole valutazioni espresse dall'OIV:

Fasce di valutazione		Parametro	Quota Retribuzione di posizione
DA	A		
86	100	0,25	25,00%
70	85	0,1875	18,75%
60	69	0,1250	12,50%
0	59	0,0	0,00%

b. Parametro temporale di nomina: per i Responsabili di Settore, il parametro temporale di base è pari a 1, considerando quindi 365 giorni annui per 36 ore settimanali.

In ipotesi di un conferimento d'incarico infrannuale o a tempo parziale, il parametro temporale è adeguatamente riproporzionato.

2. La determinazione della quota dell'indennità di risultato dei Responsabili di Settore, avviene sulla base del seguente calcolo:

Retribuzione di posizione assegnata	x	Parametro di valutazione individuale	x	Parametro temporale di nomina
--	---	---	---	----------------------------------

3. La quota così determinata è eventualmente riproporzionata in conformità al totale delle risorse stanziare e da distribuire così come individuate in contrattazione integrativa.

#### **Art. 8 – Criteri per la valutazione del personale dipendente.**

1. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale ed è effettuata sulla base della scheda allegata (All. C).
2. La valutazione del personale dipendente è effettuata per tutti coloro che hanno prestato effettiva attività lavorativa per almeno quattro mesi solari nell'anno di riferimento.

#### **Art. 9 – Parametri e modalità di calcolo della performance individuale.**

1. Al fine garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, sono previsti i seguenti parametri:

a. Parametro di valutazione individuale: sulla base delle singole valutazioni espresse dai Responsabili di Settore sono identificate quattro fasce:

Fasce di valutazione		Parametro
DA	A	
86	100	2,00
70	85	1,50
60	69	1,00
0	59	0,00

b. Parametro di presenza in servizio: è calcolato dividendo i giorni di presenza effettivi per i giorni annui base come di seguito identificati in virtù dell'orario di lavoro settimanale individuale:

Orario di lavoro settimanale	Giorni annui base
36	365
30	304
28	284
24	243
20	203
18	183

Vanno in deduzione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti: congedo ordinario, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro, permessi sindacali.

- c. Parametro della categoria di appartenenza, al fine di valorizzare l'area di appartenenza, vengono attribuiti i parametri che seguono:

Orario di lavoro settimanale		Area			
		Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
36	1	130,00	120,00	110,00	100,00
30	0,83	107,90	99,60	91,30	83,00
28	0,78	101,40	93,60	85,80	78,00
24	0,67	87,10	80,40	73,70	67,00
20	0,56	72,80	67,20	61,60	56,00
18	0,5	65,00	60,00	55,00	50,00

2. La determinazione della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio relativo alla performance individuale, avviene sulla base del seguente calcolo:

$$\frac{P.I.}{\sum P.I.} \times R.D.$$

Dove:

P.I. (Parametro individuale)	=	Parametro di valutazione individuale	x	Parametro di presenza in servizio	x	Parametro della categoria di appartenenza
---------------------------------	---	--------------------------------------	---	-----------------------------------	---	---

$\sum P.I.$  = Somma di tutti i parametri individuali dei dipendenti

R.D. = Risorse disponibili da distribuire per la performance individuale così come individuate in contrattazione integrativa

#### **Art. 10 – Parametri e modalità di calcolo della performance organizzativa.**

1. Al fine garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa, sono previsti i seguenti parametri:
  - a. Parametro di valutazione individuale di cui alla lettera a., comma 1, art. 9 del presente Regolamento;

- b. Parametro di presenza in servizio di cui alla lettera b., comma 1, art. 9 del presente Regolamento;
  - c. Parametro di valutazione organizzativa di Settore: valutazione di Settore espressa dall'OIV.
2. La determinazione della quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio relativo alla performance organizzativa, avviene sulla base del seguente calcolo:

$$\frac{\text{P.O.}}{\sum \text{P.O.}} \times \text{R.D.}$$

Dove:

P.O. (Parametro organizzativo)	= Parametro valutazione individuale	x Parametro presenza servizio	in x Parametro val.ne org.va di Settore
--------------------------------------	---	-------------------------------------	---

$\sum \text{P.O.}$  = Somma di tutti i parametri organizzativi dei dipendenti

R.D. = Risorse disponibili da distribuire per la performance organizzativa così come individuate in contrattazione integrativa

#### **Art. 11 – Esclusioni dalla valutazione o dalla remunerazione della performance.**

1. In caso di valutazione individuale insufficiente non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance; la valutazione si intende insufficiente nell'ipotesi in cui si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100 (cfr. art. 9, comma 1, lett. a.).
2. Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sanzione della sospensione dal servizio.
3. Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi. Non sono calcolati nei giorni di assenza, quelli relativi a congedo ordinario, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro, permessi sindacali.

#### **Art. 12 – Trasparenza e rendicontazione della performance.**

1. Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata saranno pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione come anche i verbali dell'Organismo di valutazione ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati.

#### **Art. 13 – Abrogazioni delle norme precedenti ed entrata in vigore.**

1. Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente sistema di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.
2. Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio da effettuarsi successivamente alla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.