

Il sistema delle performance

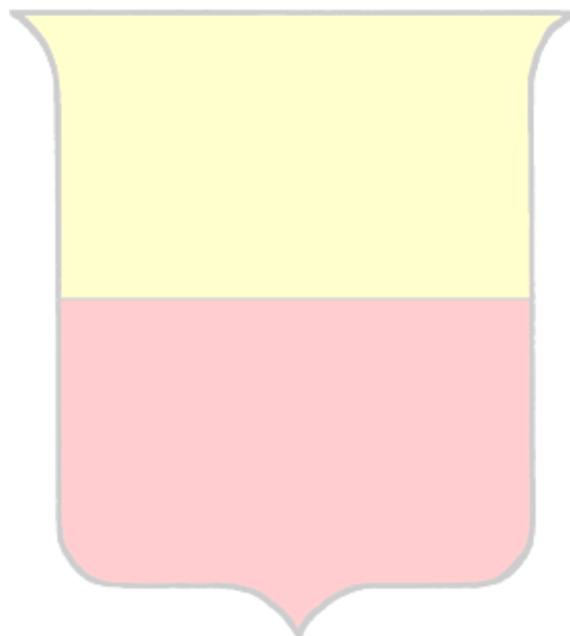
Documento sulla compatibilità del sistema di programmazione, controllo e valutazione del Comune di Napoli con i principi del d. lgs. 150/2009

aggiornato ai seguenti atti regolamentari e normativi:

- *Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli* approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2021;
- *Direttiva generale del Sindaco per l'attività amministrativa e la gestione del 12 febbraio 2013*, come modificata dalla *Direttiva generale del 10 marzo 2021*.
- *Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Napoli*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 409 del 09 agosto 2018, come modificato con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 242 del 24 maggio 2019 e n. 71 del 10 marzo 2020;
- *Regolamento concernente la misurazione e valutazione delle Performance del personale del comparto*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013, come modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 10 maggio 2019;
- *Regolamento per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria al personale dipendente non dirigente del Comune di Napoli*", approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 24 maggio 2019;
- *Regolamento delle aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 24 maggio 2019;
- *Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28 febbraio 2013, come modificato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 dell'11 luglio 2018*
- *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, 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.*
- *Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio* (Allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011, come modificato dal D.lgs. 126/2014);
- *Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di "Specifiche Responsabilità" e di riconoscimento della relativa indennità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004 e dall'art. 7 CCNL 09/05/2006*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 1021 del 30 dicembre 2014;
- *Istituzione del Nucleo Indipendente di Valutazione ed approvazione del regolamento relativo alla costituzione ed al funzionamento del Nucleo Indipendente di Valutazione e del Codice etico dei componenti. Individuazione del Vice Segretario Generale quale Responsabile della Trasparenza del Comune di Napoli*, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 1025 del 23 dicembre 2013

Sommario

1. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL SISTEMA DELLE PERFORMANCE	3
Il ciclo delle performance.....	4
Il monitoraggio delle performance	7
La valutazione delle performance.....	8
2. LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEI DIRIGENTI	9
Il modello di riferimento del sistema di valutazione.....	10
Attribuzione dell'indennità di risultato.....	14
3. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	15
4. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI.....	16
5. IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	18
6. LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE	22
Le azioni di prevenzione.....	20
Le procedure di conciliazione.....	21
8. LA CORRISPONDENZA DEL SISTEMA AI PRINCIPI DEL D. LGS. 150/2009	22



1. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL SISTEMA DELLE PERFORMANCE

La performance, nell'accezione formulata dal decreto legislativo 150/2009 che qui si recepisce, è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che l'insieme dell'organizzazione del Comune di Napoli, i suoi elementi costitutivi (unità organizzative, gruppi di individui, singoli individui), apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ente. L'evoluzione del quadro legislativo di riferimento, dunque, ha permesso di accrescere i livelli di attenzione che in tutta la Pubblica Amministrazione italiana erano riservati ai sistemi di programmazione e controllo.

Il sistema di programmazione, controllo e valutazione del Comune di Napoli s'inserisce in questo contesto e vuole rappresentare una coerente ed efficace applicazione sperimentale dei paradigmi costitutivi il disegno del legislatore.

Per rendere possibile la piena e corretta applicazione di tali istituti, gli enti debbono provvedere a definire *sistemi* di valutazione in virtù dei quali procedere alla misurazione dei risultati ottenuti.

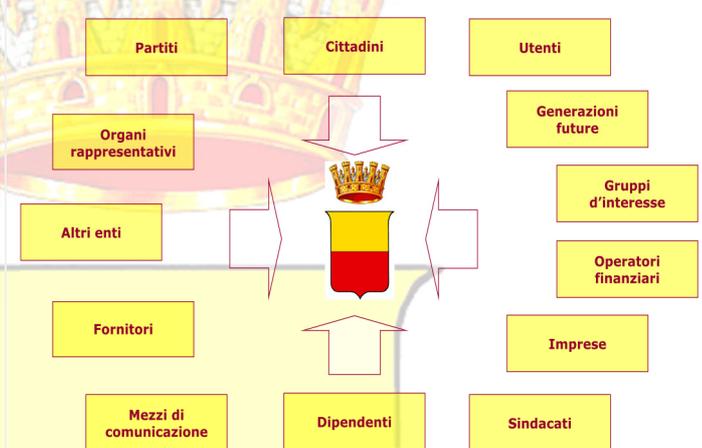
In tale direzione il sistema prefigurato nel presente documento:

1. consente la misurazione, la valutazione, e quindi la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di performance atteso (quello che l'ente s'impegna a conseguire) e realizzato (quello effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
2. consente un'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
3. consente di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento della gestione dell'ente;
4. consente un monitoraggio continuo delle prestazioni dell'ente anche ai fini dell'individuazione d'interventi correttivi in corso d'esercizio;
5. garantisce i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
6. assicura un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni;
7. promuove la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
8. esplicita le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata.

Il ciclo delle performance

La complessità delle finalità dell’organizzazione del Comune di Napoli, le sue dimensioni, l’articolata rete di relazioni con il sistema istituzionale, non possono fare a meno di un sistema di programmazione, monitoraggio e valutazione delle performance altrettanto ampio ed articolato.

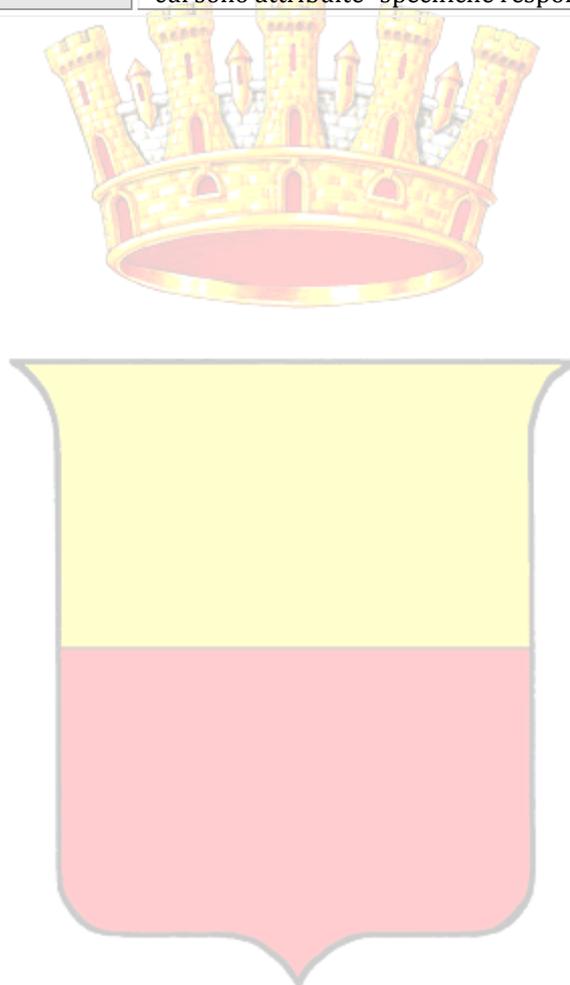
In visione d’insieme il **ciclo delle performance** si basa sugli elementi qui di seguito riportati.

<p>Programmazione strategica</p>	<p>È l’ambito nel quale si stanno mettendo a punto nuovi modelli d’intervento e modalità innovative di sviluppo del processo decisionale.</p> <p>L’analisi dei bisogni e delle opportunità espressi dai portatori d’interesse (<i>stakeholder analysis</i>) diventa gradualmente prassi operativa che accompagna lo sviluppo del procedimento decisionale.</p>  <p>Questa ricerca tiene conto delle peculiarità della <i>missione</i> del Comune di Napoli, impegnato in <i>tipologie</i> prestazionali che spaziano in un ventaglio di attività estremamente ampio.</p> <p>Il Consiglio comunale ha competenze statutariamente definite nell’elaborazione e nell’approvazione delle strategie di sviluppo dell’attività del Comune.</p> <p>Il Documento Unico di Programmazione e gli altri documenti di programmazione pluriennale, compresi quelli di programmazione territoriale, contribuiscono a definire il quadro di espressione amministrativa e documentale di questo elemento del sistema.</p> <p>La traduzione delle linee d’indirizzo in piani e programmi di attività viene effettuata dallo stesso Consiglio comunale con gli atti di programmazione annuale, completando quindi la fase di programmazione strategica e definendo gli obiettivi strategici di riferimento che fissano conseguentemente i confini della programmazione gestionale.</p> <p>Successivamente la Giunta formula il complesso degli indirizzi strategici (in coerenza con quanto disposto dal Consiglio comunale).</p>
<p>Obiettivi specifici</p>	<p>Sulla base degli obiettivi strategici e gestionali stabiliti con il Documento Unico di Programmazione, e delle dota-</p>

	<p>zioni stabilite con il bilancio di esercizio, la Giunta assegna ad ogni ufficio di livello dirigenziale un solo "obiettivo strategico" (inteso come obiettivo principale: il traguardo più rilevante che quella struttura deve raggiungere), che naturalmente avrà caratteristiche diverse in rapporto alle tipologie altrettanto differenziate degli uffici (può consistere nel conseguimento di un risultato di forte innovazione, ma può anche coincidere con il rigoroso rispetto di standard di "buona amministrazione quotidiana" per gli uffici ai quali sono affidati prevalentemente compiti che implicano la garanzia di una qualificata ed efficiente "continuità amministrativa"). Assieme agli obiettivi, vengono attribuiti ai dirigenti anche le risorse finanziarie (capitoli di entrata e/o di spesa), mentre le risorse professionali e le risorse strumentali sono assegnate alla struttura di primo livello (dipartimento, direzione, area), per essere gestite con flessibilità dal dirigente "apicale", distribuendole sui diversi centri di costo di competenza. Gli obiettivi specifici sono assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).</p>
<p>Obiettivi trasversali di ente</p>	<p>Sono trasversali all'insieme dell'organizzazione comunale (ad es. contenimento delle spese intermedie, riduzione dei termini procedurali, "smaterializzazione" di atti, documenti e comunicazioni interne, ecc.), che identificano una meta comune a molti o tutti i centri di responsabilità della struttura per un certo periodo strategico (anche pluriennale). Anche gli obiettivi di ente sono assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).</p>
<p>Obiettivi provvisori</p>	<p>Occorre tuttavia prevedere che spesso il Consiglio e la Giunta comunale non sono in grado di approvare gli strumenti di pianificazione finanziaria e gestionale – bilancio di previsione, e conseguentemente PEG - nei tempi astrattamente previsti dall'ordinamento. Non a caso il legislatore è costretto a "rincorrere" i tempi, fissando termini sempre più dilatati. Per questo, per non compromettere irrimediabilmente l'efficacia del "ciclo delle performance", è prevista e definita l'ipotesi di una "programmazione provvisoria" (PPO: piano provvisorio degli obiettivi), affidata alla responsabilità del Direttore generale e della Giunta comunale, per gli anni in cui il Consiglio comunale non riesca ad approvare gli strumenti di bilancio entro il 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>In forza della previsione di cui all'art.5, comma 1ter del decreto, in base al quale "nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa", il PPO è obbligatoriamente adottato in tutti i casi di cui sopra.</p>
<p>Obiettivi gestionali</p>	<p>Declinano la "missione" (di carattere finale e/o strumentale) di ciascun dirigente in un numero contenuto di obiettivi, che si aggiungono all'obiettivo strategico-principale. Gli obiettivi gestionali sono assegnati ai sin-</p>

goli dirigenti ricompresi nella propria struttura sulla base delle proposte definite dai dirigenti apicali e formalizzati nel Piano degli Obiettivi Gestionali approvato dal Direttore Generale. Sempre con atto monocratico del Direttore generale possono essere assegnati obiettivi gestionali comuni e/o ulteriori obiettivi ai dirigenti, anche apicali.

I dirigenti non apicali completano il ciclo della programmazione assegnando obiettivi qualificanti ai funzionari in posizione organizzativa e ai funzionari di categoria D cui sono attribuite “specifiche responsabilità”.



Il monitoraggio delle performance

L'implementazione di un sistema molto articolato di definizione degli obiettivi (di attuazione dei programmi strategici ed organizzativo-gestionali) permette di mettere a punto un sistema di monitoraggio delle performance che assume i connotati del controllo *in itinere* di natura multidimensionale orientato:

- . alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici definiti;
- . alla verifica dello stato di attuazione programmatico;
- . alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi gestionali assegnati.

La scansione delle diverse attività di monitoraggio richiede la progressiva messa a punto di sistemi informativi, di meccanismi procedurali e di competenze dei soggetti responsabili delle diverse fasi.

In fase di programmazione generale, il quadro delle attività di monitoraggio prevede:

Figura 1 - Sistema di monitoraggio della performance

Ambito	Soggetto competente	Periodicità
Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici definiti, riferendone al Direttore Generale	Nucleo Indipendente di Valutazione ed unità preposta al controllo strategico, posta sotto la direzione del Direttore Generale	Il monitoraggio avviene nel corso dell'azione, sulla base dell'avanzamento degli obiettivi, come risultante dalla realizzazione delle relative fasi intermedie
Verifica dello stato di attuazione dei programmi da presentare al Consiglio Comunale (controllo esecutivo)	unità preposta al controllo strategico, posta sotto la direzione del Direttore Generale	Contestualmente alla presentazione del Documento Unico di Programmazione
Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi specifici e gestionali (controllo direzionale)	dirigenti apicali sotto il coordinamento della Direzione Generale	Il monitoraggio avviene nel corso dell'azione, sulla base dell'avanzamento degli obiettivi, in conformità alla cadenza stabilita dai relativi sistemi di controllo interno

La valutazione delle performance

L'attività di valutazione del raggiungimento dei risultati attesi (nella variegata accezione che essi assumono) è effettuata dai soggetti già indicati in Figura 4 e trova compimento nel procedimento di definizione dei tradizionali documenti di rendicontazione previsti dal Testo Unico degli Enti Locali e nella Relazione sulla performance di cui all'art.10 del decreto 150:

- la **relazione annuale sulla performance**, evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, è allegata al **rendiconto della gestione** di cui all'art.227 del Testo Unico degli Enti Locali e confluisce successivamente nel report di cui al punto successivo;
- il **report sul controllo di gestione**, (artt. 197, 198, 198 bis del Testo Unico degli Enti Locali) teso a verificare l'attuazione degli obiettivi programmatici e la comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi;
- il contenuto della Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (Capitolo "**Strumenti di rendicontazione**"), dedicato al monitoraggio sullo stato di attuazione delle linee programmatiche.



2. LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEI DIRIGENTI

La struttura organizzativa del Comune di Napoli è stata interessata da un profondo processo di ristrutturazione finalizzato a *garantire la piena e corretta attuazione* degli indirizzi strategici dell'amministrazione da parte della dirigenza.

Per garantire la realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali sono necessari, nell'insieme dei fattori, un efficiente processo di programmazione e controllo ed un efficace sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

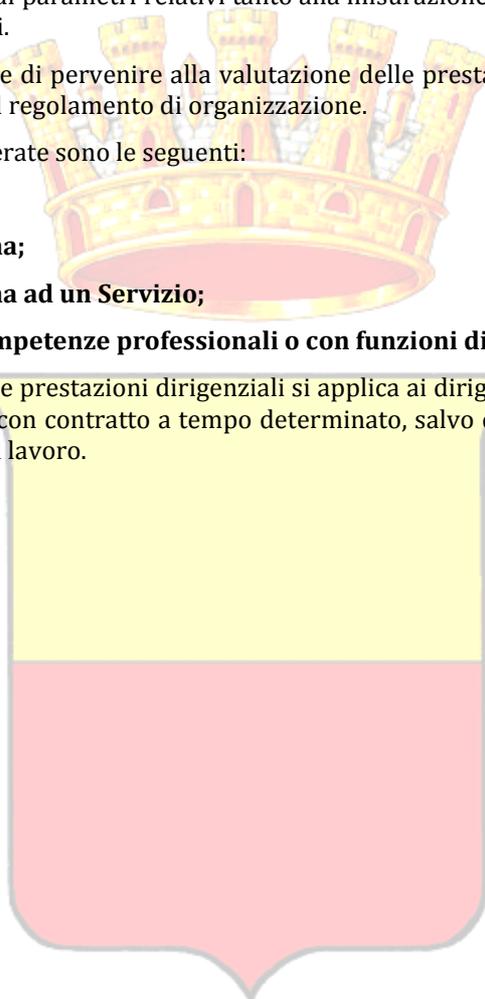
Nel realizzare tale sistema di valutazione, il cui disegno si basa sugli assetti organizzativi del Comune, si tende ad individuare un insieme di parametri relativi tanto alla misurazione delle *performance* ottenute quanto ai comportamenti organizzativi.

Il sistema definito si propone di pervenire alla valutazione delle prestazioni delle figure dirigenziali, anche per le finalità contemplate dal regolamento di organizzazione.

Le figure dirigenziali considerate sono le seguenti:

- **dirigenti apicali;**
- **dirigenti di struttura interna;**
- **dirigenti di struttura interna ad un Servizio;**
- **dirigenti con prevalenti competenze professionali o con funzioni di staff, studio e ricerca.**

Il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali si applica ai dirigenti titolari di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a quelli con contratto a tempo determinato, salvo che non sia diversamente stabilito nei relativi contratti individuali di lavoro.



Il modello di riferimento del sistema di valutazione

Il sistema di apprezzamento delle prestazioni dirigenziali è imperniato sulle seguenti variabili:

- grado di raggiungimento degli obiettivi (componente *oggettiva*)
- competenze dirigenziali (componenti *soggettive*).

In coerenza con quanto stabilito in sede regolamentare, la valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti si realizza secondo due dimensioni base:

- a) *il risultato* (ovvero *cosa* è stato ottenuto a livello di singola struttura diretta, ovvero di funzione dirigenziale esercitata);
- b) *il comportamento organizzativo* (ovvero *come* i risultati sono stati ottenuti).

Nella valutazione complessiva dell'attività dirigenziale, il sistema è articolato in relazione alla diversa tipologia di funzione dirigenziale esaminata e prevede che le due dimensioni base individuate assumano la seguente articolazione e i seguenti valori (il punteggio massimo raggiungibile sarà *comunque* pari a 100):

Per i **dirigenti apicali**, la distribuzione del punteggio è così articolata:

MACRO FATTORI		%
Componente soggettiva	Comportamento organizzativo	50
Componenti oggettive	Media di raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento*	30
	Grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'ente**	10 (20)
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali***	10 (0)
TOTALE VALUTAZIONE		100

* Indica la media di raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati alla struttura di primo livello, comprensivi quelli eventualmente assegnati allo stesso dirigente apicale

** In caso di mancata assegnazione di obiettivi gestionali dal Direttore Generale al dirigente apicale, la relativa quota è trasferita sugli obiettivi trasversali dell'ente

*** Indica gli ulteriori obiettivi eventualmente assegnati al dirigente apicale dal Direttore Generale

Per i **dirigenti di struttura interna**, la distribuzione del punteggio è così articolata:

MACRO FATTORI		%
Componente soggettiva	Comportamento organizzativo	35
Componenti oggettive	Grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico	33
	Grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'ente	7
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali	25
TOTALE VALUTAZIONE		100

Per i **dirigenti di struttura interna ad un Servizio**, il peso relativo di ogni componente muta secondo lo schema seguente:

MACRO FATTORI		%
Componente soggettiva	Comportamento organizzativo	25
Componenti oggettive	Grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico	40
	Grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'ente	10
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali	25
TOTALE VALUTAZIONE		100

Per i **dirigenti con prevalenti competenze professionali o con funzioni di staff, studio e ricerca**, il peso relativo di ogni componente muta secondo lo schema seguente:

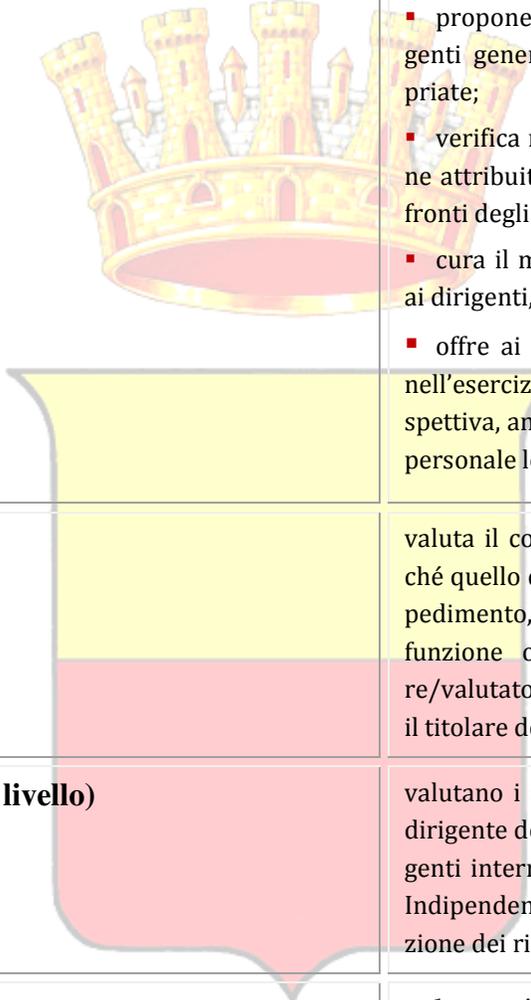
MACRO FATTORI		%
Componente soggettiva	Comportamento organizzativo	75
Componenti oggettive	Grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico*	15
	Grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'ente*	5
	Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali*	5
TOTALE VALUTAZIONE		100

* Fermo restando il valore complessivo del 25% assegnato alla componente oggettiva, il Direttore Generale può frazionare diversamente il peso delle diverse tipologie di obiettivi in relazione alle specifiche caratteristiche dell'incarico

Il Direttore generale, nei casi di oggettiva incertezza, provvede alla classificazione delle singole figure dirigenziali nelle diverse tipologie evidenziate e ad individuare tra le differenti opzioni esistenti, quella più coerente con la singola funzione dirigenziale esercitata.

COMPONENTE RISULTATO	Dirigenti apicali	Dirigenti di struttura (Dirigenti di servizio)	Dirigenti di struttura interna ad un servizio	Dirigenti professionali o di staff
Comportamenti organizzativi connessi al ruolo e alla responsabilità dirigenziale	20	8	5	5
Comportamenti individuali, connessi allo “stile” di leadership	10	8	7	15
Comportamenti tecnico-professionali	5	12	8	40
Comportamenti relazionali	15	7	5	15
Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati alla struttura	25	25	32	12
Grado di raggiungimento dell’obiettivo provvisorio eventualmente assegnato alla struttura*	5	8	8	3
Grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali	10 (0)	25	25	5
Grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali dell’ente	10 (20)	7	10	5
TOTALE RISULTATO	100	100	100	100

* nel caso in cui l’obiettivo strategico definitivo coincida con quello provvisorio, la somma dei due punteggi viene applicata all’unico obiettivo

Soggetto responsabile	Competenze nel processo di valutazione
<p>Nucleo Indipendente di Valutazione</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ propone al Sindaco la valutazione della performance dei dirigenti generali di vertice dell'ente, secondo metodologie appropriate; ▪ verifica modalità, contenuti e risultati dell'attività di valutazione attribuita al direttore Generale ed ai dirigenti apicali nei confronti degli altri dirigenti assegnati alle rispettive strutture; ▪ cura il monitoraggio e la misurazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, secondo lo specifico sistema definito; ▪ offre ai dirigenti apicali il necessario supporto metodologico nell'esercizio della funzione di valutazione dei dirigenti (e, in prospettiva, analogo supporto a tutti i dirigenti per la valutazione del personale loro assegnato)
<p>Direttore Generale</p>	<p>valuta il comportamento organizzativo dei dirigenti apicali nonché quello dei dirigenti interni di struttura o di staff in caso di impedimento, omissioni o inerzia del dirigente apicale titolare della funzione ovvero in caso di coincidenza dei ruoli valutatore/valutato ed in ogni altro caso in cui non è possibile individuare il titolare della funzione.</p>
<p>Dirigenti apicali (titolari di uffici di primo livello)</p>	<p>valutano i dirigenti assegnati alle rispettive strutture, (sentito il dirigente del Servizio di riferimento, in caso di valutazione di dirigenti interni a quest'ultimo), tenendo conto di quanto il Nucleo Indipendente di Valutazione avrà prodotto in termini di misurazione dei risultati conseguiti</p>
<p>Dirigenti non apicali</p>	<p>valutano il personale di livello non dirigenziale loro assegnato</p>

Attribuzione dell'indennità di risultato

Le valutazioni dei Dirigenti saranno **esprese secondo una scala numerica, da 1 a 100**.

I punteggi massimi attribuibili per ciascun fattore dovranno rispecchiare i rapporti percentuali indicati in precedenza per ciascun fattore di valutazione.

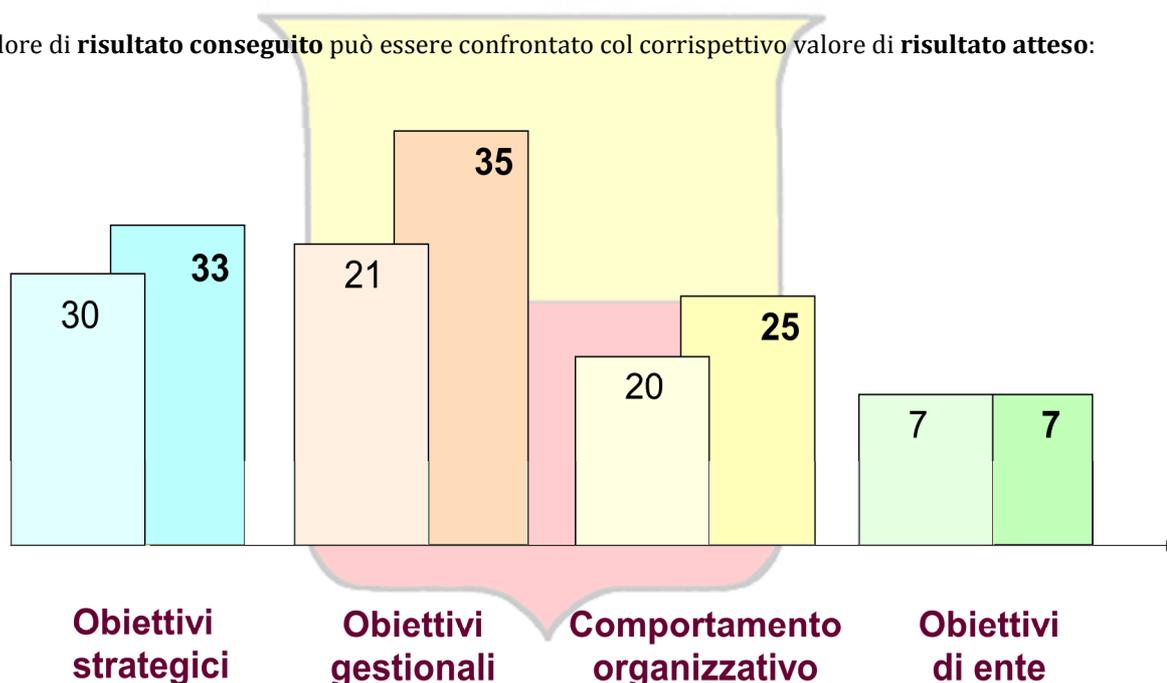
Tutti gli obiettivi sono associati a indicatori che misurano il raggiungimento dei risultati attesi.

In fase di consuntivo, si sommano i punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti e si ottengono, per ciascun parametro, le quote di risultato conseguito.

Ad esempio, per un dirigente di Servizio tipo:

	a) Obiettivo Strategico	b) Obiettivi Gestionali	c) Comportamento organizzativo	d) Obiettivi di ente
Risultato conseguito	30	21	20	7
Risultato atteso	33	35	25	7

Ogni valore di **risultato conseguito** può essere confrontato col corrispondente valore di **risultato atteso**:



La somma dei risultati conseguiti fornisce la percentuale di performance realizzata dal singolo dirigente:

$$\text{PERFORMANCE ATTESA} = 33+35+25+7 = 100\%$$

$$\text{PERFORMANCE REALIZZATA} = 30+21+20+7 = 78\%$$

In proporzione al punteggio di performance conseguito, viene assegnata l'indennità di risultato.

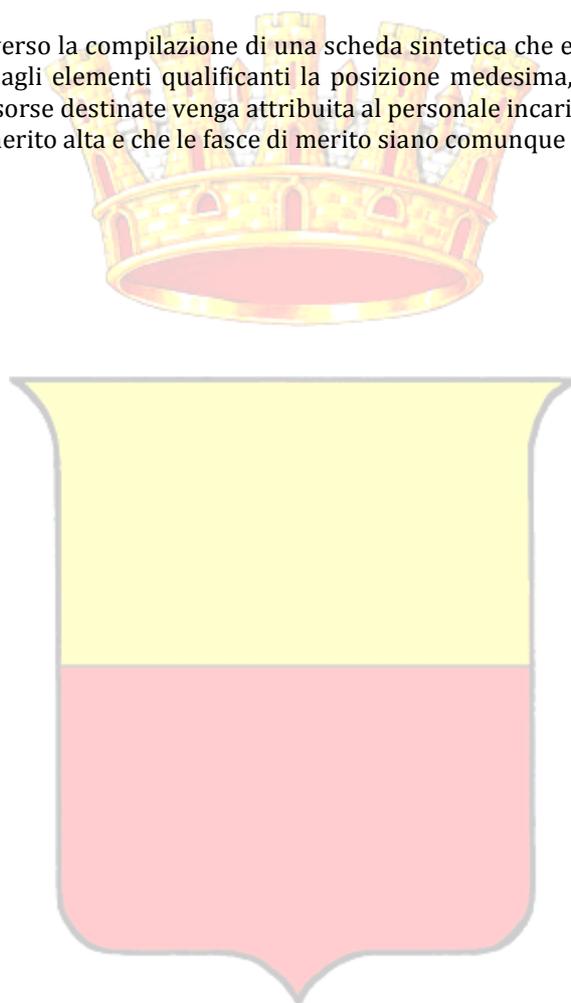
3. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La metodologia di valutazione delle posizioni organizzative / alte professionalità ha lo scopo di definire il grado di complessità delle funzioni facenti capo a queste specifiche posizioni di lavoro ai fini della determinazione del valore delle stesse e della conseguente attribuzione della retribuzione di posizione.

La metodologia valutativa si basa su due aree di valutazione fondamentali:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- b) comportamenti organizzativi e professionali.

La valutazione avviene attraverso la compilazione di una scheda sintetica che evidenzia le dimensioni di valutazione identificate, rispetto agli elementi qualificanti la posizione medesima, nel rispetto del principio che una quota prevalente delle risorse destinate venga attribuita al personale incaricato di posizione organizzativa che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.



4. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

Il sistema di gestione degli incentivi per il personale, afferma il principio in base al quale, nell'ambito delle modalità organizzative prescelte dal Comune di Napoli, il riconoscimento e l'attribuzione di qualsiasi incentivo economico, lavorativo o di carriera è subordinato agli accertamenti e alle attestazioni che valutino e misurino il merito delle prestazioni contrattuali del dipendente.

Il sistema di valutazione si applica a tutto il personale non dirigente, qualunque sia il livello economico retributivo, il profilo professionale ed il tipo di contratto.

Le performance oggetto di misurazione sono di tre tipi: individuale, collettiva ed organizzativa.

Nei confronti del personale di categoria A, B, C e D i dirigenti provvederanno a redigere periodicamente una scheda di valutazione delle performance individuale e collettiva, mentre per i soli dipendenti titolari di posizione organizzativa il giudizio viene esteso alla performance di tipo organizzativo.

Per performance individuale si intende il complesso delle attività lavorative che competono contrattualmente al dipendente ed il corrispondente livello qualitativo delle prestazioni che vengono quotidianamente esercitate nell'ambito della struttura organizzativa alla quale è stato assegnato in relazione alla categoria di appartenenza ed ai relativi compiti.

Per performance collettiva si intende l'insieme dei comportamenti che il dipendente assume in relazione alla partecipazione ed al perseguimento di obiettivi che coinvolgono l'intera struttura di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relazionali/motivazionali nella modalità del lavoro di gruppo.

Per performance organizzativa si intende la capacità di garantire funzionalità e coerenza all'assetto organizzativo della struttura di cui si è responsabili, alla capacità di organizzare l'attività per la quale l'incarico è stato conferito e soprattutto il grado di contribuzione alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla dirigenza.

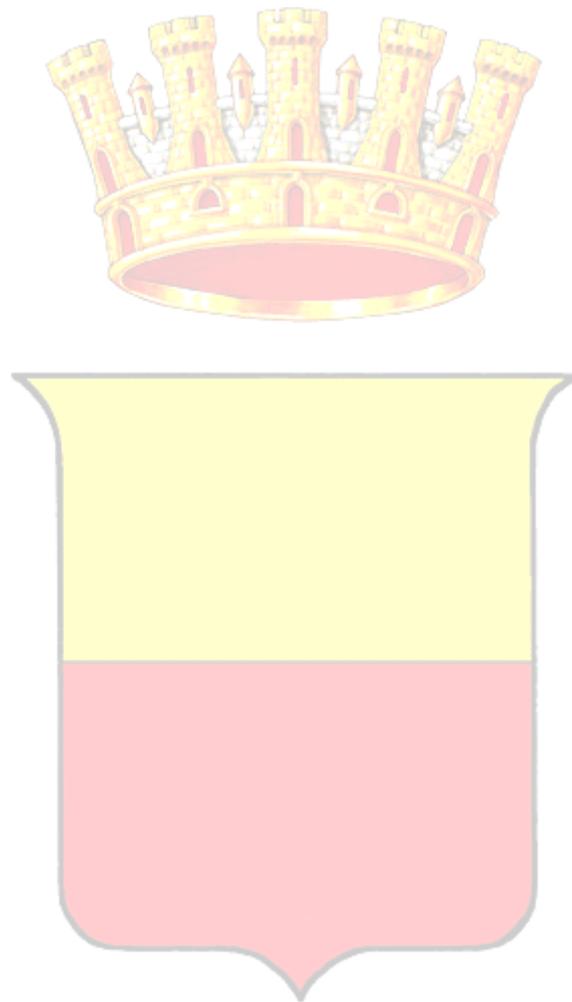
I parametri attraverso i quali vengono valutate le performance sono riferiti ai seguenti elementi di giudizio, il cui livello di specificità aumenta all'aumentare della categoria:

Performance
Individuali
Osservanza dei termini di scadenza assegnati nell'espletamento della prestazione lavorativa
Margine di errore e/o incompletezza istruttoria
Produzione quali-quantitativa dei processi e delle attività (solo categorie C e D)
Capacità di ottemperare alle direttive/disposizioni dei dirigenti (solo categoria D)
Collettive ed Organizzative
Capacità di lavorare in gruppo (solo categorie C e D)
Capacità di rapportarsi correttamente nella dimensione gerarchica (solo categorie C e D)
Capacità nell'ambito della programmazione, verifica e monitoraggio del lavoro proprio ed altrui (solo dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa)

I dipendenti sono collocati in una graduatoria di merito a seguito di un processo di valutazione periodica in capo ai dirigenti dei servizi cui sono assegnati, che si inserisce nell'ambito del sistema di valutazione annuale del personale dipendente, attraverso la formulazione di specifiche graduatorie.

Il comportamento del dipendente sarà valutato sulla base della predetta graduatoria nei casi in cui l'Amministrazione ricorre a taluna delle seguenti ipotesi, conformemente al peso che di tale punteggio verrà dato nei singoli specifici atti con i quali l'Amministrazione disciplinerà di volta in volta i singoli istituti, tra i quali:

- Progressioni economiche ai fini della individuazione dei dipendenti che possono accedervi;
- Progetti di produttività o istituti contrattuali equipollenti in rapporto alla qualità della prestazione resa e alla graduazione del compenso retributivo;
- Progressioni di carriera in relazione ad eventuali titoli preferenziali;
- Partecipazione a corsi di formazione nei limiti dei posti disponibili, fermo restando l'autonoma e motivata decisione del dirigente in relazione alla individuazione dei dipendenti da ammettere ai corsi.



5. IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'articolo 14 del d.lgs. 150/2009 dispone che ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Le regioni e gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli del decreto n. 150 indicati nel comma 2 del citato articolo 16.

Gli enti locali hanno, dunque, la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'OIV, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2, del d. lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, potendo affidare, nella loro autonomia, ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009.

Il Comune di Napoli, per garantire la terzietà della valutazione del personale dell'ente e la crescita delle competenze professionali del personale, valorizzando il merito e le professionalità, nel rispetto del principio delle pari opportunità dei diritti e dei doveri, ha istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV).

Il Nucleo di Valutazione è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque componenti esterni all'amministrazione, scelti tra esperti, professionisti, docenti universitari e dipendenti di amministrazioni ed enti pubblici o privati con esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico - amministrativo.

La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco, su proposta del Direttore Generale. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il Nucleo opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco. La durata in carica dei componenti del NIV è triennale, rinnovabile per una sola volta. Il Sindaco, con proprio decreto motivato, può revocare l'incarico di ciascun componente solo in caso di mancato rispetto delle disposizioni del codice etico predisposto, che viene consegnato ai membri del Nucleo e sottoscritto per accettazione, nonché per gravi inadempienze, per accertata inerzia, in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

Il NIV si riunisce con cadenza periodica, conformemente alle esigenze di lavoro e svolge la sua attività in modo collegiale. Le riunioni sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei suoi componenti ed adotta le sue decisioni, comprese le valutazioni dei dirigenti, a maggioranza, con votazione palese.

Nel caso in cui il Nucleo sia costituito da un numero pari di componenti, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Di ciascuna riunione, deve essere redatto apposito verbale, a cura di un funzionario della struttura tecnica permanente di supporto, collocata nell'ambito della Direzione Generale, avente funzioni di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa. Il verbale viene letto ed approvato nella seduta successiva immediatamente utile a quella alla quale si riferisce e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario designato.

Ai componenti del NIV viene corrisposta una indennità nella misura prevista con deliberazione di Giunta Comunale.

Al Presidente compete il potere di rappresentare il Nucleo, di convocare le riunioni e stabilire l'ordine del giorno, di mantenere l'ordine nelle riunioni e di dirigere l'andamento della discussione e della votazione. Nei casi più gravi, il Presidente può sciogliere o sospendere l'adunanza.

In merito alle funzioni, le competenze del NIV risultano in assoluta coerenza con la normazione successiva all'articolo 14 del d.lgs. 150/2009 in tema di controlli e trasparenza; in particolare:

- A. In tema di **trasparenza**, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e quelli indicati nel Peg - Piano della Performance e negli altri strumenti di programmazione strategica ed operativa dell'Ente, valutando, altresì, l'adeguatezza dei relativi indicatori ed utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance.

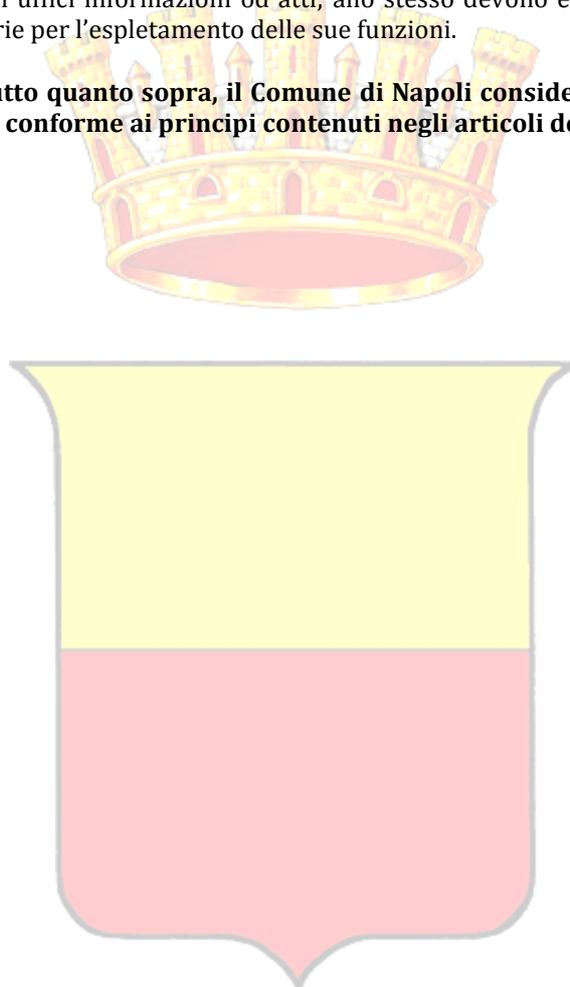
- B. In merito al **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, analizzando il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della Performance ed individuando, sentito il Direttore Generale, le aree di miglioramento. Elabora annualmente un documento riassuntivo sulla performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo.

La valutazione dell'attività dirigenziale, di norma, ha cadenza annuale.

La valutazione viene formalizzata dal titolare della funzione di valutazione, comunicata in forma scritta all'interessato e trasmessa per conoscenza al Nucleo, ove non direttamente titolare delle funzione, tenendo conto delle eventuali osservazioni proposte dal valutato.

Il NIV può richiedere agli uffici informazioni od atti; allo stesso devono essere fornite tempestivamente tutte le informazioni necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

Pertanto, alla luce di tutto quanto sopra, il Comune di Napoli considera il Nucleo Indipendente di Valutazione perfettamente conforme ai principi contenuti negli articoli del decreto n. 150.



6. LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Le azioni di prevenzione

È del tutto evidente come l'evidenziarsi di conflitti nell'ambito del processo di valutazione possa derivare da differenti fattori che, a puro titolo di esempio, possono così essere rappresentati:

- insufficiente coinvolgimento del soggetto nella fase di programmazione (nelle diverse accezioni che assume), con conseguente, limitata, consapevolezza degli scenari evolutivi attesi;
- insufficiente chiarezza in sede di programmazione gestionale od operativa dei compiti assegnati;
- errori nella definizione degli indicatori di risultato o nelle metodologie di rilevazione impiegate;
- instabilità programmatica, con modifiche reiterate agli obiettivi non motivate da situazioni di emergenza;
- carenze nei flussi informativi interni, soprattutto connesse all'esercizio dei diversi livelli di direzione esistenti nell'organizzazione;
- tipiche patologie dell'attività valutativa¹



¹ A titolo di elenco esemplificativo:

Effetto alone	Quando il valutatore si lascia influenzare da un singolo fattore di valutazione, facendo dipendere da questo tutta la valutazione
Standardizzazione	Quando il valutatore assegna al valutato sempre il medesimo punteggio per ogni fattore di valutazione
Appiattimento	Quando il valutatore assegna costantemente il valore centrale (medio) per tutte le scale di giudizio
Generosità	Quando la valutazione è influenzata dal timore di danneggiare il valutato
Durezza	Quando il valutatore tende ad esprimere giudizi severi, utilizzando la valutazione come strumento punitivo
Slittamento	Quando il valutatore, in giudizi successivi, assegna acriticamente punteggi sempre migliori
Influenza dei pregiudizi	Quando il valutatore interpreta le azioni compiute dal valutato con modalità agganciate a stereotipi (è giovane, è donna, non è laureato, ...)
Influenza della mansione	Quando il valutatore, anziché prendere in considerazione la prestazione del valutato, si riferisce alla mansione a lui affidata
Influenza dei giudizi precedenti	Quando il valutatore tende a riallacciarsi a valutazioni già elaborate in precedenza piuttosto che basarsi sulle prestazioni attuali

È del pari evidente che l'amministrazione intende operare per promuovere una significativa azione di **prevenzione** dei conflitti, agendo su leve differenziate.

Il sistema prevede, infatti, l'impiego di procedure di verifica immediata dei livelli di condivisione della valutazione effettuata (quando oggetto di contraddittorio).

Le procedure di conciliazione

Nel caso in cui, nonostante le azioni messe in atto per prevenire conflitti connessi al procedimento di valutazione, essi si determinassero ugualmente, al fine di evitare il ricorso alle procedure di contenzioso o a quelle di conciliazione previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il sistema prevede la possibilità di accedere ad apposite sessioni di riesame della valutazione effettuata dai diversi soggetti competenti presenti nell'organizzazione. Nel quadro sinottico che segue sono indicate le diverse figure di riferimento per attivare iniziative di riesame e giungere a superare le divergenze sui risultati del procedimento di valutazione

Soggetto valutato	Soggetto valutatore	Ambito	Soggetto competente per il riesame	Procedura
Dipendente	Dirigente della struttura cui è assegnato al termine del periodo di valutazione o, in caso di assenza, Dirigente apicale o preposto al momento della valutazione	Valutazione performance	Dirigente valutato	Ricorso motivato e documentato per la sola rettifica di errori istruttori o materiali
Dipendente	Comitato Operativo composto dai Dirigenti degli uffici di livello dirigenziale incardinati della Macrostruttura cui è assegnato	Progressione Economica Orizzontale	Comitato Operativo	Ricorso motivato e documentato per la sola rettifica di errori istruttori o materiali
Dipendente	Dirigente competente al conferimento dell'incarico	Valutazione posizione organizzativa	Nucleo di Valutazione	Entro 10 gg. dalla comunicazione della valutazione, in un'unica istanza comprensiva di tutte le doglianze
Dirigente	Nucleo di Valutazione	Componente oggettiva della Performance dirigenziale	Nucleo di valutazione	Entro 10 gg. dalla comunicazione della valutazione, in un'unica istanza comprensiva di tutte le doglianze
	Direttore Generale	Componente soggettiva della Performance dei Dirigenti apicali e degli altri Dirigenti in caso di impedimento, omissioni o inerzia del titolare della funzione ovvero in caso di coincidenza dei ruoli valutatore/valutato		
	Dirigente apicale	Componente soggettiva della Performance dei Dirigenti assegnati alle rispettive strutture		

7. LA CORRISPONDENZA DEL SISTEMA AI PRINCIPI DEL D. LGS. 150/2009

In sintesi al presente documento, nel quadro sinottico che segue vengono evidenziate le tavole di corrispondenza tra i principi enunciati dal d. lgs. 150/2009 direttamente vincolanti per gli enti locali e le specifiche del sistema di programmazione, controllo e valutazione vigente nel Comune di Napoli, come derivante dall'insieme delle norme di legge e di quelle organizzative di cui l'ente si è dotato.

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>Art. 3 - Principi generali La norma stabilisce che la misurazione e la valutazione delle prestazioni devono essere finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle P. A., nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti.</p> <p>Ogni Amministrazione e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti,</p> <p>Senza valutazione non potranno essere erogati compensi incentivanti. La stessa è rilevante ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche e dell'attribuzione di incarichi di responsabilità</p>	<p>I principi sono i presupposti stessi del sistema.</p> <p>Nel modello vigente, la misurazione della performance avviene sulla base di indicatori di tre tipi: <i>output</i> (misurano la quantità di prodotto); <i>efficienza / efficacia / economicità</i> (misurano la quantità di prodotto in rapporto alla risorsa, al tempo impiegato e al volume di input); <i>qualità</i> (misurano la soddisfazione dell'utente, interno o esterno, del prodotto). Più in generale, l'intero sistema degli indicatori elaborati mira, anche se talvolta mediamente, alla rilevazione e valutazione del grado di "efficientamento" dell'azione amministrativa.</p> <p>Inoltre, in conformità all'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018, il Comune di Napoli assicura che l'attribuzione dei compensi incentivanti al personale dipendente sia strettamente correlata al conseguimento delle valutazioni più elevate e che agli interessati vengano corrisposti i compensi soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.</p> <p>La valutazione periodica del personale rileva nelle progressioni economiche ai fini della individuazione dei dipendenti che possono accedervi; nei progetti di produttività o istituti contrattuali equipollenti in rapporto alla qualità della prestazione resa e alla graduazione del compenso retributivo; nelle progressioni di carriera in relazione ad eventuali titoli preferenziali; nella partecipazione a corsi di formazione nei limiti dei posti disponibili.</p>	<p>Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020</p> <p>Regolamento concernente la misurazione e valutazione delle Performance del personale del comparto, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013, come modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 10 maggio 2019</p> <p>Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di "Specifiche Responsabilità" e di riconoscimento della relativa indennità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004 e dall'art. 7 CCNL 09/05/2006, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 1021 del 30 dicembre 2014</p> <p>Regolamento per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria al personale dipendente non dirigente del Comune di Napoli, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 24 maggio 2019</p> <p>Regolamento delle aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 24 maggio 2019</p>

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>Ogni ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le valutazioni dei propri dipendenti.</p>	<p>Il Comune di Napoli osserva i principi di trasparenza pubblicando sul sito istituzionale i curricula della dirigenza e dei titolari di posizione organizzativa e di Alta professionalità, il sistema di valutazione delle performance dirigenziali, i documenti di programmazione operativa, le retribuzioni della dirigenza ed il grado di distribuzione dei premi del personale dirigenziale e non dirigenziale.</p>	<p>D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</p>
<p>Art. 4 - Ciclo di gestione della performance La valutazione dei dipendenti dovrà essere articolata nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici amministrativi, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p>	<p>Le finalità e i contenuti della norma del decreto sono pienamente corrispondenti alle previsioni del sistema, come evidenziate nei corrispondenti punti di analisi del presente documento. Nello specifico: a) Piano degli obiettivi specifici e di ente e Piano degli obiettivi gestionali; b) Piano Esecutivo di Gestione; c) Controllo strategico e di gestione; d) Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali/ regolamento per la misurazione e valutazione della performance del personale del comparto/ metodologia di valutazione delle posizioni organizzative/ sistema di gestione degli incentivi per il personale; e) Correlati a quanto sopra; f) Referto sul controllo di gestione, Relazione sulla performance, Report consuntivo sul controllo strategico e Capitolo "Strumenti di rendicontazione" nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione dedicato al monitoraggio sullo stato di attuazione delle linee programmatiche.</p>	<p>Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020</p> <p>Artt. 169, 197, 198, 231 TUEL</p> <p>Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28 febbraio 2013, come modificato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 dell'11 luglio 2018</p> <p>Regolamento concernente la misurazione e valutazione delle Performance del personale del comparto, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013, come modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 10 maggio 2019</p> <p>Regolamento delle aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 24 maggio 2019</p>
<p>Art. 5 - Obiettivi e indicatori Gli enti dovranno adeguare i propri atti a quanto stabilito nel comma 2 della norma in commento, la quale stabilisce che gli obiettivi, cui devono essere coordinate le valutazioni delle attività, devono essere: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle funzioni istituzionali, alle priorità politiche e alle strategie</p>	<p>Le finalità e i contenuti della norma del decreto sono pienamente corrispondenti alle previsioni del sistema. Sulla base degli obiettivi strategici ed operativi stabiliti in correlazione alle missioni ed ai programmi del Documento Unico di Programmazione, e delle dotazioni stabilite con il bilancio pluriennale di esercizio, la Giunta assegna ad ogni ufficio di livello diri-</p>	<p>Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020</p>

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>dell'Amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato (generalmente un anno);</p> <p>e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard nazionali e internazionali e da comparazioni con Amministrazioni simili;</p> <p>f) confrontabili con "l'andamento produttivo" dell'ente (termine che richiama le valutazioni delle performance delle aziende private), con riferimento, se possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</p>	<p>genziale un solo "obiettivo strategico" (inteso come obiettivo principale: il traguardo più rilevante che quella struttura deve raggiungere), che naturalmente avrà caratteristiche diverse in rapporto alle tipologie altrettanto differenziate degli uffici (può consistere nel conseguimento di un risultato di forte innovazione, ma può anche coincidere con il rigoroso rispetto di standard di "buona amministrazione quotidiana" per gli uffici ai quali sono affidati prevalentemente compiti che implicano la garanzia di una qualificata ed efficiente "continuità amministrativa"). Assieme agli obiettivi, vengono attribuiti ai dirigenti "apicali" anche le risorse finanziarie (capitoli di entrata e/o di spesa), per essere gestite con flessibilità, distribuendole sui diversi centri di costo di competenza. Gli obiettivi specifici sono assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) unitamente agli obiettivi di ente, trasversali all'insieme dell'organizzazione comunale. Il Piano della Performance del Comune di Napoli si completa con gli obiettivi gestionali assegnati ai singoli dirigenti ricompresi nella propria struttura sulla base delle proposte dei dirigenti apicali e formalizzati nel Piano degli Obiettivi Gestionali approvato dal Direttore Generale. Sempre con atto monocratico del Direttore generale possono essere assegnati obiettivi gestionali comuni e/o ulteriori obiettivi, anche ai dirigenti apicali.</p> <p>I dirigenti apicali completano il ciclo della programmazione assegnando obiettivi qualificanti ai funzionari in posizione organizzativa</p>	<p>Regolamento delle aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 24 maggio 2019</p>
<p>Art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance</p> <p>Gli enti dovranno valutare annualmente le attività e le prestazioni dei dipendenti e, a tal fine, dovranno adottare ed aggiornare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".</p> <p>Le attività di valutazione, che compongono il Sistema di valutazione, saranno realizzate:</p> <p>a) dall'Organo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e la proposta di valutazione annuale dei dirigenti;</p> <p>b) dai dirigenti dell'ente;</p>	<p>Il sistema di controlli interni definito dal Comune di Napoli è diretto a:</p> <p>a) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;</p> <p>b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti (controllo</p>	<p>Capo III del TUEL (Artt. 147 e ss.)</p> <p>Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28 febbraio 2013, come modificato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 dell'11 luglio 2018</p>

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione.</p>	<p>strategico, come da art. 147ter);</p> <p>c) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi (art.147quinquies);</p> <p>d) verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, anche in riferimento all'art.170, comma 6, la redazione del bilancio consolidato, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente (controllo sulle società partecipate non quotate, come da art. 147quater);</p> <p>e) garantire il controllo della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione, la cui composizione attuale risulta perfettamente in linea con i principi del decreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ propone al Sindaco la valutazione della performance dei Dirigenti generali di vertice dell'ente, secondo lo specifico sistema definito; ▪ verifica modalità, contenuti e risultati dell'attività di valutazione attribuita al Direttore Generale ed ai Dirigenti apicali nei confronti degli altri Dirigenti assegnati alle rispettive strutture; ▪ cura il monitoraggio e la misurazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, secondo lo specifico sistema definito; ▪ offre ai Dirigenti apicali il necessario supporto metodologico nell'esercizio della funzione di valutazione dei Dirigenti (e, in prospettiva, analogo supporto a tutti i Dirigenti per la valutazione del personale loro assegnato). <p>I Dirigenti apicali valutano i Dirigenti assegnati alle rispettive strutture, tenendo conto di quanto il Nucleo Indipendente di Valutazione avrà prodotto in termini di misurazione dei risultati conseguiti. Valutano, inoltre, i funzionari in posizione organizzativa assegnati alle relative Macrostrutture.</p>	<p>Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, come modificato con la deliberazione n. 747 del 16 ottobre 2013</p> <p>Regolamento delle aree delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, approvato con la</p>

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
	<p>La dirigenza è preposta alla gestione dei restanti incentivi per il personale di livello non dirigenziale, nell'ambito del sistema di valutazione annuale del personale dipendente.</p> <p>Il sistema di programmazione, controllo e valutazione vigente nel Comune di Napoli, come derivante dall'insieme delle norme di legge, regolamentari e di quelle organizzative di cui l'ente si è dotato, ivi comprese quelle inserite nei Contratti Decentrati Integrativi che disciplinano i criteri generali di attribuzione dei premi incentivanti al personale, risultano, pertanto, complessivamente coerenti i principi enunciati dal d. lgs. 150/2009 direttamente vincolanti per gli enti locali.</p>	<p>deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 24 maggio 2019</p> <p>Regolamento concernente la misurazione e valutazione delle Performance del personale del comparto, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013, come modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 10 maggio 2019</p>
<p>Art. 9 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale</p> <p>La valutazione del singolo dirigente e del personale responsabile di Unità organizzative autonome, secondo le modalità indicate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dovrà essere collegata:</p> <p>a) agli indicatori relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato dall'interessato alle prestazioni dell'intera struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;</p> <p>d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, che secondo il Legislatore "è dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi".</p> <p>La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione e nel Piano della Performance.</p>	<p>Il ventaglio dei fattori di valutazione utilizzati per la valutazione delle prestazioni dirigenziali, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e del restante personale non dirigenziale è del tutto coerente con gli indirizzi formulati.</p> <p>La stima delle <i>performance</i> si articola secondo fattori parzialmente differenziati, ma, comunque, articolati nel rispetto delle seguenti dimensioni di base:</p> <p>a) il <i>risultato complessivo</i> (ovvero <i>cosa</i> è stato ottenuto);</p> <p>b) il <i>comportamento</i> e le <i>competenze</i> (ovvero <i>come</i> è stato ottenuto);</p> <p>c) il <i>risultato individuale</i> (ovvero <i>lo specifico contributo</i> assicurato).</p> <p>Al Sindaco, in qualità di organo politico amministrativo di vertice dell'ente, compete l'adozione di direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione.</p>	<p>Come sopra</p> <p>Art. 50 TUEL - Direttiva generale del Sindaco per l'attività amministrativa e la gestione del 12 febbraio 2013, come modificata dalla Direttiva generale del 10 marzo 2021.</p>

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>La valutazione del personale, svolta dal dirigente, dovrà essere effettuata sulla base delle indicazioni contenute nel sopra richiamato art. 7 e collegate:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente ai risultati raggiunti complessivamente dall'Unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate, ai comportamenti professionali e organizzativi manifestati.</p>		
<p>Art. 15 - Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo</p> <p>La promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità trova la propria espressione normativa nella collocazione in capo all'organo di indirizzo politico amministrativo</p>	<p>Alla responsabilità collettiva della Giunta Comunale compete l'adozione del Piano Provvisorio degli Obiettivi, del Piano degli Obiettivi allegato al Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, comprendente il Piano Triennale per la Trasparenza.</p>	<p>Art. 169 TUEL</p> <p>Art.1, co. 8, Legge 190/2012</p> <p>Art. 4 D.lgs. 165/2001</p>
<p>Titolo III - Merito e premi (artt. 17-31)</p> <p>Gli artt. 29 (<i>"Inderogabilità"</i>) e 31 (<i>"Norme per gli enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale"</i>) del decreto stabiliscono che le regioni e gli enti locali sono vincolati al rispetto di quanto stabilito nel titolo in commento e che tali disposizioni <i>"hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi (...), a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto"</i>.</p>	<p>Gli strumenti premianti utilizzati dal Comune di Napoli sono in linea con le previsioni dei vigenti CCNL di comparto.</p>	
<p>Art. 17 - Oggetto e finalità</p> <p>L'applicazione delle modifiche introdotte dal decreto, per quanto riguarda il sistema di valutazione non può determinare nuovi o maggiori oneri per i bilanci dell'ente. Gli enti dovranno a tale fine utilizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili attualmente.</p>	<p>La coerenza generale dei principi del decreto con il sistema già vigente ne permette l'applicazione senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.</p>	
<p>Art. 18 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance</p> <p>Gli enti dovranno promuovere il merito e il miglioramento della prestazioni organizzative e individuali anche attraverso l'utilizzo</p>	<p>Vale quanto già commentato in relazione al precedente art. 3.</p>	

Norme del d. lgs. 150/2009, aggiornato al d.lgs. 74/2017, i cui principi sono vincolanti per gli enti locali	Corrispondenza sistema o note di commento	Riferimenti normativi o regolamentari
<p>di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva d'incentivi, sia economici sia di carriera. Viene ribadito che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi in assenza di verifiche.</p>		
<p>Art. 19 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni Al CCNL è riservata la determinazione della quota destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale e la fissazione dei criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i dirigenti è specificato il riferimento all'indennità di risultato.</p>	<p>Vale quanto già commentato in relazione al precedente Titolo III (artt. 17-31).</p> 