

## COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

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

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

dicembre 2023

## **INDICE**

### **Titolo I – Finalità e attori del sistema di misurazione e valutazione della performance**

- Art. 1 - Oggetto
- Art. 2 - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della prestazione

### **Titolo II – Ciclo di gestione della performance**

- Art. 3 - Formazione degli obiettivi e risorse – fasi e tempi
- Art. 4 - Contenuto del Piano delle Performance
- Art. 5 - Articolazione degli obiettivi e definizione di performance organizzativa
- Art. 6 - Assegnazione degli obiettivi e collegamento con le risorse
- Art. 7 - Funzioni dei soggetti
- Art. 8 – Misurazione della Performance
- Art. 9 – Monitoraggio degli obiettivi assegnati
- Art. 10 – Documento di relazione sulla Performance e rendicontazione

### **Titolo III – Sistema di valutazione della Performance e Premialità**

- Art. 11 - Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Art 12 - Valutazione della performance del personale Dirigente
- Art. 13 - Fattori incidenti sulla valutazione dei Dirigenti
- Art. 14 - Fattori presupposto
- Art 15 - Fattori di incremento e fattori di riduzione per la valutazione del risultato
- Art. 16 – Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei Dirigenti
- Art. 17 - Valutazione del personale in Elevata Qualificazione
- Art. 18 – Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione
- Art. 19 – Valutazione del personale del Comparto non titolare di Elevata Qualificazione
- Art. 20 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale del Comparto non titolare di EQ
- Art. 21 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici (es. ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)
- Art. 22 – Meccanismo di garanzia – procedure di conciliazione
- art. 23 - Valutazione della performance del Segretario
- Art. 24 – Revisione del sistema

## **ALLEGATI**

1. Scheda di valutazione per i Dirigenti
2. Scheda di valutazione per il personale titolare di Elevata Qualificazione
3. Schede di valutazione per il personale del Comparto non titolare di Elevata Qualificazione
4. Scheda di valutazione per il Segretario Comunale
5. Metodologia di pesatura e graduazione di specifiche forme di progettualità / obiettivi di performance organizzativa (art. 8 d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.)

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

### Art. 1 - Oggetto

1. Le disposizioni contenute nel presente documento 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: il Nucleo di Valutazione (NdV), il Sindaco, la Giunta, il Segretario Comunale e i Dirigenti.

## TITOLO II – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

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

1. **Sulla base degli indirizzi strategici emersi in sede di redazione del D.U.P.**, previa negoziazione con i Dirigenti, **la Giunta comunale**, in sede di approvazione del Piano integrato delle Attività ed organizzazione (P.I.A.O.) **definisce nella sezione Valore Pubblico**, sottosezione Performance del P.I.A.O., **il Piano delle Performance**, contenente la programmazione degli obiettivi del triennio successivo, con declinazione, per l'annualità successiva, degli stessi obiettivi **in piani d'azione annuali**, in coerenza con i capitoli di Bilancio assegnati dalla Giunta ai singoli Dirigenti per la gestione delle risorse finanziarie in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G).

### Art. 4 - Contenuto del Piano delle Performance

1. Il **Piano della Performance** costituisce il documento programmatico, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, in ordine 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 Dirigenti e relativi indicatori.**
2. Il Piano delle Performance contiene la rappresentazione degli obiettivi **strategici e operativi** (obiettivi **di sviluppo e di mantenimento**), 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 Dirigente 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, e ss. mod. ed int., gli obiettivi individuati dalla Giunta, in coerenza con il Documento unico di programmazione, 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 Piano della Performance (sottosezione 2.2 della sezione 2 Valore Pubblico del P.I.A.O.) ed è rappresentata da:
    - a) **obiettivi strategici**, 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.*

- **Performance organizzativa di struttura**, misura la capacità della singola struttura organizzativa (**Settori o Unità Operativa**) di conseguire gli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e di garantire la performance dei processi di erogazione dei servizi (attività istituzionale corrente della struttura). Rappresentata da:
  - b) obiettivi settoriali, riferiti alla performance richiesta ai Settori e/o Unità Operative derivante dalla attività progettuale legata agli obiettivi di sviluppo assegnati in sede di Piano della Performance;
  - c) performance dei processi (attività istituzionale corrente della struttura), anche con riferimento agli standard garantiti per i servizi erogati (obiettivi di mantenimento).
- 2. Gli obiettivi 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, secondo la disciplina di cui al successivo art. 21.
- 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 Dirigenti 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 b), 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. la Giunta Comunale procede alla assegnazione degli obiettivi anche nelle more 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) dalla Giunta Comunale 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 Dirigenti, determina nel piano della performance gli obiettivi, i quali sono:
    - definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato cui 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 strategici sia di quelli settoriali;
- 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 NdV, 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 Dirigenti 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 Dirigenti, che valutano le performance individuali del personale loro assegnato, per le finalità perseguite dagli strumenti di valorizzazione del merito di cui ai successivi articoli;

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 Dirigenti in ordine alla predisposizione del Piano e che procede d'intesa con il Sindaco alla valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale) dei Dirigenti e coordina i Dirigenti medesimi nella attività valutativa.

## **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 ai Dirigenti e alle Elevanti Qualificazioni titolari delle Unità Operative 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 è possibile prevedere la predisporre con cadenza annuale di un piano di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti su uno o più dei servizi erogati (CustomerSatisfaction) 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.

3. Al fine di prevenire le conseguenze, sul piano del trattamento accessorio, di possibili forme di valutazione non omogenea tra i Dirigenti dei vari Settori sono applicati specifici criteri per la distribuzione del trattamento accessorio correlato alla performance oggetto di contrattazione decentrata.

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

1. Con cadenza semestrale, e comunque con il primo momento fissato non il 30 settembre i Dirigenti, previo confronto con il personale assegnato e documentato da apposita relazione, comunicano al Segretario Comunale e al NdV il monitoraggio dell'andamento della performance del Settore 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. Il NdV, sulla base della relazione semestrale di andamento del Piano della Performance, presenta al Sindaco e al Segretario una relazione nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso.
3. Nel caso in cui la relazione del NdV evidenzia criticità nella performance della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con Sindaco, Assessore Competente e Segretario per disamina e valutazione e/o le proposte di modifica del Piano, da sottoporre alla approvazione della Giunta 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 e costituisce l'insieme delle relazioni dei singoli Dirigenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.
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 aprile dell'esercizio successivo, i Dirigenti 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 NdV per validazione e in copia conoscenza al Sindaco e al Segretario.
4. Entro 30 giorni dalla relazione di cui al precedente punto, il NdV valuta la performance dei Dirigenti, propone alla Giunta Comunale l'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 del Nucleo di Valutazione 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. Il Comune di Cernusco sul Naviglio 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:

- contributo dato al raggiungimento degli obiettivi del Settore o della Unità Organizzativa di appartenenza;
- 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, sulla base di quanto indicato nella seguente tabella:

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance		Peso per Dirigenti	Peso per titolari di EQ	Peso per Funzionari ed EQ	Peso per Istruttori	Peso per Operatori Esperti e Operatori	
<b>Performance organizzativa</b>	Fattori collegati alla performance organizzativa di ente	30%	20%	10%	5%	5%	
	Fattori collegati alla performance organizzativa di struttura	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (PEG/PdP) (OBIETTIVI DI SVILUPPO)	30%	30%	20%	15%	10%
		Indicatori di performance dei centri di responsabilità (OBIETTIVI DI MANTENIMENTO)	20%	20%	20%	20%	10%
<b>Performance individuale</b>	Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di Settore o dell'Unità Organizzativa di appartenenza	0%	10%	30%	30%	35%	
	Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi)	20%	20%	20%	30%	40%	
		100%	100%	100%	100%	100%	

- La valutazione della performance organizzativa di ente e di struttura viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione previa istruttoria sulla base di relazioni prodotte dai Dirigenti.
- 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 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

## Art. 12 - Valutazione della performance del personale Dirigente

1. La valutazione della performance del personale Dirigente prende in esame i seguenti fattori:
  - a) **la performance organizzativa di ente:** nella misura del 30% dei punteggi attribuibili al valutato;
  - b) **la performance organizzativa della struttura diretta:** nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi di sviluppo assegnati in sede di Piano della Performance al Dirigente e nella misura del 20% per quanto attiene agli indicatori di performance dei processi delle strutture assegnate (obiettivi di mantenimento).
  - c) **il grado di copertura di ruolo:** i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato.
2. Il personale Dirigenziale è valutato attraverso un iter che prevede: comunicazione a cura del Segretario della pubblicazione sulla sez. "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Piano della Performance (sezione 2.2 del P.I.A.O.), contenente gli obiettivi del Settore organizzativo di appartenenza e del peso attribuito agli stessi; colloquio intermedio infra-annuale con il NdV alla presenza del Segretario; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
3. La valutazione della *performance organizzativa di ente* viene effettuata dal Nucleo di Valutazione tenendo conto dei diversi obiettivi 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 della *performance organizzativa di struttura* (Settore) viene effettuata dal Nucleo di Valutazione e tiene conto degli obiettivi settoriali di struttura (Unità Operativa), del loro peso ponderato e del grado di raggiungimento accertato in sede di valutazione dei risultati degli obiettivi di Piano della Performance. 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* (obiettivi di mantenimento, attività istituzionale corrente della struttura) viene effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni di rendicontazione redatte dai Dirigenti e che evidenziano il grado di scostamento rispetto ai valori target definiti in sede di Piano della Performance 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 grado di copertura di ruolo viene proposta a cura del Segretario Comunale, d'intesa con il Sindaco, e viene trasmessa al NdV ai fini della valutazione complessiva del Dirigente entro il 15 Maggio. Il NdV, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Dirigenti interessati una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato.
7. I fattori ed i comportamenti oggetto di valutazione per il grado di copertura del ruolo ed i relativi pesi sono espressi come segue:

Valutazione del grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi) da compilarsi a cura del Segretario/ Sindaco

<i>Format per l'istruttoria e parametri di valutazione del comportamento organizzativo dei Dirigenti</i>				<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Comportamenti valutazione</b>	<b>oggetto di</b>	<b>di</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</li> </ol> </li> </ul>	2,5		

	programmazione 2. la razionalizzazione dell'organizzazione interna			
TOTALE		20		20 punti

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

<b>Giudizio</b>	<b>Significato</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Del tutto insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto nullo e non ha messo in atto alcuno dei comportamenti richiesti dal ruolo.	0
Gravemente insufficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento ha denotato gravi carenze rispetto ai requisiti richiesti dal ruolo.	1
Insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto insufficiente. Il comportamento è inferiore ai requisiti richiesti dal ruolo.	2
Appena sufficiente	Il dipendente ha dimostrato un impegno di livello non adeguato. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	3
Sufficiente	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo.	4
Pienamente sufficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha dato un contributo complessivamente adeguato. Il comportamento è in linea con i requisiti di ruolo.	5
Buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo.	6
Più che buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo più che apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza dei requisiti di ruolo	7
Discreto	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo rilevante. Il comportamento si colloca al limite superiore rispetto agli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo	8
Ottimo	Il dipendente si è molto impegnato con risultati egregi. Il comportamento raggiunge standard elevati rispetto ai requisiti di ruolo	9
Eccellente	Il dipendente si è impegnato a fondo con ottimi risultati ed ha fornito un elevato contributo. Il comportamento è in linea con standard di	10

	eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	
--	---	--

### Art. 13–Fattori incidenti sulla valutazione dei Dirigenti

1. La valutazione dei Dirigenti, 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 di legge per le quali è previsto il divieto di liquidazione della retribuzione di risultato dei Dirigenti.

### 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 Dirigente 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 Dirigente nel corso dell'esercizio oggetto di valutazione.

#### Tabella relativa ai fattori di incremento

		note	Punteggi o
--	--	------	---------------

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione <b>(2,5 punti per ciascuna attività)</b>	Fino a 5 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti <b>(5 punti per ciascuna attività)</b>	Fino a 10 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri Dirigenti temporaneamente impossibilitati <b>(5 punti per ciascuna attività)</b>	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 <b>(5 punti per ciascuna fattispecie rientrante nella presente tipologia)</b>	Fino a 15 punti		
e. Capacità di raggiungere obiettivi assegnati in carenza anche temporanea di risorse umane o dovendo supplire il ruolo di una o più Posizioni Organizzative <b>(5 punti per ciascuna fattispecie rientrante nella presente tipologia)</b>	Fino a 10 punti		

Il punteggio derivante dai fattori di incremento deve essere aggiunto ai fattori di valutazione di cui all'articolo precedente (art. 12) 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: a) Risarcimento del danno 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 Dirigenti**

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, il Nucleo di Valutazione predispone la valutazione relativa ad ogni Dirigente e propone al Sindaco la valutazione.
2. IL Sindaco sottopone la proposta di valutazione del NdV alla Giunta Comunale. Qualora il Sindaco abbia dei rilievi in ordine alla valutazione proposta, formalizza tali rilievi al Nuv entro il termine di 7 gg dalla ricezione della proposta medesima. Il Nuv nei successivi 7 gg formalizza al Sindaco le proprie considerazioni in merito ai rilievi sollevati, eventualmente rettificando e/o integrando la proposta di valutazione inizialmente presentata. Sulla base delle considerazioni formulate dal Nuv il Sindaco sottopone alla Giunta l'approvazione definitiva della valutazione finale attribuita ai Dirigenti, anche discostandosi motivatamente dalla proposta del Nuv.
3. Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante al Dirigente.
4. 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.
5. Il sistema di valutazione fornisce una graduatoria di punteggio delle prestazioni dirigenziali individuali che consente l'aggancio dei risultati raggiunti con la quota di retribuzione variabile a valere sul fondo della retribuzione di risultato.  
Il meccanismo proposto è il seguente:

Al fine di amplificare il differenziale retributivo tra risultati differenti, si procede ad elevare al quadrato i punteggi.

- a) La prima operazione consiste nel moltiplicare per  $100^2$  (essendo il punteggio massimo attribuibile pari a 100) gli importi delle indennità di posizione corrisposte ai Dirigenti.
- b) Si divide quindi il budget disponibile per la somma di cui al periodo precedente e si ottiene il valore punto.
- c) Si procede poi alla determinazione della somma massima assegnabile che è dato dal prodotto dell'importo dell'indennità di posizione derivante dall'operazione di cui al paragrafo a) e il valore punto.
- d) per determinare la somma assegnata si moltiplica la somma massima assegnabile per il punteggio ottenuto al quadrato e si divide tale prodotto per 1.000.

Esemplificando, con dati convenzionali (n. dirigenti 5 – fondo per indennità risultato € 15.000,00) e punteggi ottenuti:

Dirigente 1	Punti 95
Dirigente 2	Punti 85
Dirigente 3	Punti 80
Dirigente 4	Punti 70
Dirigente 5	Punti 75

indennità di posizione in godimento

Dirigente 1	25.000,00
Dirigente 2	20.000,00
Dirigente 3	13.000,00
Dirigente 4	27.000,00
Dirigente 5	15.000,00

si ha:

a) indennità moltiplicata per 100<sup>2</sup>

Dirigente 1	250.000.000
Dirigente 2	200.000.000
Dirigente 3	130.000.000
Dirigente 4	270.000.000
Dirigente 5	150.000.000
	-----
totale	1.000.000.000

b) valore punto

Valore unitario punto =  $\frac{\text{Valore complessivo fondo retribuzione di risultato}}{\text{Punteggio dato dalla somma delle indennità di posizione moltiplicate x } 100^2}$  =

$$= \frac{15.000,00}{1.000.000.000} = 0,000015$$

c) determinazione somma massima assegnabile

Si moltiplica poi il valore punto (0,000015) x l'indennità di posizione moltiplicata per 100<sup>2</sup> e si ottiene l'importo teorico massimo attribuibile a ciascun dirigente

es

Dirigente 1	$0,000015 \times 250.000.000 = 3.750,00$
Dirigente 2	$0,000015 \times 200.000.000 = 3.000,00$
Dirigente 3	$0,000015 \times 130.000.000 = 1.950,00$
Dirigente 4	$0,000015 \times 270.000.000 = 4.050,00$
Dirigente 5	$0,000015 \times 150.000.000 = 2.250,00$
	-----
Totale	15.000,00

d) somma assegnata

Ai Dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio da 90 a 100 viene assegnata una somma pari all'importo teorico massimo attribuibile.

Ai Dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio inferiore a 60 non viene assegnato alcun compenso.

Per ottenere l'importo effettivo da attribuire ai Dirigenti che abbiano ottenuto un punteggio compreso tra 60 e 89,99 si effettua la seguente operazione:  
importo massimo pagabile x punteggio ottenuto elevato al quadrato/ 10.000

Compenso spettante a ciascun Dirigente in base ai punteggi ottenuti come da esempio sopra riportato:

Dirigente 1	avendo ottenuto un punteggio superiore a 90 verranno assegnati	= €
3.750,00		
Dirigente 2	$3.000 \times 85^2 : 10.000 = 3.000 \times 7.225 : 10.000$	= €
2.167,50		
Dirigente 3	$1.950 \times 80^2 : 10.000 = 1.950 \times 6.400 : 10.000$	= €
1.248,00		
Dirigente 4	$4.050 \times 70^2 : 10.000 = 4.050 \times 4.900 : 10.000$	= €
1.984,50		
Dirigente 5	$2.250 \times 75^2 : 10.000 = 2.250 \times 5.625 : 10.000$	= €
1.265,63		
	-----	
	totale € 10.415,63	

Somma residua disponibile € 4.584,37

La somma residua costituisce economia di bilancio.

#### Art. 17 - Valutazione della performance del personale Titolare di 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;
  - d) **la performance organizzativa della struttura diretta:** nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi di sviluppo assegnati in sede di PEG al responsabile e nella misura

del 20% per quanto attiene agli indicatori di performance dei processi delle strutture assegnate (obiettivi di mantenimento).

- b) **contributo dato al raggiungimento degli obiettivi del Settore e/o della Unità Organizzativa di appartenenza** nella misura del 10% dei punteggi attribuibili al valutato;
- c) **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 a cura del Dirigente della pubblicazione, sulla sez. "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, del Piano della Performance contenente gli obiettivi del Settore e dell'Unità organizzativa di appartenenza e del peso attribuito agli stessi; colloquio intermedio infra-annuale con il NdV ed il Dirigente; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
  3. La valutazione della *performance organizzativa di ente* viene effettuata dal Nucleo di Valutazione tenendo conto dei diversi obiettivi 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 della *performance organizzativa di struttura* (Settore) viene effettuata dal Nucleo di Valutazione e tiene conto degli obiettivi settoriali di struttura (Unità Operativa) del loro peso ponderato e del grado di raggiungimento accertato in sede di valutazione dei risultati degli obiettivi di Piano della Performance. 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 della Unità Operativa relativamente alla componente obiettivi.
  5. La valutazione della *performance dei processi* (obiettivi di mantenimento, attività istituzionale corrente della Unità Operativa) viene effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni di rendicontazione predisposte dai titolari di Unità Operativa e che evidenziano il grado di scostamento rispetto ai valori target definiti in sede di Piano della Performance 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 della Unità Organizzativa di appartenenza* viene formulata dal Dirigente del Settore misurando 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 Dirigente del Settore entro il 15 Maggio. Il Dirigente, 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 oggetto 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 dei Titolari di ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>				<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Comportamenti valutazione</b>	<b>oggetto</b>	<b>di</b>	<b>Peso %</b>	<b>Valutazione</b> (da 1 a 10)	<b>Punteggio complessivo</b> o <b>Valutazione per Peso</b> <b>= (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>	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>3. la realizzazione degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione</li> <li>4. la razionalizzazione dell'organizzazione interna</li> </ul> </li> </ul>	5		
TOTALE		20		20 punti

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

Giudizio	Significato	Punteggio
----------	-------------	-----------

		<b>attribuibile</b>
Del tutto insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto nullo e non ha messo in atto alcuno dei comportamenti richiesti dal ruolo.	0
Gravemente insufficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento ha denotato gravi carenze rispetto ai requisiti richiesti dal ruolo.	1
Insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto insufficiente. Il comportamento è inferiore ai requisiti richiesti dal ruolo.	2
Appena sufficiente	Il dipendente ha dimostrato un impegno di livello non adeguato. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	3
Sufficiente	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo.	4
Pienamente sufficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha dato un contributo complessivamente adeguato. Il comportamento è in linea con i requisiti di ruolo.	5
Buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo.	6
Più che buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo più che apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza dei requisiti di ruolo	7
Discreto	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo rilevante. Il comportamento si colloca al limite superiore rispetto agli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo	8
Ottimo	Il dipendente si è molto impegnato con risultati egregi. Il comportamento raggiunge standard elevati rispetto ai requisiti di ruolo	9
Eccellente	Il dipendente si è impegnato a fondo con ottimi risultati ed ha fornito un elevato contributo. Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	10

**Art. 18. 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 della performance organizzativa di struttura delle Unità Operative del Settore il Dirigente predispose la valutazione relativa ad ogni titolare di Elevata Qualificazione.
2. Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante al titolare di Elevata Qualificazione a titolo di retribuzione di risultato in conformità al vigente C.C.N.L. delle funzioni Locali.

3. L'ente può definire una percentuale massima del premio di risultato rapportato al valore dell'indennità di posizione goduta dal responsabile in funzione delle risorse disponibili.
4. 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.
5. Il sistema di valutazione fornisce una graduatoria di punteggio delle prestazioni individuali dei TEQ che consente l'aggancio dei risultati raggiunti con la quota di retribuzione variabile a valere sul fondo della retribuzione di risultato.  
Il meccanismo proposto è il seguente:

Al fine di amplificare il differenziale retributivo tra risultati differenti, si procede ad elevare al quadrato i punteggi.

- e) La prima operazione consiste nel moltiplicare per 100<sup>2</sup> (essendo il punteggio massimo attribuibile pari a 100) gli importi delle indennità di posizione corrisposte ai TEQ.
- f) Si divide quindi il budget disponibile per la somma di cui alla lettera precedente e si ottiene il valore punto.
- g) Si procede poi alla determinazione della somma massima assegnabile che è data dal prodotto dell'importo dell'indennità di posizione derivante dall'operazione di cui al paragrafo a) e il valore punto.
- h) per determinare la somma assegnata si moltiplica la somma massima assegnabile per il punteggio ottenuto al quadrato e si divide tale prodotto per 1.000.

Esemplificando, con dati convenzionali (n. TEQ 5 – fondo per retribuzione di risultato € 9.000,00) e punteggi attenuti:

TEQ 1	Punti 95
TEQ 2	Punti 85
TEQ 3	Punti 80
TEQ 4	Punti 70
TEQ 5	Punti 75

retribuzione di posizione in godimento

TEQ 1	15.000,00
TEQ 2	10.000,00
TEQ 3	5.000,00
TEQ 4	16.000,00
TEQ 5	14.000,00

si ha:

e) retribuzione di posizione moltiplicata per 100<sup>2</sup>

TEQ 1	150.000.000
TEQ 2	100.000.000
TEQ 3	50.000.000
TEQ 4	160.000.000
TEQ 5	140.000.000

-----  
totale 600.000.000

f) valore punto

$$\text{Valore unitario punto} = \frac{\text{Valore complessivo fondo retribuzione di risultato}}{\text{Punteggio dato dalla somma delle indennità di posizione}}$$



- 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 Unità Operativa di diretta appartenenza:** in misura variabile a seconda della categoria di appartenenza come indicato all'art. 11, comma 3;
- c) **il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell'Unità Operativa 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 categoria di appartenenza come indicato all'art. 11, comma 3.
2. Tutti i dipendenti sono valutati dai Dirigenti, attraverso un iter che prevede: comunicazione a cura del Dirigente della pubblicazione, sulla sez. "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, del Piano della Performance contenente gli obiettivi dell'Area e dell'U.O di appartenenza e del peso attribuito agli stessi; eventuali obiettivi specifici (ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022) dovranno essere comunicati direttamente al dipendente; colloquio intermedio infra-annuale qualora siano segnalate dalla Elevata Qualificazione competente situazioni di criticità, o le stesse siano rilevate dallo stesso Dirigente; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
3. Il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza è valutato, sentita la Elevata Qualificazione di competenza, 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 Unità Operativa di appartenenza nell'ambito della programmazione definita con il 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 al raggiungimento degli obiettivi della Unità Organizzativa di appartenenza**

<b>Giudizio</b>	<b>Significato</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Contributo gravemente insufficiente al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	1
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente ha fornito un apporto insufficiente al conseguimento degli obiettivi	2
Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente	3
Contributo appena	Il dipendente ha dimostrato un impegno di	4

sufficiente al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	livello non pienamente adeguato per il conseguimento degli obiettivi	
Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha dato un contributo complessivamente adeguato alla realizzazione degli obiettivi	5
Contributo pienamente sufficiente al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi	6
Contributo più che buono al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo più che apprezzabile al conseguimento degli obiettivi	7
Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo rilevante al raggiungimento degli obiettivi	8
Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è molto impegnato con risultati egregi per il conseguimento degli obiettivi	9
Eccellente contributo al raggiungimento degli obiettivi della Unità Operativa di appartenenza	Il dipendente si è impegnato a fondo con ottimi risultati ed ha fornito un elevato contributo al raggiungimento degli obiettivi	10

4. La valutazione del grado di copertura del ruolo (comportamento organizzativo) dimostrato nel periodo considerato è effettuata sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno, sentita la Elevata Qualificazione di competenza. 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
<b>Competenze</b>	<b>Comportamenti oggetto di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione (da 1 a</b>	<b>Punteggi o compless</b>

			10)	ivo (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		
<b>TOTALE</b>		20		20 punti

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

		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> </ul>	20		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impegno nel lavoro svolto</li> <li>- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche</li> </ul>			
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>		<b>30</b>		<b>30 punti</b>

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

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<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</li> </ul>	10		

	organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi			
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>	10		
<b>TOTALE</b>		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**

<b>Giudizio</b>	<b>Significato</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Del tutto insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto nullo e non ha messo in atto alcuno dei comportamenti richiesti dal ruolo.	0
Gravemente insufficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento ha denotato gravi carenze rispetto ai requisiti richiesti dal ruolo.	1
Insufficiente	Il dipendente ha fornito un apporto insufficiente. Il comportamento è inferiore ai requisiti richiesti dal ruolo.	2
Appena sufficiente	Il dipendente ha dimostrato un impegno di livello non adeguato. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	3
Sufficiente	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo.	4
Pienamente sufficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha dato un contributo complessivamente adeguato. Il comportamento è in linea con i requisiti di ruolo.	5
Buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo.	6
Più che buono	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo più che apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di	7

	piena adeguatezza dei requisiti di ruolo	
Discreto	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo rilevante. Il comportamento si colloca al limite superiore rispetto agli standard di adeguatezza dei requisiti di ruolo	8
Ottimo	Il dipendente si è molto impegnato con risultati egregi. Il comportamento raggiunge standard elevati rispetto ai requisiti di ruolo	9
Eccellente	Il dipendente si è impegnato a fondo con ottimi risultati ed ha fornito un elevato contributo. Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	10

#### **Art. 20 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale del Comparto non titolare di Elevata Qualificazione**

1. Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente di cui al precedente art. 10, i Dirigenti, previa comunicazione al NdV (per verifica del rispetto dei criteri di valutazione meritocratica previsto dal Dlgs 150/2009), comunicano 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. 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.
4. La contrattazione decentrata definisce altresì, ai sensi dell'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, le modalità di riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b, secondo criteri di selettività e meritocrazia.
5. Il sistema di valutazione fornisce una graduatoria di punteggio delle prestazioni individuali dei dipendenti che consente l'aggancio dei risultati raggiunti con la quota di retribuzione variabile a valore sul fondo delle risorse decentrate.

Il meccanismo proposto è il seguente:

Hanno titolo a percepire il compenso premiante i dipendenti che abbiano riportato nella scheda di valutazione annuale un punteggio non inferiore a 60/100.

L'importo di cui sopra è ripartito in budget di Settore ed assegnato a ciascun Dirigente competente.

Il budget di Settore è calcolato in base al numero di dipendenti in servizio in ciascun Settore, ai quali è attribuito il seguente peso ponderale, in base alla categoria di appartenenza:

Area.	peso ponderale
Operatori	100
Operatori Esperti	110
Istruttori	120
Funzionari ed El. Qual.	130

Il peso ponderale è proporzionato in relazione ai tempi parziali ed alle frazioni di anno di presenza in servizio.

Ciascun Dirigente ha poi facoltà di ripartire il budget di Settore in budget di Servizio, applicando i medesimi criteri.

Sulla scorta delle schede di valutazione, compilate al termine del processo valutativo annuale, il Dirigente cui è attribuita la responsabilità del Servizio Personale redigerà le graduatorie di Settore dei dipendenti in possesso del requisito (valutazione annuale pari o superiore a 60), secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun lavoratore.

Il compenso incentivante sarà erogato ai dipendenti in modo direttamente proporzionale alle valutazioni riportate dagli stessi ed al loro peso ponderale individuale, come da esempio di seguito riportato.

PRODUTTIVITA'				maggiorazione differenziazione del premio individuale - art 69 ccnl 21/5/18 - ccdi art 41									
				€ 45.000,00	budget	n. dip per magg							
	peso budget			€ 42.452,83	€ 2.547,17	27	N. DIP CON MAGG	BUDGET MAGG					
SETTORE 1	875,73			€ 2.301,48		1,46	1,00	48,60 €				2.350,08 €	
SETTORE 2	373,33			€ 981,15		0,62	1,00	105,30 €				1.086,45 €	
SETTORE 4	3351,27			€ 8.807,39		5,60	6,00	590,62 €				9.398,01 €	
SETTORE 3	3252,40			€ 8.547,55		5,44	6,00	548,11 €				9.095,66 €	
SETTORE 5	2499,60			€ 6.569,14		4,18	4,00	381,75 €				6.950,89 €	
SETTORE 6	2698,61			€ 7.092,16		4,51	4,00	398,81 €				7.490,97 €	
SETTORE 7	1525,95			€ 4.010,30		2,55	2,00	176,18 €				4.186,48 €	
SETTORE 8	1576,69			€ 4.143,66		2,64	3,00	307,81 €				4.451,46 €	
	<b>16153,57</b>			<b>€ 42.452,83</b>		<b>27,00</b>	<b>27,00</b>	<b>2.547,17 €</b>				<b>45.000,00 €</b>	
								<b>TOT PESO PER BUDGET MAGG</b>					
								<b>3144,59</b>					
								(*) = si arrotonda a 1 in applicazione del principio del resto più alto (pagella 0 = inferiore a 60 e NV)					
SETT 1 e SETT 7	Soggetto	area	peso	pagella ANNUALE		ponderaz per ripartiz premio (peso * pagella)	PREMIO	con titolo alla magg	maggiorazione premio individuale	TOTALE DA LIQUIDARE			
SETTOR1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	60,00	100,00		6000,00 €	161,13	6000,00	48,60 €	€	209,73		
SETTOR1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	114,74	98,90		11347,76 €	304,75			€	304,75		
SETTOR1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,50		11820,00 €	317,43			€	317,43		
SETTOR1		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,40		10824,00 €	290,69			€	290,69		
SETTOR1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,30		11796,00 €	316,79			€	316,79		
SETTOR1		AREA DEGLI ISTRUTTORI / DEI FUNZ E DELLEG	120,83	97,85		11823,54 €	317,53			€	317,53		
SETTOR1		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	97,35		10708,50 €	287,68			€	287,68		
SETT 1 e SETT 6		AREA DEGLI ISTRUTTORI	60,00	96,00		5760,00 €	154,69			€	154,69		
SETTOR1		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	60,16	93,40		5618,58 €	150,89			€	150,89		
TOT SETT 1			<b>875,73</b>			<b>85698,38 €</b>	<b>2.301,48</b>	<b>6000,00</b>	<b>48,60 €</b>				
SETTOR2		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00		13000,00 €	345,32	13000,00	105,30 €	€	450,62		
SETTOR2		AREA DEGLI ISTRUTTORI	90,00	99,00		8910,00 €	236,68			€	236,68		
SETTOR2		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,00		11760,00 €	312,38			€	312,38		
SETTOR2		AREA DEGLI OPERATORI	33,33	98,00		3266,67 €	86,77			€	86,77		
TOT SETT 2			<b>373,33</b>			<b>36936,67 €</b>	<b>981,15</b>	<b>13000,00</b>	<b>105,30 €</b>				
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	100,00		11000,00 €	368,36	11000,00	89,25 €	€	457,61		
SETTOR3		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	97,50	100,00		9750,00 €	326,50	9750,00	79,11 €	€	405,61		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00		12000,00 €	401,85	12000,00	97,36 €	€	499,21		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00		12000,00 €	401,85	12000,00	97,36 €	€	499,21		
SETTOR3		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	119,17	100,00		11916,67 €	399,06	11916,67	96,68 €	€	495,74		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	99,00		10890,00 €	364,68			€	364,68		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	99,00		10890,00 €	364,68	10890,00	88,35 €	€	453,03		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	73,33	98,50		7223,33 €	241,89			€	241,89		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI	100,00	98,00		9800,00 €	328,18			€	328,18		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	96,55		10620,50 €	355,65			€	355,65		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	96,00		10560,00 €	353,63			€	353,63		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	91,67	96,00		8800,00 €	294,69			€	294,69		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,10		11412,00 €	382,16			€	382,16		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,00		11400,00 €	381,76			€	381,76		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	96,41	95,00		9158,99 €	306,71			€	306,71		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100,83	95,00		9579,17 €	320,78			€	320,78		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	82,50	94,75		7816,88 €	261,77			€	261,77		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	94,60		10406,00 €	348,47			€	348,47		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	86,67	93,00		8060,00 €	269,91			€	269,91		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	91,00		10920,00 €	365,68			€	365,68		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	91,00		10010,00 €	335,21			€	335,21		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	90,00		9900,00 €	331,52			€	331,52		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI	77,78	90,00		7000,00 €	234,41			€	234,41		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	83,62	90,00		7525,48 €	252,01			€	252,01		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	74,54	90,00		6708,49 €	224,65			€	224,65		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	90,00		9900,00 €	331,52			€	331,52		
SETTOR3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	0,00	0,00 NV		0,00 €	-			€	-		
SETTOR3		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	39,42	0,00 NV		0,00 €	-			€	-		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	58,06	0,00		0,00 €	-			€	-		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	0,00		0,00 €	-			€	-		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	63,74	0,00 NV		0,00 €	-			€	-		
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	34,86	0,00 NV		0,00 €	-			€	-		

SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	85,56	0,00	0,00	€	-		€	-
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	58,06	0,00	0,00	€	-		€	-
SETTOR3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	63,71	0,00	0,00	€	-		€	-
SETTOR3		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	65,00	0,00	0,00	€	-		€	-
TOT SETT 3			<b>3252,40</b>				<b>255247,51</b>	<b>€ 8.547,55</b>	<b>67556,67</b>	<b>548,11 €</b>
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00	12000,00	€	342,77		€	342,77
SETTOR4	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00	13000,00	€	371,33	13000,00	105,30 €	€ 476,64
SETTOR4	2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00	13000,00	€	371,33	13000,00	105,30 €	€ 476,64
SETTOR4	3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00	13000,00	€	371,33	13000,00	105,30 €	€ 476,64
SETTOR4	5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00	12000,00	€	342,77	12000,00	97,20 €	€ 439,97
SETTOR4	6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	89,14	100,00	8914,29	€	254,63	8914,29	72,21 €	€ 326,84
SETTOR4	4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00	13000,00	€	371,33	13000,00	105,30 €	€ 476,64
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00	12000,00	€	342,77			€ 342,77
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	339,34			€ 339,34
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	339,34			€ 339,34
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	339,34			€ 339,34
SETTOR4		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	99,00	12870,00	€	367,62			€ 367,62
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,50	11820,00	€	337,63			€ 337,63
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,25	11790,00	€	336,77			€ 336,77
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,00	11760,00	€	335,91			€ 335,91
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,00	11760,00	€	335,91			€ 335,91
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	61,97	98,00	6073,32	€	173,48			€ 173,48
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,00	11760,00	€	335,91			€ 335,91
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	64,60	98,00	6331,07	€	180,84			€ 180,84
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	97,50	11700,00	€	334,20			€ 334,20
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	96,00	11520,00	€	329,06			€ 329,06
SETTOR4		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	71,81	95,00	6821,53	€	194,85			€ 194,85
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,00	11400,00	€	325,63			€ 325,63
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,00	11400,00	€	325,63			€ 325,63
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	117,04	93,00	10884,82	€	310,92			€ 310,92
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	90,00	93,00	8370,00	€	239,08			€ 239,08
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	114,74	93,00	10670,79	€	304,80			€ 304,80
SETTOR4		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	96,79	91,45	8851,25	€	252,83			€ 252,83
SETTOR4		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	10,93	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
SETTOR4		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	29,34	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	80,00	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	35,00	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
SETTOR4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	40,00	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
SETTOR4		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0,00	0,00 NV	0,00	€	-			€ -
TOT SETT 4			<b>3351,27</b>				<b>308337,05</b>	<b>€ 8.807,39</b>	<b>72.914,29</b>	<b>590,62 €</b>
SETTORE 5	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,000	12000,00	€	337,93	12000,00	97,20 €	€ 435,14
SETTORE 5	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,000	12000,00	€	337,93	12000,00	97,20 €	€ 435,14
SETTORE 5	3	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	100,000	11000,00	€	309,77	11000,00	89,10 €	€ 398,87
SETTORE 5	4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	121,28	100,000	12128,39	€	341,55	12128,39	98,24 €	€ 439,79
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	93,33	100,000	9333,33	€	262,84			€ 262,84
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	59,34	100,000	5934,25	€	167,12			€ 167,12
SETTORE 5		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	56,30	100,000	5630,37	€	158,56			€ 158,56
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,000	12000,00	€	337,93			€ 337,93
SETTORE 5		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,000	13000,00	€	366,10			€ 366,10
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	116,11	99,50	11553,06	€	325,35			€ 325,35
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	334,55			€ 334,55
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	99,00	10990,00	€	306,68			€ 306,68
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	334,55			€ 334,55
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	111,78	99,00	11066,30	€	311,64			€ 311,64
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,80	10868,00	€	306,06			€ 306,06
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,00	10780,00	€	303,58			€ 303,58
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,00	10780,00	€	303,58			€ 303,58
SETTORE 5		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	97,80	11736,00	€	330,50			€ 330,50
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	97,00	10670,00	€	300,48			€ 300,48
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	67,22	93,90	6312,17	€	177,76			€ 177,76
SETTORE 5		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	91,75	11927,50	€	335,89			€ 335,89
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	90,00	9900,00	€	278,80			€ 278,80
SETTORE 5		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	36,77	0 NV	0,00	€	-			€ -
SETTORE 5		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	36,77	0 NV	0,00	€	-			€ -
SETTORE 5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	50,67	0,00	0,00	€	-			€ -
TOT SETTORE 5			<b>2499,60</b>				<b>233269,36</b>	<b>€ 6.569,14</b>	<b>47128,39</b>	<b>381,75 €</b>
SETTORE 6	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,40	11928,00	€	358,92	11928,00	97,46 €	€ 456,38
SETTORE 6	2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	99,21	12897,30	€	388,08	12897,30	105,38 €	€ 493,47
SETTORE 6	3	AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	99,00	11880,00	€	357,47	11880,00	97,07 €	€ 454,54

SETTORE 6	4		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,90	10879,00	€	327,35	10879,00	88,89	€	416,24
SETTORE 6			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	98,80	12844,00	€	386,48			€	386,48
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	113,33	98,70	11186,00	€	336,59			€	336,59
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	98,60	10846,00	€	326,36			€	326,36
SETTORE 6			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	98,00	12740,00	€	383,35			€	383,35
SETT 6 ESETT 1			AREA DEGLI ISTRUTTORI	60,00	98,00	5880,00	€	176,93			€	176,93
SETTORE 6			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	97,85	12720,50	€	382,76			€	382,76
SETTORE 6			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	97,75	12707,50	€	382,37			€	382,37
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	97,50	11700,00	€	352,06			€	352,06
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	97,00	10670,00	€	321,06			€	321,06
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	82,50	97,00	8002,50	€	240,80			€	240,80
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	103,33	96,40	9961,33	€	299,74			€	299,74
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,40	11448,00	€	344,47			€	344,47
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,40	11448,00	€	344,47			€	344,47
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,40	11448,00	€	344,47			€	344,47
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI	100,00	94,30	9430,00	€	283,75			€	283,75
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	92,00	11040,00	€	332,20			€	332,20
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	93,33	91,50	8540,00	€	256,97			€	256,97
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI	61,11	90,00	5500,00	€	165,50			€	165,50
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	30,00	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	110,00	0,00	0,00	€	-			€	-
SETTORE 6			AREA DEGLI ISTRUTTORI	25,00	0,00	0,00	€	-			€	-
SETTORE 6			AREA DEGLI OPERATORI	100,00	0,00	0,00	€	-			€	-
TOT SETTORE 6				<b>2696,61</b>		<b>235.696,13</b>	€	<b>7.092,16</b>	<b>47.584,30</b>	<b>388,81</b>	€	
SETTORE 7	2		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	97,50	100,00	9750,00	€	286,32	9750,00	78,98	€	365,30
SETTORE 7	1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00	12000,00	€	352,40	12000,00	97,20	€	449,60
SETTORE 7			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	100,00	11000,00	€	323,03			€	323,03
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	100,00	12000,00	€	352,40			€	352,40
SETTORE 7			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	100,00	13000,00	€	381,76			€	381,76
SETT 7 E SETT 1			AREA DEGLI ISTRUTTORI	60,00	100,00	6000,00	€	176,20			€	176,20
SETTORE 7			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	99,70	12961,00	€	380,62			€	380,62
SETTORE 7			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	65,00	99,15	6444,75	€	189,26			€	189,26
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	93,33	99,10	9249,33	€	271,62			€	271,62
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	98,40	11808,00	€	346,76			€	346,76
SETTORE 7			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	96,25	10587,50	€	310,92			€	310,92
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	95,90	11508,00	€	337,95			€	337,95
SETTORE 7			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	93,20	10252,00	€	301,07			€	301,07
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	38,68	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	38,68	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
SETTORE 7			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	48,47	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
SETTORE 7			AREA DEGLI ISTRUTTORI	14,27	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
TOT SETTORE 7				<b>1525,95</b>		<b>136560,58</b>	€	<b>4.010,30</b>	<b>21750,00</b>	<b>176,18</b>	€	
SETTORE 8	1		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	99,00	12870,00	€	373,98	12870,00	106,07	€	480,05
SETTORE 8	2		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	98,20	12766,00	€	370,94	12766,00	105,21	€	476,15
SETTORE 8	3		AREA DEGLI ISTRUTTORI	120,00	97,60	11712,00	€	340,33	11712,00	96,53	€	436,86
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	108,33	97,15	10524,58	€	305,83			€	305,83
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	119,17	97,05	11565,13	€	336,06			€	336,06
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	97,05	12616,50	€	366,61			€	366,61
SETTORE 8			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	85,56	93,35	7966,61	€	232,08			€	232,08
SETTORE 8			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	93,35	10268,50	€	298,39			€	298,39
SETTORE 8			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	105,18	93,35	9818,37	€	285,31			€	285,31
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	92,60	12038,00	€	349,80			€	349,80
SETTORE 8			AREA DEGLI ISTRUTTORI	93,33	92,00	8586,67	€	249,51			€	249,51
SETTORE 8			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	110,00	91,05	10015,50	€	291,03			€	291,03
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	130,00	91,00	11830,00	€	343,76			€	343,76
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	31,79	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
SETTORE 8			AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	43,33	0,00 NV	0,00	€	-			€	-
TOT SETTORE 8				<b>1576,69</b>		<b>142597,86</b>	€	<b>4.143,64</b>	<b>37348,00</b>	<b>307,81</b>	€	
							€	<b>42.452,83</b>		<b>€ 2.547,17</b>		<b>€ 45.000,00</b>

**Art. 21 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici (es. ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)**

1. Una ulteriore area di valutazione per il personale riguarda il raggiungimento di eventuali specifici obiettivi, individuali e/o di 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:
  - 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 Piano Performance, in applicazione della metodologia di pesatura e graduazione degli obiettivi allegata al presente documento.
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 NdV, 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 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale. Tale compito di valutazione è riservato al NdV 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 NdV comporta la possibilità di poter riconoscere al soggetto o al gruppo di lavoro la quota di premio relativa. I dirigenti hanno 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. 22 - Meccanismi di garanzia – Procedure di conciliazione**

1. Nel caso di Dirigenti, i meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate dal Valutatore prevedono i seguenti 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 NdV, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
  - b) esame da parte del NdV della comunicazione presentata dal Dirigente ed eventuale audizione dello stesso e del Segretario per acquisire ulteriori informazioni nel merito del

- processo seguito;
- c) eventuale proposta del NdV al Sindaco di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
  - d) comunicazione da parte del Sindaco al ricorrente, e per conoscenza al NdV e al Segretario, della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.
2. Nel caso di personale del comparto titolare di posizioni organizzative, 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 NdV, e per conoscenza al Dirigente di competenza, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
  - b) esame da parte del NdV della comunicazione presentata dal dipendente ed eventuale audizione dello stesso, e/o del Dirigente per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito;
  - c) eventuale proposta del NdV al Dirigente di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
  - d) comunicazione da parte del Dirigente al ricorrente, e per conoscenza al NdV, della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.
3. Nel caso di personale valutato dai Dirigenti, 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 NdV, e per conoscenza al Dirigente di competenza, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
  - b) esame da parte del NdV della comunicazione presentata dal dipendente ed eventuale audizione dello stesso, e/o del Dirigente per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito;
  - c) eventuale proposta del NdV al Dirigente di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
  - d) comunicazione da parte del Dirigente al ricorrente, e per conoscenza al NdV, della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.

### **Art. 23 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 Generale 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;

- 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;
  - esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti;
  - 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 è 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'OIV.
5. La misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale si effettua mediante compilazione di una scheda unitaria (vedere scheda allegato 4) 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
  - funzioni aggiuntive

**(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 20%)
- 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: 50%

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

- capacità di programmazione e controllo delle attività (peso 5%)
- capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (peso 5%)
- qualità della collaborazione e assistenza giuridico amministrativa (peso 10%)
- coordinamento attività e sovrintendenza svolgimento funzioni dirigenti (peso 10%)

Peso complessivo attribuito alla sezione: 30%

**(sezione 3) Funzioni aggiuntive** sono relative ai seguenti aspetti:

- altre funzioni previste dall'art. 36 del Reg. sull'ordinamento degli Uffici e servizi (partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica) (peso 10%)
- funzioni attribuite dagli organi di governo (peso 10%)

Peso complessivo attribuito alla sezione: 20%

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 4) alla quale si rimanda.

Inoltre, il punteggio potrà essere inciso dalla considerazione di fattori presupposto (che attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo). In presenza di anche uno solo dei fattori presupposto di seguito indicati non si procede all'avvio del processo valutativo.

### **Fattori presupposto**

- 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 di legge per le quali è previsto il divieto di liquidazione della retribuzione di risultato dei Dirigenti.

Sulla applicazione dei fattori presupposto, incremento e riduzione si rimanda in ogni caso agli artt. 14 e 15 del presente elaborato.

6. Ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato del Segretario la valutazione complessiva (punteggio) è riportata nella scheda di valutazione annuale (allegato 4) sottoscritta dal Sindaco e dal NdV e inviata al Segretario Generale il quale, entro i successivi 15 giorni, può presentare le proprie controdeduzioni per iscritto.

7. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva entro 30 giorni.

8. 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

9. 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. 24 - 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: SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

DIRIGENTE:

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	10%	100%	10%
- Obiettivo strategico Y	10%	100%	10%
- Obiettivo strategico Z	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 X	10%	100%	10%
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<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%

<b>FATTORI DI INCREMENTO (max 50 p)</b>	<b>Peso</b>	<b>Totale</b>
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	0%
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	0%
c. Attività svolta in sostituzione di altri Dirigenti temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	0%
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	0%

e. Capacità di raggiungere obiettivi assegnati in carenza anche temporanea di risorse umane o dovendo supplire il ruolo di una o più Posizioni Organizzative	Fino a 10 punti	0%
TOTALE		0%
<b>FATTORI DI RIDUZIONE</b>		<b>SI (1)/NO (0)</b>
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: a) Risarcimento del danno 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	
NUMERO TOTALE RILIEVI	0
TOTALE RIDUZIONE DI PUNTEGGIO	0%

<b>PUNTEGGIO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	
RISULTATO DELLA PERFORMANCE	100%
FATTORI DI INCREMENTO	0%
FATTORI DI RIDUZIONE	0%
TOTALE (da calcolo sommatoria)	100%
TOTALE COMPLESSIVO	100%
Data	
Il Nucleo di Valutazione	
Il Valutato	
Eventuali osservazioni da parte del valutatore	
Eventuali osservazioni da parte del valutato	

**ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

E.Q.:

Periodo di valutazione:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
<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%
<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 10%)</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 3: SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON  
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Personale di Categoria D – Area Funzionari

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 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%

<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

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Personale di Categoria C – Area Istruttori

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 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%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Peso	Valutazione	Totale
<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%

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

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO VERONESE  
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Personale di Categoria B-A – Area Operatori

Esperti / Operatori

Dipendente:

Periodo di valutazione:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Peso</b>	<b>Valuta- zione</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 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%
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Peso</b>	<b>Valuta- zione</b>	<b>Totale</b>
<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%

<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

**ALLEGATO 4: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO**

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO**  
**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 20%		
- Obiettivo strategico X	10%	100%	10%
- Obiettivo strategico Y	10%	100%	10%
<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 30%		
Capacità di programmazione e controllo delle attività	5%	10	5%
Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	5%	10	5%
Qualità della collaborazione e assistenza giuridico amministrativa	10%	10	5%
Coordinamento attività e sovrintendenza svolgimento funzioni dirigenti	10%	10	5%
<b>FUNZIONI AGGIUNTIVE</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Totale</b>
Funzioni aggiuntive	Max 20%		
Partecipazione delegazione trattante	10%	10	10%
Funzioni attribuite da organi di governo	10%	10	10%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

<b>FATTORI DI INCREMENTO (max 50 p)</b>	<b>Peso</b>	<b>Totale</b>
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	0%
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	0%
c. Attività svolta in sostituzione di altri Dirigenti temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	0%

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	0%
e. Capacità di raggiungere obiettivi assegnati in carenza anche temporanea di risorse umane o dovendo supplire il ruolo di una o più Posizioni Organizzative	Fino a 10 punti	0%
<b>TOTALE</b>		0%
		<b>SI (1)/NO (0)</b>
<b>FATTORI DI RIDUZIONE</b>		
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: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) interessi		
4) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
5) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)		
6) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
7) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo		
8) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno		
9) avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio		
NUMERO TOTALE RILIEVI		0
TOTALE RIDUZIONE DI PUNTEGGIO		0%

<b>PUNTEGGIO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	
RISULTATO DELLA PERFORMANCE	100%
FATTORI DI INCREMENTO	0%
FATTORI DI RIDUZIONE	0%
TOTALE (da calcolo sommatoria)	100%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>100%</b>
Data	
Il Nucleo di Valutazione	

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

**ALLEGATO 5:           METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DI SPECIFICHE  
FORME DI PROGETTUALITA' / OBIETTIVI DI PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA (art. 8 D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.)**

### **Art. 1 - Definizione di *performance* organizzativa**

1. In conformità a quanto stabilito dall'art. 8 del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. nonché dall'art. 106 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, la *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Art. 2 - Soggetti del processo di pesatura e graduazione degli obiettivi di *performance* organizzativa**

1. Nel processo di pesatura e graduazione degli obiettivi della *performance* organizzativa intervengono:

- a) i Dirigenti che, sulla scorta delle direttive degli Assessori di riferimento, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento predispongono i documenti progettuali relativi agli obiettivi del Settore di competenza, corredati della descrizione dell'obiettivo, dell'articolazione delle fasi necessarie al suo raggiungimento, degli indicatori, dei valori di risultato attesi, del personale coinvolto nel *team* di progetto ecc.;
- b) il Segretario Generale, che coordina l'attività di cui al precedente punto a);
- c) la Giunta comunale, che:
  - in sede di emanazione degli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa definisce l'ammontare delle risorse da destinare agli obiettivi di *performance* organizzativa;
  - sentito il Nucleo di Valutazione (vd. sotto lett. d) provvede alla pesatura e graduazione degli obiettivi in applicazione della presente metodologia, con esclusione di quelli che sono retribuiti con voci del salario accessorio specificamente disciplinate con legge o regolamento (quali ad esempio gli incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., incentivi per servizi aggiuntivi o sponsorizzazioni art. 43 L. 449/1997 ecc.);
- d) il Nucleo di Valutazione, che ai sensi dell'art. 109 del Regolamento degli uffici e dei servizi garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) il Collegio dei Revisori dei Conti che, a norma dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, effettua il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la compatibilità con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL.

### **Art. 3 - Definizione degli obiettivi di *performance* organizzativa**

1. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'art. 5, 2 comma, del D.Lgs. n. 150/09:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.
2. Gli **obiettivi strategici** individuano l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale". Sono definiti in coerenza con le priorità politiche/linee programmatiche del Programma di Mandato ed hanno in linea generale una temporalità di medio lungo termine. Gli obiettivi strategici sono descritti attraverso macro-azioni che permettono di raggiungere i risultati attesi. Gli obiettivi strategici permettono la misurazione della soddisfazione dei cittadini e la valutazione di impatto delle politiche. Il documento di rappresentazione è il Documento Unico di Programmazione nel quale sono collegati alle Missioni.
3. Gli **obiettivi operativi** costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità. Sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, sono declinati dai responsabili dei centri di responsabilità attraverso il PEG e sono finanziati con le risorse destinate alla performance organizzativa nell'ambito dell'apposito Fondo per la produttività. Oggetto della presente metodologia è la valorizzazione dei singoli obiettivi operativi, ripartendo ai fini del loro finanziamento il fondo destinato alla performance organizzativa.
4. Gli obiettivi operativi, generalmente riferiti al periodo annuale, sono distinti in obiettivi **di innovazione/sviluppo** e obiettivi **di miglioramento/funzionamento**.
5. Gli obiettivi **di innovazione/sviluppo** sono strettamente correlati con le priorità stabilite dagli organi politici, gli obiettivi **di miglioramento/funzionamento** valutano un incremento qualunque dello stato d'essere dell'Ente e delle sue attività o dei suoi servizi, oppure possono essere legati all'attività ordinaria dell'Ente e rientrare nelle competenze ordinarie del personale che, nell'anno oggetto di valutazione, sono evidenziati per, ad esempio, aumento del carico di lavoro per contesto straordinario, revisione atti e documenti fondamentali, riorganizzazione di processo/servizio.
6. Alle due categorie di obiettivi sono attribuiti coefficienti di ponderazione (fattore di valutazione **E**) differenti:
  - Obiettivi di innovazione/sviluppo: coefficiente 1,50
  - Obiettivi di miglioramento/funzionamento: coefficiente 1,00

### **Art. 4 - Valutazione del peso e del valore economico degli obiettivi**

1. Gli obiettivi vengono ponderati in ragione dei seguenti ulteriori fattori di valutazione:
  - A.** Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione
  - B.** Innovatività e miglioramento dell'efficacia, efficienza e qualità
  - C.** Impatto sulla collettività
  - F.** Numero addetti coinvolti nel perseguimento di tale obiettivo - Trasversalità.
2. Per ogni fattore considerato la Giunta Comunale, sentito il Nucleo di Valutazione, esprimerà una valutazione come da *Legenda* sotto riportata.
3. Gli obiettivi vengono graduati dalla Giunta Comunale secondo la seguente matrice:

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	FATTORI DI VALUTAZIONE						
	A	B	C	D	E	F	PESO OBIETTIVO (D x E x F)
	Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione.	Innovatività e miglioramento dell'efficacia, efficienza e qualità	Impatto sulla collettività	TOTALE A+B+C	COEFFICIENTE DI PONDERAZIONE	numero addetti coinvolti nel perseguimento di tale obiettivo / TRASVERSALITA'	

**Legenda:**

Fattore A     1 = Basso  
                   2 = Medio  
                   3 = Medio/Alto  
                   4 = Alto

Fattore B     1 = Basso  
                   2 = Medio  
                   3 = Alto

Fattore C     1 = Basso  
                   2 = Medio  
                   3 = Medio/Alto  
                   4 = Alto

Fattore F     n° effettivo di dipendenti coinvolti

4. A seguito delle pesature, sommati i pesi di tutti gli obiettivi, il valore economico del singolo obiettivo sarà dato dalla seguente formula:

$$\text{VALORE OBIETTIVO} = \frac{\text{QUOTA FONDO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA}}{\text{TOTALE PESI OBIETTIVI}} \times \text{PESO OBIETTIVO}$$