

ALLEGATO A

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE dei titolari di posizione organizzativa

Le finalità e i principi della metodologia valutativa

Lo scopo del sistema di valutazione della performance è quello di esprimere un “valore” complessivo sulle modalità di esercizio del ruolo di “titolare di posizione organizzativa” a cui compete l’attuazione di scelte gestionali allo scopo di realizzare le finalità istituzionali, sia nel rispetto degli indirizzi dell’Amministrazione che delle prescrizioni di legge e degli obblighi comportamentali.

In considerazione dell’ampiezza della “performance”, intesa, sia come realizzazione di attività specifiche, sia come presidio di un ruolo di direzione, ai fini della valutazione, si prendono in considerazione diversi fattori che la compongono, con lo scopo di esprimerne il valore o di rilevarne le eventuali carenze, mediante l’utilizzo di diversi “ambiti di valutazione”

Il soggetto valutatore

La valutazione della performance individuale e l’attribuzione dei premi ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenti, è effettuata dal Presidente con la collaborazione dell’O.I.V.

Gli ambiti della valutazione

Il processo valutativo si articola in quattro step:

- 1) **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.
- 2) **Fattori premianti** che consistono:
 - nell’attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l’assegnazione di obiettivi distinti in due diverse tipologie: settoriali e individuali. A ciascuna di queste tipologie viene attribuito un “peso di incidenza”, in funzione della specificità del ruolo assegnato al responsabile. **Max. punti 60 (DI CUI ALMENO 40 DESTINATI AGLI OBIETTIVI SETTORIALI)**
 - Nell’attribuzione di un punteggio in relazione alla valutazione individuale basata su specifici indicatori di comportamenti professionali. **Max. punti 40**

Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito è comunque non superiore a 100 punti

- 3) **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. **Max 15 punti.**
- 4) **Fattori di riduzione** che esprimono una “valutazione di tipo oggettivo” sul comportamento del soggetto interessato, 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. **Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nei**

precedenti fattori. L'applicazione del presente fattore è subordinata a una procedura che consenta all'interessato di produrre osservazioni.

1. I FATTORI PRESUPPOSTO

Hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi che hanno determinato almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs. 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del d.lgs. 165/2001).

Ulteriore fattore è quello legato alla presenza:

- d) La presenza deve essere significativamente utile, altrimenti non si procede alla valutazione.

2. I FATTORI PREMIANTI

1. Articolazione: I fattori premianti si articolano in:

- a) **Obiettivi settoriali:** sono riferiti al conseguimento delle funzioni attribuite alle strutture organizzative, anche con il riferimento a standard di servizi, dimensioni conseguite o al gradimento da parte dell'utenza; possono riguardare anche politiche complessive dell'ente ancorché con riferimento a specifici compiti da attribuire ai singoli responsabili in relazione al ruolo rivestito.
- b) **Obiettivi individuali:** Sono riferiti ai responsabili dei servizi in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.
- c) **Valutazione individuale:** è riferita ai seguenti fattori comportamentali:
Capacità di:
 - gestione dei conflitti, leadership, clima interno
 - motivazione, guida, sviluppo dei collaboratori
 - valutazione dei collaboratori: capacità di differenziazione
 - gestione delle emergenze e dei cambiamenti
 - rispetto delle regole senza formalismi
 - Integrazione con gli organi politici e di controllo interno
 - integrazione interfunzionalità con gli altri titolari di p. o. e con il segretario comunale
 - qualità dell'apporto individuale: gestione del ruolo e problem solving

2. Attribuzione del punteggio

- a. **Peso incidenza obiettivo:** Valore di ogni progetto espresso in punti (max 60 punti).
- b. **Percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo**
- c. **Punteggio conseguito:** somma dei punteggi ottenuti dai singoli obiettivi (a x b)
- d. **Punteggio valutazione individuale:** somma dei punteggi dei singoli fattori.
- e. **Totale (c+d)**

3. I 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

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell’anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 3 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 3 punti
d. Particolari e comprovati benefici per l’Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell’immagine dell’ente	Fino a 3 punti
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all’interno dell’ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 3 punti
	Tot. Max 15 punti

4. FATTORI DI RIDUZIONE

1. Consistono nell’applicazione di punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie sono elencate nella tabella seguente

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)
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
Max 30 punti

La riduzione della valutazione deve essere effettuata, con adeguata motivazione, in relazione alla gravità dei fatti commessi.

Per fatti particolarmente gravi, il Sindaco potrà, con adeguata motivazione, sospendere la valutazione, in modo definitivo, esprimendo un “giudizio negativo”.

5. Punteggio totale

RIEPILOGO	
Obiettivi settoriali/individuali (Max 60 punti)	A1
Comportamenti/Capacità individuali (Max 40 punti)	A2
Fattori di incremento (Max 15 punti) Utilizzabili solo per compensare eventuali fattori di riduzione ovvero se la valutazione dei fattori premianti non raggiunge di per sé i 100 punti	B
Fattori di riduzione (Max -30 punti) Compensabili con eventuali fattori di incremento	C
Sommatoria tra Fattori di incremento e riduzione*	D= B+C
TOTALE (in ogni caso il punteggio complessivo non può essere superiore a 100)	A1+A2+/-D

6. L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è riconosciuta come segue:

Fino al 39% del punteggio massimo ottenibile ⇒ revoca automatica dell'incarico, nessuna retribuzione di risultato e apertura procedimento sanzione licenziamento disciplinare (cfr. punto 9)

Dal 40% al 49% del punteggio massimo ottenibile ⇒ nessuna retribuzione di risultato e apertura accertamento della responsabilità dirigenziale (cfr. punto 9)

Dal 50% al 59% del punteggio massimo ottenibile ⇒ nessuna retribuzione di risultato

dal 60% al 69% del punteggio massimo ottenibile ⇒ 20% retribuzione di risultato come definito dall'Ente

dal 70% al 79% del punteggio massimo ottenibile⇒ 40% retribuzione di risultato come definito dall'Ente

dal 80% al 89% del punteggio massimo ottenibile⇒ 60% retribuzione di risultato come definito dall'Ente

dal 90% al 99% del punteggio massimo ottenibile⇒ 80% retribuzione di risultato come definito dall'Ente

100% del punteggio massimo ottenibile⇒ 100% della retribuzione di risultato come definito dall'Ente.

7. PEO (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla valutazione della produttività individuale avuto riguardo al solo fattore dei Comportamenti/Capacità individuali (lettera A2) e della sommatoria dei fattori di incremento e di riduzione (**cfr. lettera A2+ D della scheda**).

Le disposizioni contrattuali relative alle progressioni prevedono che vengano tenute in considerazione le valutazioni del triennio che precede l'anno di selezione.

8. APPLICAZIONE DELLA RIDUZIONE E DEI PRESUPPOSTI PER FATTI PREGRESSI

Al fine di garantire equità nell'applicazione della valutazione, laddove si abbia notizia di situazioni e comportamenti di particolare rilevanza che rientrino tra quelli compresi nei "fattori presupposto" e nei "fattori di riduzione", avvenuti nei cinque anni precedenti per i quali risulti già effettuata la valutazione ed erogata la corrispondente retribuzione, gli effetti conseguenti ai fattori prima citati dovranno essere applicati al processo valutativo in corso.

9. LA VALUTAZIONE NEGATIVA

Ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017:

- relativamente all'irrogazione del licenziamento disciplinare, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a 39/100.
- relativamente alla responsabilità dirigenziale, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo compreso fra 40 e 49/100.

Il lavoratore dovrà essere formalmente edotto circa il fatto che la valutazione individuale di cui al precedente comma rileva ai fini dell'applicazione del concetto di "insufficiente rendimento" di cui all'art. 55 *quater lett. f) quinques* D. Lgs. 165/2001, ovvero all'accertamento della responsabilità dirigenziale.