

# **COMUNE DI MONTEROTONDO**

**Città Metropolitana di roma Capitale**

## **REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (enti con dirigenza)**

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 13/04/2018**

## **ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI**

La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

L'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.

Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

## **ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Annualmente la giunta adotta la metodologia di valutazione sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione ed in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle prima ricordate Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le valutazioni sono effettuate utilizzando le schede allegate.

## **ART. 3 – IL CICLO DELLE PERFORMANCE**

La Giunta adotta annualmente il Piano delle performance, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente, anche con riferimento a quelle intermedie. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

In tale ambito il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi. Contestualmente il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti.

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi, del che viene dato conto nella valutazione della performance.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai dirigenti ai dipendenti ed ai titolari di posizione organizzativa, ed alla valutazione dell'attività svolta dai dirigenti, nonché ove richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal Segretario Generale.

Il Nucleo di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai dirigenti ed asseverate dal Sindaco e/o dall'assessore di riferimento, la valutazione della performance

individuale e di quella organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi, dandone informazione ai dirigenti perché possano effettuare la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori.

La valutazione dei dirigenti viene completata una volta che i dirigenti stessi avranno effettuato la valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Essi sono illustrati nel corso della giornata della trasparenza, ne viene garantita la pubblicazione sul sito e sono trasmessi ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

#### **ART. 4 – GLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi sono adottati dopo avere sentito i dirigenti e con il parere del Nucleo di Valutazione. Nel caso in cui i dirigenti non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance. Per le attività che sono gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi comuni agli enti interessati.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso - ove necessario - alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

#### **ART. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione è nominato con cadenza triennale da parte del Sindaco.

Di norma si dà corso alla previa valutazione comparativa delle domande al termine di una procedura adeguatamente pubblicizzata, che non è necessaria nel caso di conferma.

Esso, anche oltre la durata, effettua la valutazione relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività.

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario e/o Direttore Generale e da 2 componenti esterni.

I componenti esterni devono essere in assenza delle condizioni di incompatibilità o inconfiribilità previsti dalla normativa per tali soggetti. Non è richiesta la esclusività.

Il Nucleo di Valutazione:

- monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla giunta le eventuali modifiche al piano delle performance ed agli obiettivi assegnati;

- presiede al processo di valutazione dell'intero ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi espressi dagli utenti e/o dai cittadini;
- valida, al termine del processo di valutazione, la relazione sulla performance e la trasmette alla giunta per l'approvazione; in tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione nell'intero ente.

La relazione sulla performance, subito dopo la sua approvazione, viene trasmessa al Consiglio Comunale.

Nello svolgimento delle sue attività il Nucleo di Valutazione ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni. I suoi componenti sono tenuti al rispetto dei vincoli di riservatezza.

L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare.

#### **ART. 6 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni dirigenziali; può richiedere per la valutazione il supporto dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione propone al Sindaco la valutazione dei dirigenti.

Nella valutazione delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti il Nucleo di Valutazione tiene conto delle considerazioni espresse dal Sindaco o dall'assessore di riferimento e dal Segretario Generale.

I dirigenti valutano i titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati al Nucleo di Valutazione.

#### **ART. 7 – GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE**

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i Segretari Generali, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi ovvero in alternativa che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare.

Nel caso di condanne penali non si dà corso alla erogazione della indennità relativamente all'anno della condanna.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità per segretari, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Le fasce per la ripartizione della indennità di risultato e/o di produttività disciplinate dalla presente metodologia si applicano fino a che non sia adottata una disciplina da parte del contratto nazionale

#### **ART. 8 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE**

I responsabili dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro 15 giorni dalla richiesta del Segretario e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Tale relazione deve essere validata da parte del Sindaco o dell'assessore di riferimento.

Il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

#### **ART. 9 – PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di responsabili, viene trasmessa al Sindaco.

Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni al Nucleo di Valutazione; per i responsabili, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, è previsto l'intervento del collegio dei garanti ove previsto ed operante.

#### **ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE**

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

Il presente regolamento sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

A seguito della adozione delle Linee Guida di cui al D.Lgs. n. 74/2017 la metodologia sarà adeguata così da dare applicazione alle indicazioni nella stessa contenute.

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

**Risultato di Ente**, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione).

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (come da allegato A): fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato C): fino a 10 punti

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

**Risultato individuale**: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG assegnati al valutato, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO OTTENUTO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

**3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI CARATTERIZZANTI IL RUOLO. (fino a 30 punti)**

Le competenze professionali valutate nella scheda, ritenute distintive e strategiche rispetto al ruolo del Segretario, sono elencate nella tabella seguente.

<b>Funzioni di collaborazione</b>	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	Fino a 6 punti
<b>Funzioni di assistenza giuridico amministrativa</b>	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	Fino a 5 punti
<b>Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta</b>	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.	Fino a 4 punti
<b>Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi</b>	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	Fino a 8 punti
<b>Funzioni di rogito</b>	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	Fino a 3 punti
<b>Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco</b>	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	Fino a 4 punti
<b>Totale</b>		<b>Max 30 punti</b>

**PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE PROFESSIONALI**

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTI
<b>1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI CARATTERIZZANTI IL RUOLO</b>	
<b>TOTALE</b>	

**EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione dello 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 61 a 80 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 8% del trattamento economico annuo
- Oltre 90 punti: erogazione del 10% del trattamento economico annuo

In applicazione dell'art. 42 CCNL 1998-2001 al Segretario generale verrà attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, fino a un massimo del 10% della retribuzione nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa, proporzionale al punteggio ottenuto, sulla base del conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi eventualmente conferiti.



## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 35 punti)

**Risultato** di Ente, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione).

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

ESITI CONTROLLI INTERNI E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (come da allegato B): fino a 15 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato C): fino a 10 punti

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

**Risultato individuale:** macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP e/o gestionali di PEG e di attività strutturali di PEG, assegnati al dirigente di riferimento, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO OTTENUTO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (fino a 25 punti)**

Le competenze professionali valutate nella scheda, ritenute distintive e strategiche rispetto al ruolo manageriale, sono elencate nella tabella seguente.

<b>N</b>	<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>PESO PONDERALE</b>	<b>GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %</b>	<b>PUNTI</b>
1	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
3	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
4	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			25		<b>MAX 25 PUNTI</b>

Il peso delle competenze viene stabilito di anno in anno dal Segretario Generale e comunicato al dirigente durante il colloquio di valutazione per l'anno successivo.

<b>PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
--	--

<b>4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti</b>
--

<b>PUNTEGGIO TOTALE VALUTAZIONE COLLABORATORI</b>	
---	--

<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>	<b>PUNTI</b>
<b>1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI</b>	
<b>4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	

#### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nonché dalla contrattazione decentrata integrativa per l'area della dirigenza.

La percentuale di ripartizione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'area della dirigenza del Comune.

#### **EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER I DIRIGENTI**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione dello 20% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 61 a 80 punti: erogazione dello 60% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 80% della misura massima fissata dall'ente
- Oltre 90 punti: erogazione del 100% della misura massima fissata dall'ente

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (AP e PO)

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 25 punti)

**Risultato di Ente**, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione).

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (come da allegato B): fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato C): fino a 5 punti

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

**Risultato individuale**: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP e/o gestionali di PEG e di attività strutturali di PEG, assegnati al valutato, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso dal dirigente di riferimento.

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO OTTENUTO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO

**PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

**3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)**

Le competenze professionali valutate nella scheda, ritenute distintive e strategiche rispetto al ruolo rivestito, sono elencate nella tabella seguente.

<b>N</b>	<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>PESO PONDERALE</b>	<b>GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %</b>	<b>PUNTI</b>
1	<b>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
2	<b>Gestione economica, organizzativa e del personale</b> Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				
3	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
4	<b>Autonomia e flessibilità</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
5	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			25		<b>MAX 25 PUNTI</b>

Il peso delle competenze viene stabilito di anno in anno dal dirigente di riferimento e comunicato all'incaricato di Posizione Organizzativa / Alta Professionalità durante il colloquio di valutazione per l'anno successivo.

<b>PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
--	--

<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>	<b>PUNTI</b>
<b>1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>TOTALE</b>	

#### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI. Le risorse destinate all'incentivazione della performance di posizioni organizzative e alte professionalità sono pari al massimo al 25% della retribuzione di posizione, così come previsto CCNL.

#### **EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione dello 20% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 61 a 80 punti: erogazione dello 60% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 80% della misura massima fissata dall'ente
- Oltre 90 punti: erogazione del 100% della misura massima fissata dall'ente

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

Risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell'Ente:

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A): fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: (come da allegato B) fino a 10 punti

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

### PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

Grado di raggiungimento degli *obiettivi gestionali e delle attività strutturali* di Peg, assegnati al valutato o in cui è coinvolto, misurati attraverso appositi indicatori

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO OTTENUTO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO

### PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

### 3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

La valutazione delle competenze professionali è il risultato della valutazione del dirigente di riferimento.

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Impegno</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				

2	<b>Qualità</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	<b>Autonomia</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	<b>Attenzione all'utenza</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	<b>Lavoro di gruppo</b> Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
			30		<b>MAX 30 PUNTI</b>

Oltre alle competenze standard individuate nel sistema, ogni dirigente può individuare una o più competenze specifiche finalizzate a evidenziare alcuni aspetti maggiormente significativi per il ruolo del collaboratore o per il suo percorso di crescita professionale, in un'ottica di sempre migliore aderenza della scheda alle condizioni organizzative e con la finalità del miglioramento della performance del personale. In questo caso, il peso complessivo dei comportamenti resta invariato, ma verranno rivisti proporzionalmente i pesi degli altri comportamenti.

<b>PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
--	--

<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>	<b>PUNTI</b>
<b>1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>TOTALE</b>	

#### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

Le risorse relative all'incentivazione della performance del personale di Cat. A, B, C e D sono definite annualmente in fase di Contrattazione Decentrata Integrativa per il personale dipendente. L'incentivo sarà assegnato sulla base dei risultati derivanti dalla scheda di valutazione.

#### **EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione dello 20% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 61 a 80 punti: erogazione dello 60% della misura massima fissata dall'ente
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 80% della misura massima fissata dall'ente
- Oltre 90 punti: erogazione del 100% della misura massima fissata dall'ente

Nel processo di valutazione, coordinato dal dirigente, che resta il responsabile della valutazione finale, possono essere coinvolti diversi attori:



- Per il **personale di cat. A, B, C** il dirigente può avvalersi del supporto del personale di Cat. D e/o titolare di PO/AP, direttamente responsabile del valutato per raccogliere ulteriori elementi sulla performance nell'anno considerato,
- Per il **personale di cat. D** il dirigente può avvalersi del supporto del personale di titolare di PO/AP, direttamente responsabile del valutato/per raccogliere ulteriori elementi sulla performance nell'anno considerato.

ALLEGATO A) - indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori	NOTE
1) Rispetto del pareggio di bilancio	
2) Rispetto del tetto di spesa del personale	
3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	
4) Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	
5) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;	
6) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	
7) Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	
8) Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata	
9) Riduzione dei tempi medi di pagamento	
10) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	
11) Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016	

ALLEGATO B) - risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo “l’albero della performance” (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all’attuazione delle linee di mandato dell’amministrazione

Indicatori	NOTE
1) Esiti controlli interni come individuati dal regolamento dei controlli	
2) Risultato individuale: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG (se previsti) e assegnati al valutato.	
<p>3) Monitoraggio customer satisfaction:  svolgimento sistematico ed organico di indagini di customer satisfaction, volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati dalla pubblica amministrazione;</p> <p>Ovvero in alternativa:  attivazione, in modo diffuso ed aperto, della comunicazione diretta degli utenti esterni ed interni al Nucleo/OIV, secondo le modalità da questi definite. Per quanto riguarda la partecipazione dei cittadini e utenti esterni, il Nucleo/OIV deve assicurare la disponibilità sul sito internet dell’amministrazione – sezione OIV – delle informazioni riguardanti la modalità da seguire per la trasmissione delle segnalazioni, nonché di un sistema di registrazione dell’utenza. Per quanto concerne la partecipazione degli utenti interni per i servizi strumentali e di supporto, gli OIV potranno decidere di avvalersi, sulla base del contesto organizzativo, di questionari a campioni di utenti, di interviste strutturate o semi-strutturate, di focus group, colloqui individuali o raccolta di segnalazioni.</p>	

ALLEGATO C) - principali vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione

Vincoli	NOTE
1) Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	
2) Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	
3) Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	
4) Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	
5) Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza	
6) Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;	
7) Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;	
8) La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;	
9) La verifica della certificazione delle assenze per malattia;	
10) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;	
11) La vigilanza sul personale assegnato;	
12) Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;	
13) L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd "lavoro agile"	