



## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(art. 7 D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 16 del 21.02.2025

## INDICE

TITOLO I - FINALITA' E ATTORI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	2
Art. 1 - Oggetto .....	2
Art. 2 - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della prestazione.....	2
TITOLO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....	2
Art. 3 - Formazione degli obiettivi e risorse - fasi e tempi.....	2
Art. 5 - Articolazione degli obiettivi e definizione di performance organizzativa.....	3
Art. 6 - Assegnazione degli obiettivi e collegamento con le risorse.....	4
Art. 7 - Funzioni dei soggetti .....	4
Art. 8 - Misurazione della Performance .....	5
Art. 9 - Monitoraggio degli obiettivi assegnati .....	6
Art. 10 - Documento di relazione sulla Performance e rendicontazione .....	6
TITOLO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PREMIALITÀ .....	7
Art. 11 - Sistema di valutazione della Performance organizzativa ed individuale.....	7
Art. 12 - Valutazione della performance del personale in Elevata Qualificazione.....	7
Art. 13 - Fattori incidenti sulla valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione.....	10
Art. 14 - Fattori presupposto.....	10
Art. 15 - Fattori di incremento e fattori di riduzione per la valutazione del risultato .....	11
Art. 16. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione .....	12
Art. 17. Valutazione del personale non apicale.....	13
Art. 18 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale non apicale .....	16
Art. 19 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici.....	17
Art. 20 - Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione.....	18
Art. 21 Valutazione della performance del Segretario.....	18
Art. 22 - Revisione del sistema .....	20
ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFCAZIONE .....	21
ALLEGATO 2: SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO ...	23
ALLEGATO 3: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO .....	29

## **TITOLO I - FINALITA' E ATTORI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 1 - Oggetto**

1. Le disposizioni contenute nel presente provvedimento disciplinano il sistema di misurazione e di valutazione della "performance" organizzativa e individuale.

### **Art. 2 - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della prestazione**

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono: l'Organismo di Valutazione (OdV), il Sindaco, la Giunta, il Segretario Comunale e i Titolari di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

## **TITOLO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 3 - Formazione degli obiettivi e risorse - fasi e tempi**

1. Anche sulla base degli indirizzi strategici emersi in sede di redazione del DUP, previa negoziazione con i responsabili di servizio, entro il 31 gennaio, l'ente adotta il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, contenente la sottosezione "Performance", secondo le modalità indicate dal DM 30 giugno 2022.
2. La sottosezione Performance del PIAO, ovvero il Piano Dettagliato degli Obiettivi nel PEG, racchiude la programmazione degli obiettivi del triennio successivo, con declinazione, per l'annualità successiva, degli stessi obiettivi in piani d'azione annuali.
3. Il Piano deve essere pubblicato entro 30 giorni dalla sua approvazione nella sezione Trasparenza, del sito comunale per opportuna diffusione ai cittadini interessati.

### **Art. 4 - Contenuto del Piano delle Performance (eventuale sottosezione Performance del PIAO)**

1. Il Piano della Performance (leggasi eventuale sottosezione Performance del PIAO d'ora in avanti) costituisce il documento programmatico, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai responsabili e relativi indicatori.
2. Il Piano delle Performance contiene la rappresentazione degli obiettivi strategici e operativi, definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione. Essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità

delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. Gli obiettivi del PdP contengono l'indicazione del Titolare di Elevata Qualificazione responsabile, gli eventuali pesi ponderali dei singoli obiettivi ai fini della valutazione e gli indicatori di misurazione per ciascun obiettivo.

## **Art. 5 - Articolazione degli obiettivi e definizione di performance organizzativa**

1. In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi individuati dalla Giunta, in coerenza con il Documento unico di programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, si articolano secondo la seguente classificazione e rappresentano la "performance organizzativa":

- **Performance organizzativa di ente**, misura la capacità dell'ente di conseguire obiettivi strategici comuni o di essere performante in alcuni aspetti ritenuti strategici. Essa viene definita in sede di PEG ed è rappresentata da:

- a) obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità (ad es. obiettivi collegati al Valore Pubblico del PIAO). *Un esempio di obiettivi generali è rappresentato da quello identificato dalla Circolare 1/2024 della RGS e del DFP in merito ai tempi di pagamento dei crediti commerciali, che incidono per una percentuale non inferiore al 30% della valutazione della performance dei responsabili. Oppure, indicazioni quali quella contenuta nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del novembre 2023 in relazione alle 24 ore di formazione da effettuarsi per i dipendenti.*
- b) obiettivi trasversali a tutto l'ente, che possono coincidere anche con particolari progetti che coinvolgono tutta l'organizzazione.

Esempi di obiettivi trasversali possono essere: implementazione del regolamento europeo per il GDPR; sviluppo della digitalizzazione dei processi operativi ecc.

- **Performance organizzativa di struttura**, misura la capacità della singola struttura organizzativa (Area o Settore) di conseguire gli obiettivi assegnati con il PEG e di garantire la performance dei processi di erogazione dei servizi (attività istituzionale corrente della struttura). Rappresentata da:

- c) obiettivi settoriali, riferiti alla performance richiesta alle unità organizzative derivante dall'attività progettuale legata agli obiettivi assegnati in sede di PEG;
- d) performance dei processi (attività istituzionale corrente della struttura), anche con riferimento agli standard garantiti per i servizi erogati.

2. Gli obiettivi, selezionabili all'interno di una o più delle classi di cui al comma 1, possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione. All'interno del Piano Performance possono essere anche previste specifiche forme di progettualità alle quali collegare sistemi di premialità ai dipendenti che vi partecipano, compatibilmente con la sussistenza di adeguate risorse finanziarie e con le disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

3. Tutte le diverse tipologie di obiettivi di performance organizzativa devono essere contenuti all'interno del Piano delle Performance, che può essere modificato in corso d'anno, in

relazione a nuove esigenze emerse od alla necessità sopravvenuta di apportare azioni correttive agli obiettivi già approvati ed assegnati.

## **Art. 6 - Assegnazione degli obiettivi e collegamento con le risorse**

1. L'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa ha lo scopo di rendere funzionale ed efficace l'attività amministrativa, orientandola verso la realizzazione delle "aspettative di risultato" espresse in termini di azioni specifiche che si caratterizzano per la modalità, il tempo di attuazione o le dimensioni da realizzare.
2. In coerenza con quanto disposto negli articoli precedenti, gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano gli indirizzi strategici di riferimento dell'ente. Gli obiettivi relativi alla performance di ente e di struttura possono essere ponderati. Il peso relativo che viene loro attribuito contribuisce alla valutazione del grado medio di raggiungimento dei risultati previsti.
3. Gli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati ai responsabili che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale, nel caso di cui all'articolo precedente, comma 1 punto c), all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.
4. Qualora la realizzazione di un obiettivo richieda l'utilizzo di specifiche risorse, in fase di assegnazione potrà essere definito il riferimento al capitolo di spesa.
5. Qualora un obiettivo abbia come fine esplicito l'incremento di entrata o la diminuzione di spesa, nella fase di assegnazione, potranno essere specificati i capitoli di riferimento.
6. Il processo di assegnazione degli obiettivi ha inizio, indipendentemente dall'approvazione del bilancio di previsione, allo scopo di orientare l'azione amministrativa verso il perseguimento della funzionalità

## **Art. 7 - Funzioni dei soggetti**

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:
  - a) dall'organo esecutivo di governo che, sulla base degli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

A tal fine annualmente, unitamente alla assegnazione delle dotazioni necessarie ai responsabili dei servizi, determina nel piano della performance gli obiettivi, i quali sono:

    - definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato cui si riferiscono;
    - definiti in relazione ai bisogni della collettività;
    - definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
    - tali da garantire una lettura sia degli obiettivi operativi sia degli eventuali obiettivi strategici;
    - sia a livello organizzativo che individuale classificati per centro di responsabilità/centro di costo o elementare;
    - misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
    - commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili;
  - b) dal OdV, che:
    - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della

- trasparenza e integrità dei controlli interni;
  - comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla giunta;
  - valida la relazione sulla performance; la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;
  - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - valuta la performance dei Titolari di Elevata Qualificazione in relazione ai risultati attesi e propone al Sindaco l'attribuzione degli eventuali incentivi economici previsti dal CCNL di categoria;
  - è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
  - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni;
  - collabora nella definizione del sistema di valutazione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;
  - supporta, ove richiesto, il Sindaco nella valutazione annuale del Segretario Comunale.
- c) dai Titolari di Elevata Qualificazione, che valutano le performance individuali del personale loro assegnato, per le finalità perseguite dagli strumenti di valorizzazione del merito di cui al successivo art. 17;
- d) dal Sindaco che valuta la performance del Segretario comunale e l'attribuzione degli eventuali incentivi economici previsti dal CCNL di categoria;
- e) dalla Giunta che approva il Piano delle Performance ed approva la Relazione;
- f) dal Segretario che supporta la Giunta nella fase di concertazione con i responsabili di servizio in ordine alla predisposizione del Piano e supporta i responsabili di Servizio nella fase di valutazione.

## **Art. 8 – Misurazione della Performance**

1. La performance deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a responsabili e/o uffici dell'ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.
2. Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando, tra l'altro, le seguenti aree di misurazione:
  - a. Economicità, che esprime il grado di conseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa;
  - b. Efficienza, che esprime il grado di ottimizzazione della gestione interna;
  - c. Efficacia, che esprime il grado di conseguimento di risultati riferiti a progetto o a servizi rivolto all'utenza o al territorio;
  - d. Adempimento, che riguarda la realizzazione di specifiche attività la cui esecuzione sia richiesta da norme di legge e la cui attuazione rivesta particolare valore strategico;
  - e. Garanzia, che riguarda tutte le attività dell'ente finalizzate al miglioramento del rapporto con il cittadino, anche con riferimento alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. A tal fine si prevede di predisporre annualmente un piano di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti su uno o più dei servizi erogati (Customer Satisfaction) o altre modalità di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei servizi. L'applicazione degli strumenti di ascolto e coinvolgimento dei cittadini può svilupparsi con gradualità e

armonia con le possibilità e le esigenze dei servizi interessati.

## **Art. 9 - Monitoraggio degli obiettivi assegnati**

1. Con cadenza periodica, e comunque con il primo momento fissato **non oltre il 30 settembre**, i Titolari di Elevata Qualificazione, previo confronto con il personale assegnato e documentato da apposita relazione, comunicano al Segretario Comunale e al OdV il monitoraggio dell'andamento della performance dell'ambito di propria responsabilità. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance.
2. L'OdV, sulla base della relazione semestrale di andamento del Piano della Performance, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso.
3. Nel caso in cui la relazione del OdV evidenzia criticità nella performance della struttura amministrativa, i Titolari di Elevata Qualificazione interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'Amministrazione per disamina e valutazione e/o le proposte di modifica del Piano, in caso di impossibilità di raggiungimento di un obiettivo non imputabile alla struttura organizzativa.

## **Art. 10 - Documento di relazione sulla Performance e rendicontazione**

1. Il documento di Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rilevando gli eventuali scostamenti.
3. Di norma, entro il mese di marzo dell'esercizio successivo, i Titolari di Elevata Qualificazione predispongono una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base dei contenuti previsti nel Piano della Performance, riportante la consuntivazione dei risultati misurati attraverso gli indicatori previsti, e provvedono alla trasmissione della stessa al OdV per validazione. Sempre entro il medesimo termine, i Titolari di Elevata Qualificazione predispongono e trasmettono al Segretario Comunale la scheda informativa per la valutazione delle Competenze del personale loro assegnato di cui al successivo art. 13.
4. Entro 30 giorni dalla relazione di cui al precedente punto, l'OdV valuta la performance dei Titolari di Elevata Qualificazione, propone alla Giunta Comunale la attribuzione agli stessi degli eventuali incentivi economici previsti dal CCNL di categoria.
5. Di norma, **entro il mese di giugno**, la Relazione sulla Performance viene adottata dalla Giunta comunale, dopo la validazione da parte dell'Organismo di Valutazione (OdV) e successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Trasparenza.

## TITOLO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PREMIALITÀ

### Art. 11 - Sistema di valutazione della Performance organizzativa ed individuale

1. L'ente promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.
2. Il sistema di valutazione riguarda i seguenti ambiti:
  - a. La valutazione della performance organizzativa:
    - performance organizzativa di ente;
    - performance organizzativa di struttura.
  - b. La valutazione della performance individuale:
    - grado di raggiungimento degli obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di interesse (contributo dato al raggiungimento degli obiettivi individuali);
    - grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi)
3. Il collegamento della performance organizzativa con il sistema di premialità individuale si attua con pesi differenti dei fattori di misurazione nella scheda di valutazione, in funzione del ruolo e della categoria ricoperta (ovvero secondo la nuova classificazione prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021).
4. La valutazione della performance organizzativa di ente e di struttura viene effettuata a cura dell'Organismo di Valutazione previa istruttoria sulla base di relazioni prodotte dai responsabili.
5. I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato. Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è **pari al 50%**. Dal 51% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

### Art. 12 - Valutazione della performance del personale in Elevata Qualificazione

1. La valutazione della performance del personale Titolare di Elevata Qualificazione prende in esame i seguenti fattori:
  - a) **la performance organizzativa di ente:** nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;
  - b) **la performance organizzativa della struttura diretta:** nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati in sede di PEG al responsabile e nella misura del 20% per quanto attiene agli indicatori di performance dei processi della struttura assegnata;

- c) **il contributo dato al raggiungimento di obiettivi individuali:** nella misura del 10% dei punteggi attribuibili al valutato;
  - d) **il grado di copertura di ruolo:** i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato.
2. Il personale in Elevata Qualificazione è valutato attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo; colloquio intermedio infra-annuale; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
  3. La valutazione della *performance organizzativa di ente* viene effettuata dall'Organismo di Valutazione tenendo conto dei diversi elementi che annualmente l'ente decide di considerare. Essi possono avere pesi differenziati a seconda della rilevanza che l'ente ritiene di attribuire loro. La sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei risultati degli obiettivi di ente, ponderata in relazione al loro peso, determina il grado di raggiungimento della performance di ente.
  4. La valutazione degli *obiettivi di struttura* viene effettuata dall'Organismo di Valutazione e tiene conto del loro peso ponderato e del grado di raggiungimento accertato in sede di valutazione dei risultati degli obiettivi di PEG. La sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei risultati degli obiettivi di struttura, ponderata in relazione al loro peso, determina il grado di raggiungimento della performance di struttura relativamente alla componente obiettivi.
  5. La valutazione della *performance dei processi* (attività istituzionale corrente della struttura) viene effettuata dall'Organismo di Valutazione sulla base delle relazioni di rendicontazione predisposte dai responsabili e che evidenziano il grado di scostamento rispetto ai valori target definiti in sede di PEG per gli indicatori di funzionamento dei processi organizzativi dei servizi. La valutazione avviene tenendo conto dei risultati ottenuti e delle condizioni organizzative in cui il settore ha operato.
  6. La valutazione del *contributo dato al raggiungimento degli obiettivi individuali* viene formulata dall'Organismo di Valutazione sentito quali interlocutori privilegiati il Sindaco e il Segretario Comunale. Gli obiettivi individuali possono essere individuati tra quelli assegnati alla struttura diretta dal responsabile, ma rispetto ai quali il grado di intervento diretto dello stesso ha una valenza particolarmente significativa. La valutazione del grado di contributo al raggiungimento si differenzia dalla valutazione del semplice grado di raggiungimento dell'obiettivo in quanto misura lo sforzo e l'impegno profusi dal titolare nel conseguimento dell'obiettivo stesso.
  7. La valutazione del grado di copertura di ruolo viene proposta a cura del Segretario Comunale e viene trasmessa al OdV ai fini della valutazione complessiva del Titolare di Elevata Qualificazione secondo quanto previsto dal sistema descritto nel presente documento **entro il 15 maggio**. Il OdV, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Titolari di Posizione interessati una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato.
  8. I fattori ed i comportamenti oggetti di valutazione per il grado di copertura del ruolo ed i relativi pesi sono espressi come segue:

<i>Format per l'istruttoria e parametri di valutazione del comportamento organizzativo del personale TPO</i>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>	<b>Peso %</b>	<b>Valutazione (da 1 a 10)</b>	<b>Punteggio complessivo Valutazione per Peso = (A*B)/10</b>
Capacità di programmazione e controllo delle attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di individuare gli obiettivi ed elaborare un programma di lavoro, quantificando le risorse necessarie, tenendo conto degli indirizzi della Giunta.</li> <li>- Capacità di gestire le attività di competenza, anche attraverso periodiche azioni di monitoraggio e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'impiego delle risorse, proponendo l'adozione di interventi correttivi.</li> <li>- Miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi.</li> <li>- Semplificazione delle procedure.</li> </ul>	5		
Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamenti ed iniziative adottati per valorizzare i collaboratori ed accrescerne la motivazione.</li> <li>- Analisi e segnalazione dei fabbisogni formativi e di addestramento/aggiornamento del personale assegnato.</li> <li>- Qualità della Leadership espressa.</li> <li>- Valutazione differenziata e meritocratica dei collaboratori.</li> </ul>	5		
Orientamento all'utente esterno/interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di individuare e analizzare i bisogni dell'utenza interna ed esterna.</li> <li>- Capacità di analizzare l'impatto delle azioni sull'utenza interna ed esterna.</li> <li>- Contributo al miglioramento delle relazioni interne ed esterne all'ente.</li> <li>- Utilizzo di sistemi informativi orientati all'utenza.</li> </ul>	2,5		
Gestione delle risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di presidiare le entrate previste e le azioni volte al loro eventuale recupero.</li> <li>- Capacità di gestire il budget assegnato.</li> </ul>	2,5		
Responsabilità nella gestione degli impegni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di presidiare le attività assegnate alla struttura nei tempi e nei modi previsti e di intervenire tempestivamente per la soluzione di eventuali problematiche</li> </ul>	2,5		
Flessibilità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disponibilità alle eventuali modifiche organizzative proposte o alle innovazioni che comportano un cambiamento nel modo di lavorare.</li> <li>- Proattività verso le novità ed i cambiamenti.</li> <li>- Iniziative e proposte avanzate per:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la realizzazione degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione</li> <li>2. la razionalizzazione dell'organizzazione interna</li> </ol> </li> </ul>	2,5		
<b>TOTALE</b>		<b>20</b>		<b>20 punti</b>

9. Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Giudizio	Significato	Punteggio attribuibile
Inefficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	1-2
Efficiente, ma inefficace	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo	3-4
Efficace	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo	5-6
Efficace ed efficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo	7-8
Ottimo	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo  Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	9-10

## Art. 13 - Fattori incidenti sulla valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione

1. La valutazione dei Titolari di Elevata Qualificazione, così come disciplinata dall'articolo precedente, può essere incisa dalla considerazione dei fattori qui elencati e dettagliatamente disciplinati negli articoli seguenti:
- **Fattori presupposto:** attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo;
  - **Fattori di incremento:** che hanno lo scopo di valorizzare l'esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l'emergenza, l'urgenza o la carenza nell'utilizzo degli strumenti di programmazione.
  - **Fattori di riduzione:** che esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione.

## Art. 14 - Fattori presupposto

1. Non si procede all'avvio del processo valutativo in presenza delle condizioni qui di seguito elencate:
- a) Condanna per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente;
  - b) Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della

trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari;

- c) Violazione di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale;
- d) Violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del dlgs 165/2001)

## **Art. 15 - Fattori di incremento e fattori di riduzione per la valutazione del risultato**

1. Al fine di rappresentare al meglio le diverse situazioni in cui la prestazione del titolare di Elevata Qualificazione si esplica si prevede di applicare, al termine della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e del comportamento organizzativo espresso, due categorie di fattori relativi:
  - a) **Fattori di incremento:** punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione. Il punteggio aggiuntivo può essere assegnato per un massimo di 50 punti su 100:
  - b) **Fattori di riduzione:** consistono nell'applicazione di punteggi negativi in corrispondenza delle situazioni elencate nella tabella seguente che, in relazione alla loro gravità possono determinare una riduzione da -1 a -100, per ciascuno dei casi previsti, fino al completo abbattimento del punteggio conseguito con i fattori precedenti.
2. Di seguito si riportano le tabelle relative ai fattori di incremento e di riduzione. L'istruttoria viene effettuata dal NdV su relazione del Segretario Comunale relativamente all'operato del personale in EQ nel corso dell'esercizio oggetto di valutazione.

### Tabella relativa ai fattori di incremento

		note	Punteggio
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti		
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti		
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti		

Il punteggio derivante dai fattori di incremento deve essere aggiunto ai fattori di valutazione di cui all'articolo precedente ed in ogni caso la somma non può essere superiore ai 100.

### Tabella relativa ai fattori di riduzione

1) Avere causato danno all'immagine dell'ente
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Risarcimento del danno</li></ul>

b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) interessi
4) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
10) rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
11) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
14) avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio
15) inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione
16) Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al settore o al responsabile
17) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi per fatti ascrivibili al settore o al responsabile

La riduzione viene effettuata con il seguente metodo:

- Se ricorrono da 1 a 2 dei fattori elencati: - 5
- Se ricorrono da 3 a 5 dei fattori elencati: - 10
- Se ricorrono più di 5 fattori: da 11 a 100

In ogni caso, laddove il fatto commesso, anche se rientrante in un solo fattore, si rilevi particolarmente grave, si potrà, con adeguata motivazione, sospendere la valutazione, in modo definitivo, esprimendo un "giudizio negativo".

## **Art. 16. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione**

1. Di norma, entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative e sentito il Segretario Comunale, l'Organismo di Valutazione predisponde la valutazione relativa ad ogni titolare di Elevata Qualificazione e propone al Sindaco la valutazione.
2. Il Sindaco recepisce la proposta di valutazione del OdV e confermatala, o modificatala motivatamente, attribuisce la valutazione finale.
3. Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante alle EQ ai sensi dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
4. L'Ente stabilisce una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di

risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione, da destinare alla retribuzione di risultato (come previsto dall'art. 17 del CCNL vigente)

5. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 3 comma 5 bis del D. Lgs 150/2009, si assume come valore attestante l'insufficiente rendimento il punteggio inferiore ai 40 punti. In caso di valutazione inferiore a 60 punti, pur non essendo integrata la fattispecie dell'insufficiente rendimento, il dipendente non partecipa al sistema di premialità di cui al presente articolo.

## Art. 17. Valutazione del personale non apicale

1. La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.
  - a) **la performance organizzativa di ente:** in misura variabile a seconda della categoria di appartenenza come indicato all'art. 11, comma 3;
  - b) **la performance organizzativa della struttura di diretta appartenenza:** in misura variabile a seconda della categoria di appartenenza ed in relazione al servizio di diretta appartenenza, qualora non siano stati previsti per il servizio specifici obiettivi o indicatori di performance si considerano i risultati del settore di appartenenza;
  - c) **il contributo dato al raggiungimento alla performance della struttura di appartenenza:** in misura variabile a seconda della categoria di appartenenza come indicato all'art. 11, comma 3;
  - d) **il grado di copertura di ruolo:** i cosiddetti comportamenti organizzativi, in misura variabile a seconda della (ex) categoria di appartenenza come indicato all'art. 11, comma 3.
2. Tutti i dipendenti sono valutati dai titolari di Elevata Qualificazione, attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo nonché di eventuali obiettivi specifici (**ex art. 79 CCNL 2019-2021**); colloquio intermedio infra-annuale; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
3. Il contributo dato alla Performance per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza è valutato sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione riguarda il contributo complessivo prestato dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza nell'ambito della programmazione definita con il PEG/Piano della Performance.

Il punteggio ottenibile è determinato dal prodotto della valutazione per il peso del fattore - es.  $(5 \cdot 30) / 10 = 15$  punti

*Parametri per la determinazione del contributo dato alla Performance della struttura di appartenenza*

Valutazione	Significato	Valore
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	1 - 2
Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente	3 - 4
Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi	5 - 6

Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi	7 - 8
Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	9 - 10

4. La valutazione del grado di copertura del ruolo e del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato è effettuata sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. I parametri impiegati sono calibrati in funzione della categoria di appartenenza, come specificato nelle tabelle che seguono.

*Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. D – Area dei Funzionari)*

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
Impegno e qualità della Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>	10		
Adattamento operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti – polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>	5		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul>	5		
TOTALE		20		20 punti

*Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. C – Area degli istruttori)*

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione	Punteggio complessivo

			(da 1 a 10)	(Valutazione per Peso = A*B/10)
Impegno e qualità della Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>	20		
Adattamento operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>	5		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> <li>- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto</li> </ul>	5		
<b>TOTALE</b>		30		30 punti

*Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. B-A - Area degli Operatori esperti)*

		A	B	C
<b>Competenze</b>	<b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione (da 1 a 10)</b>	<b>Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)</b>
Impegno e qualità della Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati</li> <li>- Qualità e precisione della Performance data</li> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>	20		
Adattamento operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto;</li> <li>- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;</li> <li>- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi</li> </ul>	10		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;</li> <li>- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;</li> </ul>	10		

	- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto			
TOTALE		40		40 punti

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

*Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi*

Giudizio	Significato	Punteggio attribuibile
Inefficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	1-2
Efficiente, ma inefficace	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo	3-4
Efficace	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo	5-6
Efficace ed efficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo	7-8
Ottimo	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo  Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	9-10

## **Art. 18 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale non apicale**

1. Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, i titolari di Elevata Qualificazione sulla base della rendicontazione effettuata, e previa comunicazione al NdV (per verifica del rispetto dei criteri di valutazione meritocratica previsto dal Dlgs 150/2009), comunica all'Ufficio personale il punteggio attribuito alla performance del personale valutato, contestualmente alla consegna delle schede di valutazione, per il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema di incentivazione delle norme contrattuali e di settore per tempo vigenti.
2. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 3 comma 5 bis del D. Lgs 150/2009, si assume come valore attestante l'insufficiente rendimento il punteggio inferiore ai 40 punti. In caso di valutazione inferiore a 60 punti, pur non essendo integrata la fattispecie dell'insufficiente rendimento, il dipendente non partecipa al sistema di premialità di cui al presente articolo.
3. L'erogazione degli importi correlati ai premi vengono riconosciuti a coloro che hanno conseguito una valutazione complessiva superiore o pari a 60/100 punti della scheda di valutazione. Essi sono riconosciuti in maniera direttamente proporzionale al punteggio

- ottenuto (es. 85/100 punti = riconoscimento del 85% del premio teorico spettante
4. I criteri per la determinazione degli importi destinati alla incentivazione di produttività connessa ai comportamenti organizzativi ed al contributo ai risultati di struttura, nonché i criteri per determinare la quota destinata alla premialità per eventuali obiettivi specifici, di cui al successivo articolo, vengono definiti con la contrattazione decentrata annuale.
  5. La contrattazione decentrata definisce altresì, ai sensi **dell'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021**, le modalità di riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b secondo criteri di selettività e meritocrazia.

## **Art. 19 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici**

1. Una ulteriore area di valutazione per il personale riguarda il raggiungimento di eventuali specifici obiettivi, individuali e/o di piccolo gruppo, assegnati in sede di attribuzione dei piani delle attività in conformità dell'attuazione degli indirizzi strategici o dei documenti programmatici dell'ente.
2. La numerosità e consistenza degli eventuali obiettivi specifici può essere variabile di anno in anno e non riguardare tutti i dipendenti dell'ente. Gli obiettivi specifici sono proposti in sede di programmazione, definiti ed evidenziati all'interno del Piano della Performance. Essi devono essere improntati alle seguenti caratteristiche, come indicato da numerosi pareri ed indicazioni ARAN:
  - privilegiare l'innovazione (proporre qualche cosa che attualmente non viene fatto o non è mai stato fatto);
  - non essere recupero di arretrato e comunque non recupero di arretrato imputabile allo stesso ufficio;
  - essere preferibilmente di natura interfunzionale e/o con caratteristiche di forte stagionalità.
3. In funzione della diversa complessità e/o strategicità degli obiettivi specifici potranno essere definiti pesi differenti, che contribuiscono ad una eventuale differente attribuzione delle risorse premiali messe a disposizione. La valutazione della complessità e/o strategicità viene effettuata di volta in volta dalla Giunta all'atto dell'assegnazione del PEG/Piano Performance.
4. I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede - obiettivo del PdP e in base all'effettiva conclusione dell'attività programmata. Si prevede che, a cura del OdV, vengano effettuati periodici monitoraggi sull'andamento degli obiettivi specifici, onde consentire eventuali rettifiche degli stessi in funzione del concreto stato di attuazione.
5. I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato. Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è **pari al 50%**. Dal 51% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale. Tale compito di valutazione è riservato al OdV che renderà, come previsto dal CCNL e dalle indicazioni ARAN in materia il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.
6. Il riconoscimento del risultato da parte del OdV comporta la possibilità di poter riconoscere al soggetto o al gruppo di lavoro la quota di premio relativa. Il personale titolare di Elevata

Qualificazione ha la responsabilità di valutare il contributo fornito dal singolo dipendente che partecipa all'obiettivo stesso, proponendo una percentuale di riconoscimento del premio di risultato eventualmente previsto. E' possibile, in sede preventiva, da parte della Giunta definire grandezze di apporti differenti da parte dei dipendenti coinvolti nell'obiettivo.

## **Art. 20 - Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione**

1. Nel caso di Titolari di Elevata Qualificazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione può formulare richiesta di riesame al OdV. Il OdV, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione.
2. Nel caso di personale valutato dai Titolari di Elevata Qualificazione, i meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate dal Valutatore prevedono il seguente iter procedurale:
  - a) Entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, il dipendente, che dissente dalla valutazione, ne dà formale e motivata comunicazione al OdV, e per conoscenza al Titolare di Posizione valutatore, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
  - b) esame da parte del OdV della comunicazione presentata dal dipendente ed eventuale audizione dello stesso, anche assistito da un rappresentante sindacale di sua fiducia o da un componente della RSU, e/o del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito;
  - c) eventuale proposta del OdV al Titolare di Elevata Qualificazione di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
  - d) comunicazione da parte del Titolare di Elevata Qualificazione al ricorrente, e per conoscenza al OdV, della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.

## **Art. 21 Valutazione della performance del Segretario**

1. Il presente sistema di valutazione tiene conto del peculiare ruolo e delle funzioni assegnate al titolare della funzione di Segretario Comunale dalla legge, dai regolamenti, dai decreti e dalle prescrizioni contrattuali, con particolare attenzione alla valutazione della performance individuale e dell'effetto della stessa sullo specifico contesto organizzativo.
2. Gli obiettivi di performance connessi alle funzioni indicate dalla Legge, Statuto e Regolamenti, ricomprese nell'art. 97 del D.Lgs 267/2000 consistono in:
  - o funzioni di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
  - o partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e verbalizzazione;
  - o espressione del parere di cui all'articolo 49, in relazione alle sue competenze, nel caso in cui l'ente non abbia responsabilità dei servizi;
  - o rogito, su richiesta dell'ente, dei contratti nei quali l'ente è parte e autenticazione

delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;

- o esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti;
- o funzioni di coordinamento delle attività e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti o responsabili dei servizi.

3. Riguardo alle altre funzioni affidate dall'organo politico, la performance del Segretario Comunale é valutata in relazione ad obiettivi di PEG/PDO (preferibilmente inter-ambito) assegnati, ed in base al raggiungimento di livelli prestazionali individuali, strettamente legati all'apporto personale, in termini di competenze e capacità manageriali effettivamente dimostrate.

4. L'art. 99 del D.Lgs n. 267/2000 stabilisce che, nei Comuni, la figura del Segretario Comunale dipende "funzionalmente" dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio. Pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata, dal vertice dell'organo politico (Sindaco) che si avvale delle risultanze delle verifiche dell'ODV.

5. La misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale si effettua mediante compilazione di una scheda unitaria (vedere scheda allegato 3) suddivisa in tre sezioni afferenti a:

- performance organizzativa (performance di Ente, performance di Struttura, obiettivi di mantenimento)
- performance individuale - Grado di copertura del ruolo/funzioni caratteristiche

**(sezione 1) Performance organizzativa** è relativa ai seguenti aspetti:

- Raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivi strategici e/o intersettoriali) collegati al Piano della Performance (performance organizzativa di Ente) (peso 30% )
- Raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivi di sviluppo) collegati al Piano della Performance (performance organizzativa di Struttura - Ufficio di Staff (tra cui ad esempio quelli legati alla Anticorruzione, (R.P.C.T.) Trasparenza, Controlli ecc.) (peso 20%)
- Raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivi di mantenimento) es. partecipazione a riunioni di Consiglio e di Giunta, rogito contratti ecc. (peso 10%).

Peso complessivo attribuito alla sezione: 60%

**(sezione 2) Performance individuale - grado di copertura del ruolo - funzioni caratteristiche** è relativa ai seguenti aspetti:

- capacità di programmazione e controllo delle attività (peso 10%)
- capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (peso 10 %)
- qualità della collaborazione e assistenza giuridico amministrativa (peso 10 %)
- coordinamento attività e sovrintendenza svolgimento funzioni dirigenti (peso 10 %)

Peso complessivo attribuito alla sezione: 40%

5. Il punteggio complessivo determinato dalla somma dei punteggi parziali relativi a ciascuna delle tre sezioni che compongono la scheda (c.d. risultato della performance) potrà essere a sua volta oggetto di incremento o di riduzione secondo fattori di incremento (che hanno lo scopo di valorizzare l'esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l'emergenza, l'urgenza o la carenza nell'utilizzo degli strumenti di programmazione) o di fattori riduzione (che esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché

agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione) meglio indicati nella scheda di valutazione del Segretario (allegato 3) alla quale si rimanda.

6. La retribuzione di risultato è fissata nella misura massima del 10% del monte salari dell'anno di riferimento ed è attribuita, con decreto del Sindaco, sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione complessiva (arrotondata all'unità superiore o inferiore a seconda che sia uguale/superiore o inferiore a 0,5), nella seguente misura:

- fino a 49 punti = valutazione negativa - nessuna retribuzione

- da 50 a 60 punti = 40% della misura massima

- da 61 a 70 punti = 60% della misura massima

- da 71 a 80 punti = 80% della misura massima

- da 81 a 90 punti = 90% della misura massima

- da 91 a 100 punti = 100% della misura massima

7. Il pagamento delle competenze avviene, di norma, contestualmente all'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni dirigenziali, nell'anno successivo cui si riferisce la valutazione.

## **Art. 22 - Revisione del sistema**

1. Il presente regolamento sarà oggetto di revisione dopo un biennio dalla sua entrata in vigore al fine di rivedere, se necessario, i criteri e la metodologia di valutazione e/o per risolvere eventuali problematiche che potrebbero emergere in fase di prima applicazione e per evitare eventuali forme di disomogeneità.

## ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ENTE ....			
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE			
E.Q.:			
Periodo di valutazione:			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso	Valutazione	Totale
<b>a) Performance organizzativa di Ente</b>	max 20%		
- Obiettivo strategico X	10%	100%	10%
- Obiettivo strategico Y	10%	100%	10%
<b>b) Performance organizzativa di struttura</b>			
<b>obiettivi di sviluppo</b>	max 30%		
- Obiettivo di sviluppo X	10%	100%	10%
- Obiettivo di sviluppo Y	10%	100%	10%
- Obiettivo di sviluppo Z	10%	100%	10%
<b>obiettivi di mantenimento</b>	max 20%		
- Obiettivo di mantenimento X	10%	100%	10%
- Obiettivo di mantenimento y	10%	100%	10%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Peso	Valutazione	Totale
<b>c) Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di Area o della Unità organizzativa di appartenenza (max 10%) - Obiettivi individuali</b>	10%	10	10%
<b>d) Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi )</b>	max 20%		
<i>Capacità di programmazione e controllo delle attività</i>	5%	10	5%
<i>Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane</i>	5%	10	5%
<i>Orientamento all'utente esterno/interno</i>	2,5%	10	3%
<i>Gestione delle risorse finanziarie</i>	2,5%	10	3%
<i>Responsabilità nella gestione degli impegni</i>	2,5%	10	3%
<i>Flessibilità organizzativa</i>	2,5%	10	3%
<b>TOTALE</b>	100%		100%
Data			
Il Valutatore			
Il Valutato			

Eventuali osservazioni da parte del valutatore
Eventuali osservazioni da parte del valutato

## ALLEGATO 2: SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ENTE.....			
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE			
Personale di Categoria D – Area Funzionari			
Dipendente:			
Periodo di valutazione:			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso	Valutazione	Totale
<b>a) Performance organizzativa di Ente</b>	max 10%		
- Obiettivo strategico X	5%	100%	5%
- Obiettivo strategico Y	5%	100%	5%
<b>b) Performance organizzativa di struttura</b>			
<b>obiettivi di sviluppo</b>	max 20%		
- Obiettivo di sviluppo X	10%	100%	10%
- Obiettivo di sviluppo Y	10%	100%	10%
<b>obiettivi di mantenimento</b>	max 20%		
- Obiettivo di mantenimento X	10%	100%	10%
- Obiettivo di mantenimento y	10%	100%	10%
<b>c) Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di Area o della Unità Organizzativa di appartenenza (max 30%)</b>	30%	10	30%
<b>d) Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi)</b>			
<i>Impegno e qualità della performance individuale</i>	10%	10	10%
<i>Adattamento operativo</i>	5%	10	5%
<i>Orientamento all'utenza ed alla collaborazione</i>	5%	10	5%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	Peso	Punteggio attribuito
<b>OBIETTIVI SPECIFICI:.....</b>	Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati 100	
Data		
Il Valutatore		

Il Valutato
Eventuali osservazioni da parte del valutatore
Eventuali osservazioni da parte del valutato

**ENTE....**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Personale di Categoria C - Area Istruttori

Dipendente:

Periodo di valutazione:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<b>a) Performance organizzativa di Ente</b>	max 5%		
- Obiettivo strategico X	2,5%	100%	2,5%
- Obiettivo strategico Y	2,5%	100%	2,5%
<b>b) Performance organizzativa di struttura</b>			
<b>obiettivi di sviluppo</b>	max 15%		
- Obiettivo di sviluppo X	5%	100%	5%
- Obiettivo di sviluppo Y	5%	100%	5%
- Obiettivo di sviluppo Y	5%	100%	5%
<b>obiettivi di mantenimento</b>	max 20%		
- Obiettivo di mantenimento X	10%	100%	10%
- Obiettivo di mantenimento y	10%	100%	10%
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<b>c) Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di Area o della Unità Organizzativa di appartenenza (max 30%)</b>	30%	10	30%
<b>d) Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi ) max 30%</b>			
<i>Impegno e qualità della performance individuale</i>	20%	10	20%
<i>Adattamento operativo</i>	5%	10	5%
<i>Orientamento all'utenza ed alla collaborazione</i>	5%	10	5%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

<b>Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>OBIETTIVI SPECIFICI:.....</b>	Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati 100	
Data		
Il Valutatore		
Il Valutato		

Eventuali osservazioni da parte del valutatore
Eventuali osservazioni da parte del valutato

ENTE....

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Personale di Categoria B-A - Area Operatori

Esperti / Operatori

Dipendente:

Periodo di valutazione:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso	Valutazione	Totale
<b>a) Performance organizzativa di Ente</b>	max 5%		
- Obiettivo strategico X	2,5%	100%	2,5%
- Obiettivo strategico Y	2,5%	100%	2,5%
<b>b) Performance organizzativa di struttura</b>			
<b>obiettivi di sviluppo</b>	max 10%		
- Obiettivo di sviluppo X	5%	100%	5%
- Obiettivo di sviluppo Y	5%	100%	5%
<b>obiettivi di mantenimento</b>	max 10%		
- Obiettivo di mantenimento X	5%	100%	5%
- Obiettivo di mantenimento y	5%	100%	5%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Peso	Valutazione	Totale
<b>c) Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di Area o della Unità Organizzativa di appartenenza (max 35%)</b>	35%	10	35%
<b>d) Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi ) max 40%</b>			
<i>Impegno e qualità della performance individuale</i>	20%	10	20%
<i>Adattamento operativo</i>	10%	10	10%
<i>Orientamento all'utenza ed alla collaborazione</i>	10%	10	10%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	Peso	Punteggio attribuito
<b>OBIETTIVI SPECIFICI:.....</b>	Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati 100	
Data		
Il Valutatore		

Il Valutato
Eventuali osservazioni da parte del valutatore
Eventuali osservazioni da parte del valutato

**ALLEGATO 3:**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO**

**ENTE....**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

SEGRETARIO:

Periodo di valutazione:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<b>a) Performance organizzativa di Ente</b>	max 30%		
- Obiettivo strategico X	15%	100%	15%
- Obiettivo strategico Y	15%	100%	15%
<b>b) Performance organizzativa di Struttura</b>	max 20%		
- Obiettivo di sviluppo X (adempimenti R.P.C.T.)	10%	100%	10%
- Obiettivo di sviluppo Y (adempimenti Responsabile Trasparenza.)	10%	100%	10%
<b>c) Obiettivi di mantenimento</b>	max 10%		
- Obiettivo di mantenimento (partecipazione a riunioni del Consiglio e della Giunta)	5%	100%	5%
- Obiettivo di mantenimento (rogito contratti)	5%	100%	5%
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<b>d) Grado di copertura del ruolo - funzioni caratteristiche</b>	max 40%		
Capacità di programmazione e controllo delle attività	10%	10	10%
Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	10%	10	10%
Qualità della collaborazione e assistenza giuridico amministrativa	10%	10	10%
Coordinamento attività e sovrintendenza svolgimento funzioni dirigenti	10%	10	10%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>100%</b>
Data			
Il Nucleo di Valutazione quale proposta per il sig. Sindaco			
Il SINDACO			
Il Valutato			
Eventuali osservazioni da parte del valutatore			
Eventuali osservazioni da parte del valutato			