



*Comune di Marano di Napoli*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**SISTEMA**

**DI**

**MISURAZIONE**

**VALUTAZIONE**

**E**

**TRASPARENZA**

**DELLA**

**PERFORMANCE**

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 3 DEL 25.01.2024)

## Indice

Introduzione	1
art.1 - L'Oggetto del Sistema	1
art.2 - Forma metodologica	2
Art. 3 - Principi generali	2
Art. 4 - Soggetti coinvolti	4
Art. 5 - Trasparenza e Rendicontazione	4
Art. 6 – Programmazione del ciclo di performance	5
Art. 7 - Valutazione della performance individuale	6
Art. 8 - Performance di Ente e di Settore (Performance Organizzativa)	6
Art. 9 - Articolazione del Sistema - Fasi – Strumenti – Fattori	7
Art. 10 - Il Sistema di calcolo	10
Art. 11 – Tempi della Valutazione	14
Art. 12 - Procedura di Conciliazione	15
Art. 13 – Valutazione Negativa	16
Art. 14 – Il Sistema Premiante	16
Art.15 – Correlazione Punteggio – Premialità	17
Art.16 – Monitoraggio e Supervisione	18
Art.17 - Sperimentalità e Revisione	19
Art.18 - Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria	19
Art.19 - Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo interni	19
Art.20 – Disposizioni Finali e Transitorio	19
Scheda di Valutazione Personale non dirigenziale titolare di incarico di elevata qualificazione	21
Scheda di Valutazione Personale non dirigenziale non titolare di incarico di elevata qualificazione	23
Scheda di Valutazione del Segretario Generale	25

## INTRODUZIONE

Con l'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, gli interventi del Legislatore nazionale avevano, in parte, reso operativi i principi e criteri direttivi della legge delega 124/2015 in materia di valutazione della *performance*, che concernevano:

- la semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- lo sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- il potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a *standard* di riferimento e confronti;
- la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- il coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- la previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

Successivamente, il D. Lgs. n.74/2017 di modifica del D. Lgs. 150/2009 ha rivisto la disciplina relativa alle modalità per valutare la performance delle amministrazioni pubbliche complessivamente considerate.

Le riforme incidono direttamente sugli aspetti organizzativi e gestionali delle Pubbliche Amministrazioni e, quindi, anche gli enti locali territoriali sono tenuti ad adottare adeguati strumenti per misurare e valutare la performance organizzativa e individuale e a prevedere forme di coinvolgimento della comunità amministrata, in attesa degli indirizzi che saranno impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenuto conto delle varie linee guida di riferimento i principi ed i criteri generali desumibili dalle deliberazioni in materia del Dipartimento della Funzione Pubblica, (in ultimo la Direttiva "Nuove indicazioni su misurazione e valutazione della performance individuale" di novembre 2023 e la circolare nr. 1 del 03.01.2024 di concerto con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato).

Pertanto, l'obiettivo del Comune è quello di definire e applicare criteri e fattori per misurare e valutare la propria performance attraverso modalità che siano il più possibile coerenti con le risorse umane e strumentali di cui dispone e connessi al soddisfacimento dei bisogni della comunità amministrata.

### ART.1 L'OGGETTO DEL SISTEMA

1. La metodologia per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance (d'ora in avanti "Sistema"), ha per oggetto:
  - la misurazione e la valutazione della performance organizzativa del Comune, ovvero dell'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso "performance di ente";

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa con riferimento alle diverse aree di responsabilità (settori) in cui si articola l'ente "performance di settore";
- la misurazione e la valutazione della performance dei singoli dipendenti del Comune "performance individuale";
- la valutazione del Segretario generale;
- la rendicontazione dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi.

## **ART.2 FORMA METODOLOGICA**

1. Il metodo utilizzato mira a realizzare un tipo di valutazione complessiva integrata in quanto i tratti distintivi e caratterizzanti utilizzati per misurare e valutare i risultati conseguiti a livello di singola struttura e del personale coinvolto nei diversi ambiti di attività, sono simili.
2. Il "Sistema", quale metodologia integrata, è utilizzato per la misurazione e la valutazione dei seguenti elementi:
  - a. grado di raggiungimento degli obiettivi specifici che sono stati programmati in coerenza con quelli di tipologia generale di medio/lungo periodo;
  - b. comportamenti organizzativi generali e specifici espressi dal personale dipendente incluso quello assunto con contratto di lavoro temporaneo per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare;
  - c. competenze possedute e dimostrate da tutto il personale;
  - d. contributo assicurato alla performance complessiva del Comune da parte dei titolari di E.Q. e di quello assicurato da ciascun dipendente al Settore a cui è assegnato.
3. La procedura di valutazione è finalizzata ad assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance a conclusione di un ciclo che l'Amministrazione comunale annualmente rinnova attraverso il Piano della Performance che deve essere adottato in maniera unificata al Piao con le modalità e nei termini indicati dal D. Lgs. n.267/2000 e conformemente a quanto prescritto dal D. Lgs. n.150/2009 e dal D. Lgs. 33/2013, per quanto riguarda la forma, il contenuto e la trasparenza.

## **ART. 3 - PRINCIPI GENERALI**

1. Il percorso di riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance ha richiesto che il Comune di Marano di Napoli (d'ora in avanti Comune) adeguasse il proprio ordinamento ai principi introdotti dal Decreto Legislativo n. 150/2009, modificato dal D. Lgs. n.74/2017 e, quindi, a rivedere il complesso delle disposizioni interne concernenti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale del Comune.
2. La modifica integrale della previgente metodologia mira a:
  - a. semplificare la procedura di valutazione della performance dell'Ente complessivamente considerato;
  - b. favorire e incentivare la partecipazione interna e esterna;

- c. specificare le attribuzioni e le responsabilità dei soggetti e degli organi coinvolti nelle fasi previste dal Ciclo di gestione della performance;
- d. integrare la procedura di valutazione con quella prevista dalle altre tipologie di controlli interni;
- e. garantire alla comunità amministrata una rapida e agevole comprensione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati con riferimento al breve e al medio/lungo periodo.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata con cadenza annuale e si attiene ai seguenti principi e criteri fondamentali:
- A. UNICITÀ, cioè applicazione di un unico sistema di valutazione adatto a perseguire diverse finalità;
  - B. UNIVERSALITÀ, cioè valutazione di tutto il personale;
  - C. TRASPARENZA, cioè presentazione dei risultati e colloquio tra valutato e valutatore;
  - D. EQUITÀ e GARANZIA, con ammissione di ricorso e/o di osservazioni in merito alla valutazione.
  - E. Riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio (armonizzazione);
  - F. Coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.
4. Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché della crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
5. La metodologia di valutazione è da inquadrare quale strumento organizzativo e gestionale, che rappresenta il presupposto basilare affinché le ricadute positive derivanti dalla economiche della valutazione vengano gestite con equità e vengano opportunamente collegate alle strategie di sviluppo dell'Ente.
6. Nelle attività di misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso e dei singoli dipendenti, il Comune dovrà costantemente adeguare la presente disciplina agli indirizzi impartiti, dal Dipartimento della funzione pubblica, cui sono state già trasferite le funzioni in materia, ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge n. 90/2014 (L. 114/2014) e per quanto applicabili quelle del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 105/2016.
7. L'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.
8. Il rispetto delle disposizioni del "*Sistema*", dunque, rappresenta condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance che non potrà comunque essere disposta in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e in assenza delle verifiche e attestazioni previste dalle disposizioni di legge vigenti.

#### **ART. 4 - SOGGETTI COINVOLTI**

1. La struttura interna preposta alla misurazione e valutazione della performance è l'OIV Organismo Interno di valutazione (d'ora in avanti "OIV"), che formula la valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e del Segretario Generale.
2. Il titolare di incarico di Elevata Qualificazione è il soggetto cui compete la valutazione delle performance di tutto il personale, di ogni area di inquadramento sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, assegnato al proprio settore.
3. La valutazione della performance del personale non titolare di EQ, interessato da processi di mobilità interna nel corso dell'anno di riferimento, sarà effettuata dal responsabile della struttura apicale presso cui detto personale ha prestato servizio per il periodo più lungo che potrà comunque avvalersi del supporto dell'altro apicale.

#### **ART. 5 - TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE**

1. Il ciclo di gestione della *performance* deve essere caratterizzato dalla partecipazione, dalla trasparenza, dalla pubblicità e dalla diffusione delle relative informazioni in ogni fase della sua implementazione.
2. A tutela dell'integrale applicazione dei suddetti principi sono preposti il Segretario Generale, i titolari di E.Q. , l'OIV, il Sindaco, l'Assessore al Personale e la Giunta Comunale nei limiti delle rispettive competenze.
3. Per i fini di cui al comma precedente, tutte le informazioni relative alla *performance* dovranno essere pubblicate nella sottosezione "Performance" presente nella sezione "Amministrazione trasparente".
4. L' "OIV" utilizzerà le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità rilevati durante le attività di verifica e di attestazione previste per legge ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale dei titolari di E.Q. chiamati a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e/o dai Referenti eventualmente individuati dal P.T.P.C. adottato dall'Amministrazione comunale.
5. L' "OIV" utilizzerà, altresì, le informazioni e i dati relativi all'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento integrativo adottato dall'Ente, nonché gli esiti del controllo successivo sugli atti disciplinato dallo specifico Regolamento.
6. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza, dell'integrità e della prevenzione della corruzione all'interno del Comune.
7. I Responsabili di Settore titolari di E.Q., coordinati dal Segretario Generale, predispongono la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, del D. Lgs. 150/2009 con la quale dovranno essere evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse utilizzate.

8. La Relazione annuale sulla performance viene approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'“OIV”; la suddetta Relazione, elaborata in forma sintetica e chiara, può essere unificata al Rendiconto di gestione nell'ambito della relazione prodotta dalla Giunta Comunale sul medesimo Rendiconto.
9. L'erogazione di tutte le premialità, sia relative alla performance individuale che collettiva, è subordinata alla validazione delle Relazione sulla performance e non sono consentite erogazioni in acconto.

#### **ART. 6 – PROGRAMMAZIONE DEL CICLO DI PERFORMANCE**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui al precedente articolo 3, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance, ispirato al principio della programmazione, in coerenza con quanto alla parte prima - Titolo VI - Controlli e alla parte seconda - Ordinamento finanziario e contabile del D. Lgs. n.267/2000, si articola nelle seguenti fasi:
  - a. Definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione corredati di specifici indicatori di misurabilità; gli obiettivi da conseguire, laddove possibile, devono essere correlati alla programmazione dell'esercizio precedente e ai risultati conseguiti ed essere coerenti con la programmazione di medio/lungo periodo desunta dai documenti di programmazione adottati dal Comune. Gli obiettivi da conseguire, definiti e proposti dai Responsabili di settore, sono assegnati mediante l'adozione del Piano Integrato di Attività e dell'Organizzazione (PIAO) unitamente alle dotazioni necessarie, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Piano dell'anti-corrruzione, della legalità e della trasparenza, e della tempestività dei pagamenti;
  - b. Collegamento tra gli obiettivi e risorse attraverso i capitoli che costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione;
  - c. Monitoraggio in corso di esercizio e contestuale attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente documento;
  - e. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi interni, ed interni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
3. La fase di programmazione strategica, di durata corrispondente a quella del mandato amministrativo, e la fase di programmazione propriamente operativa, di durata corrispondente a quella del bilancio di previsione finanziario annuale, sono poste sotto la direzione e il coordinamento del Segretario Generale.
4. L'intero ciclo di programmazione e, conseguentemente, quello relativo alla gestione della *performance*, devono essere caratterizzate dalla partecipazione, dalla trasparenza e dall'integrità in ogni fase della loro implementazione.

5. A tutela dell'integrale applicazione dei suddetti principi sono preposti i titolari di E.Q. , l'O.I.V. ed il Segretario Generale del Comune.
6. A tal fine, la definizione degli obiettivi strategici e operativi dovrà tener conto delle Linee programmatiche di mandato, mentre l'assegnazione degli obiettivi da perseguire e raggiungere in capo ad ogni titolare di E.Q. dovrà tener conto delle caratteristiche peculiari di ciascun Settore con particolare riferimento alla complessità e numerosità dei processi da gestire relativi alle attività e alle responsabilità proprie del ruolo ricoperto, nonché alle risorse umane, economiche e strumentali messe a disposizione della struttura.
7. Pertanto, durante l'applicazione delle attività previste dal ciclo della performance occorre fare chiarezza e trasparenza su:
  - obiettivi da assegnare, compiti e responsabilità;
  - risultati che l'Amministrazione si attende dal titolare di E.Q., rispetto alle attività e ai processi da presidiare, nonché agli obiettivi da raggiungere;
  - modalità alle quali attenersi nel rendicontare i risultati ottenuti.
8. L'OIV nella misurazione e valutazione complessiva dei fattori di valutazione dei titolari di E.Q. dovrà considerare il livello di contributo/partecipazione fornito durante la fase di programmazione e di pianificazione strategica e operativa.

## **7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Il Comune, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuterà la performance del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione in relazione:
  - a) al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati e di quelli relativi al Settore di diretta responsabilità;
  - b) al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente;
  - c) ai comportamenti manageriali e gestionali posti in essere;
  - d) alle competenze specifiche dimostrate;
  - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione espressa dei giudizi.
2. Per gli stessi fini di cui al precedente comma 1, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione del Comune, sarà effettuata in relazione:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) al contributo assicurato alla performance del Settore d'appartenenza;
  - c) alle competenze tecniche, operative e amministrative poste in essere;
  - d) ai comportamenti dimostrati.

## **ART. 8 - PERFORMANCE DI ENTE E DI SETTORE (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)**

1. La valutazione della performance organizzativa include quella di Ente e di Settore, quale elemento imprescindibile all'interno della valutazione della performance individuale sia degli apicali, sia di tutto l'altro personale.
2. La performance organizzativa è collegata:



- a) allo stato di attuazione degli obiettivi specifici assegnati;
- b) al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi dall'amministrazione complessivamente considerata;
- c) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i destinatari dei servizi;
- d) alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'Ente e delle competenze professionali, nonché alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi.

3. La valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, da rapportare alla qualità dei servizi resi, avviene attraverso il coinvolgimento i cittadini e degli altri utenti finali da attuarsi mediante l'adozione di idonei sistemi/modelli di rilevazione e di comunicazione delle informazioni e dei dati necessari allo scopo.

## **ART. 9 - ARTICOLAZIONE DEL "SISTEMA" - FASI – STRUMENTI - FATTORI**

### **ART. 9.1 - LE FASI**

1. Le fasi in cui si articola il "*Sistema*" sono le seguenti:
  - a) Fase previsionale. In questa fase ai titolari di E.Q., che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
  - b) Fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
  - c) Fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.

### **ART.9.2 - GLI STRUMENTI**

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.
2. La valutazione complessiva del Segretario Comunale opera su un parametro complessivo pari a 100 punti ed è finalizzata al riconoscimento delle premialità previsto dallo specifico CCNL.
3. Per il segretario comunale la scheda di valutazione include i fattori di valutazione, la loro graduazione nonché la percentuale del premio da riconoscere (retribuzione di risultato) in relazione al punteggio conseguito.
4. La scheda deve essere sempre integralmente compilata e contenere i seguenti elementi:
  - per ogni fattore di valutazione un punteggio;
  - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
  - le eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione;
  - le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda, qualora possibile;

- la firma del valutatore e quella del valutato;
  - la data in cui la scheda stessa è stata definitivamente compilata.
5. La caratteristica principale delle schede di valutazione adottate, allegate alla presente, è la loro "modularità", cioè la possibilità di raccogliere in un unico documento informazioni che, attraverso un semplice processo di elaborazione, possono essere utilizzate per scopi diversi.

### **ART.9.3 – I FATTORI**

1. I fattori di valutazione sono indicati nella tabella F1 che segue.
2. I Fattori possono essere oggetto di modifiche e integrazioni qualora ritenuti inadeguati anche in corso d'anno.
3. Su eventuale modifiche e integrazioni da apportare in corso d'anno deve essere sentito l'OIV.

## Tabella F1 FATTORI DI VALUTAZIONE E VALORE

Titolari di E.Q.

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
<b>1 – Obiettivi</b>	<b>Fino a 60 punti</b>	C/Pesatura
<b>2 - Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori</b>	<b>Fino a 10 punti</b>	C/Raffronto
<b>3 – Comportamenti manageriali e gestionali</b> <b>Descrittori:</b> <b>3.1</b> Autonomia decisionali, gestionale e direzionale <b>3.2</b> Capacità di coinvolgimento (Stakeholder interni e esterni)	<b>Fino a 10 punti</b> <u>Valore descrittore:</u> 1 Fino a 5 punti 2 Fino a 5 punti	C/Giudizio Scale dei giudizi: 1. Inadeguato 2. Mediocre 3. Sufficiente 4. Buono 5. Ottimo
<b>4 – Contributo assicurato</b> alla performance complessiva del Comune: <b>Descrittori:</b> <b>4.1</b> Partecipazione alla programmazione strategica di Ente e operativa di Settore e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza <b>4.2</b> Incremento del livello quali-quantitativo nei rapporti con l'utenza in relazione alle attività/servizi da rendere.	<b>Fino a 15 punti</b> <u>Valore descrittore:</u> 1 Fino a 7,5 punti 2 Fino a 7,5 punti	C/Giudizio Scale dei giudizi: 1. Inadeguato 2. Mediocre 3. Sufficiente 4. Significativo 5. Caratterizzante
<b>5 – Competenze specifiche applicate</b>	<b>Fino a 5 punti</b>	C/Giudizio Scale dei giudizi: 1. Inadeguato 2. Sufficiente 3. Discreto 4. Buono 5. Ottimo
<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>100 punti</b>	

Dipendenti delle 4 Aree di Inquadramento ex Cat. A/B/C/D

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
<b>1 - Obiettivi</b>	<b>Fino a 50 punti</b>	S/Pesatura
<b>2 – Comportamenti specifici dimostrati</b> <b>Descrittori:</b> <b>2.1</b> Autonomia operativa. <b>2.2</b> Partecipazione e integrazione <b>2.3</b> Disponibilità e flessibilità <b>2.4</b> Impegno	<b>Fino a 20 punti</b> <u>Valore descrittore:</u> 1 Fino a 5 punti 2 Fino a 5 punti 3 Fino a 5 punti 4 Fino a 5 punti	C/Giudizio <u>Giudizi e valori:</u> 1. Inadeguato 2. Mediocre 3. Sufficiente 4. Buono 5. Ottimo
<b>3 – Contributo assicurato</b> alla Performance organizzativa del Settore d'appartenenza <b>Descrittori:</b> gestione dei rapporti con gli Stakeholder interni e esterni	<b>Fino a 20 punti</b> <u>Valore descrittore:</u> 1 Fino a 20 punti	C/Giudizio <u>Giudizi e valori:</u> 1. Inadeguato 2. Mediocre 3. Sufficiente 4. Significativo 5. Caratterizzante
<b>4 – Competenze Tecniche/Operative/Amministrative</b> poste in essere.	<b>Fino a 10 punti</b>	C/Giudizio <u>Scala dei giudizi:</u> 1. Sufficiente 2. Discreto 3. Buono 4. Ottimo
<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>100 punti</b>	

## **ART. 10 - IL SISTEMA DI CALCOLO**

### **ART.10.1 - VALUTAZIONE E PESATURA DEGLI OBIETTIVI**

1. Il Segretario Generale supporta i Responsabili di Settore e/o Amministrazione nell'associare a ciascun obiettivo un valore (Peso in %) rappresentativo della strategicità, difficoltà e complessità di conseguimento, mentre ciascun Responsabile correda gli obiettivi di indicatori di misurabilità.

2 La somma dei pesi degli obiettivi assegnati non può superare il 60% della valutazione di tutti i fattori di valutazione per i titolari di E.Q. e il 50% per il restante personale.

3 Il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, espresso in forma numerica (valore da 0 a 100) rapportato al peso % associato al medesimo obiettivo, ne determina il punteggio.

4. A ciascun titolare di E.Q., non possono essere attribuiti meno di tre obiettivi ad esercizio, oltre a quelli relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, tra cui specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (tempestività dei pagamenti) utili anche ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa di peso non inferiore al 30 per cento. Gli obiettivi verranno in equa-parte declinati ai dipendenti assegnati al Settore di diretta responsabilità, quali "obiettivi di gruppo o individuali", sotto forma di azioni/attività operative da espletare, direttive e disposizioni di servizio, di diversa tipologia, da eseguire singolarmente o in gruppo.

5. Al personale non titolare di E.Q. il punteggio al Fattore 1 "Obiettivi", nella misura massima prevista di 50 punti, viene attribuito dal corrispondente responsabile di Settore in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo; la valutazione di detto fattore può essere espressa anche in forma cumulativa attribuendo un unico punteggio al grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente considerati, delle azioni/attività operative espletate, delle direttive e delle disposizioni di servizio eseguite sia singolarmente , sia in gruppo.

6. I titolari di E.Q. predispongono una dettagliata relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare anche le motivazioni del mancato o del solo parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

7. La relazione di cui al comma precedente dovrà evidenziare, principalmente, quali sono state le ricadute, in termini di efficacia, efficienza e di economicità, conseguenti alle scelte tecniche, operative e gestionali poste in essere.

8. Nella valutazione del Fattore 1, l'O.I.V. tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al titolare di E.Q. per il conseguimento degli obiettivi, degli eventuali scostamenti dal livello minimo di conseguimento previsto ovvero delle cause collegate a situazioni non riconducibili alla responsabilità del valutato.

### **ART.10.2 - VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI**

1. L'individuazione del punteggio da attribuire al titolare di E.Q. relativa alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (Fattore 2) viene effettuata dall'O.I.V. e si

fonda sull'esame dei giudizi espressi da ciascun responsabile nei confronti dei propri dipendenti, sia dal punto di vista descrittivo, sia da quello meramente numerico (punteggio),

2. I giudizi riportati nelle schede di valutazione di personale, possono essere riassunti dal funzionario responsabile in apposita relazione.
3. Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 2 è di 10 punti.

### **ART.10.3 - VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI**

1. Per la determinazione del punteggio complessivo da attribuire al Fattore Comportamenti manageriali/gestionali per i titolari di E.Q. e specifici per l'altro personale dell'Ente, che corrispondono rispettivamente al Fattore 3 e al Fattore 2 della Tabella F1 "Fattori di Valutazione e Valore" (Art. 9.3), occorre sommare i punteggi assegnati ad ogni descrittore stabiliti in numero di 2 per le E.Q. ed in numero di 4 per l'altro personale.
2. Il punteggio massimo attribuibile a ogni descrittore di 5 punti e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

<b>Punteggi</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Motivazione (da inserire nella scheda)</b>
Nessun punteggio	Inadeguato	Corrispondente al giudizio
Da 0,1 a 2,0 punti	Mediocre	Corrispondente al giudizio
Da 2,1 a 3,0 punti	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
Da 3,1 a 4,0 punti	Buono	Corrispondente al giudizio
Da 4,1 a 5,0 punti	Ottimo	Corrispondente al giudizio

3. Il rispetto di doveri e divieti comportamentali dei dipendenti pubblici rientrano nella valutazione dei Fattore 3 e 2 "Comportamenti".
4. La valutazione del fattore comportamenti deve tener conto di eventuali cause esogene ostative al raggiungimento di un valore positivo durante il periodo di riferimento.

### **ART.10.4 - VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ENTE E DI SETTORE**

- 1 Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 4 per i titolari di E.Q. è di 15 punti mentre quello attribuibile al Fattore 3 riferito all'altro personale è di 20 punti.
- 2 Il punteggio massimo attribuibile a ogni descrittore riferito al Fattore 4 (E.Q.) è di 7,5 punti e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

<b>Punteggi</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Motivazione (da inserire nella scheda)</b>
Nessun punteggio	Inadeguato	Corrispondente al giudizio
Da 0,1 a 3,5 punti	Mediocre	Corrispondente al giudizio
Da 3,6 a 4,0 punti	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
Da 4,1 a 6,0 punti	Significativo	Corrispondente al giudizio
Da 6,1 a 7,5 punti	Caratterizzante	Corrispondente al giudizio

3 Il punteggio massimo attribuibile al descrittore riferito al Fattore 3 è di 20 punti e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

<b>Punteggi</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Motivazione (da inserire nella scheda)</b>
Nessun punteggio	Inadeguato	Corrispondente al giudizio
Fino a 5 punti	Mediocre	Corrispondente al giudizio
Fino a 10 punti	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
Fino a 15 punti	Significativo	Corrispondente al giudizio
Fino a 20 punti	Caratterizzante	Corrispondente al giudizio

4. Il Valutatore riferisce il proprio giudizio ad elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati e dei servizi prodotti nell'arco del periodo oggetto di valutazione sia dal punto di vista qualitativo sia quantitativo.

5. Sono considerati:

- a) Il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi dall'amministrazione complessivamente considerata e lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i destinatari dei servizi;
- b) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'Ente e delle competenze professionali, nonché la riduzione dei costi e l'ottimizzazione dei tempi;
- c) L'assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, nonché il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia di prevenzione della corruzione.

#### **ART.10.5 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE**

1. Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 5 "Competenze specifiche applicate" per i titolari di E.Q. è di 5 punti, mentre quello attribuibile all'altro personale (Fattore 4) di 10 punti.

2. Per la valutazione del Fattore 5 (E.Q.) il valutatore deve fare riferimento alla scala di giudizio così graduata:

<b>Punteggi</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Motivazione (da inserire nella scheda)</b>
Nessun punteggio	Inadeguato	Corrispondente al giudizio
Da 0,1 a 2,0 punti	Mediocre	Corrispondente al giudizio
Da 2,1 a 3,0 punti	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
Da 3,1 a 4,0 punti	Buono	Corrispondente al giudizio
Da 4,1 a 5,0 punti	Ottimo	Corrispondente al giudizio

3. Per la valutazione del Fattore 4 il valutatore deve fare riferimento alla scala di giudizio così graduata:

<b>Punteggi</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Motivazione (da inserire nella scheda)</b>
Nessun punteggio	Inadeguato	Corrispondente al giudizio
Fino a 5 punti	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
Fino a 7 punti	Discreto	Corrispondente al giudizio
Fino a 8 punti	Buono	Corrispondente al giudizio
Fino a 10 punti	Ottimo	Corrispondente al giudizio

4. L'O.I.V. riferisce il proprio giudizio da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati e dei servizi prodotti nell'arco del periodo oggetto di valutazione sia dal punto di vista qualitativo sia quantitativo, avvalendosi eventualmente della consulenza del Segretario Generale, al fine di acquisire i dati necessari, tenendo conto dei seguenti elementi:
- a) Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro e aggiornamento continuo di tali elementi;
  - b) Capacità di applicazione pratica e operativa della competenza professionale anche in situazioni di emergenza;
  - c) Apporto costruttivo dell'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche della Amministrazione;
  - d) Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente;
  - e) Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura;
  - f) Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della Amministrazione;
  - g) Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo;
  - h) Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati;
  - i) Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna;
  - j) Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo;
  - k) Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti, promuovendo il miglioramento della produttività;
  - l) Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.
5. Gli elementi da esplorare potranno essere relativi a concreti atti e funzioni quali, esemplificativamente:
- a. atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi;
  - b. effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla Pec ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on-line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
  - c. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della

- gestione di natura endogena;
- d. interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.
6. Il Responsabile-Valutatore riferisce il proprio giudizio da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati e dei servizi prodotti nell'arco del periodo oggetto di valutazione sia dal punto di vista qualitativo sia quantitativo, tenendo conto dei seguenti elementi, desumibili dal processo lavorativo:
- a) Conoscenza e applicazione della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro e aggiornamento continuo di tali elementi;
  - b) Capacità di applicazione pratica e operativa della competenza professionale anche in situazioni di emergenza;
  - c) Apporto costruttivo dell'analisi dei problemi e relativa capacità di individuare le soluzioni;
  - d) Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal Responsabile di E.Q.;
  - e) Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna;
7. La valutazione del Fattore "Competenze" deve tener conto di eventuali cause esogene ostative al raggiungimento di un valore positivo durante il periodo di riferimento.

## **ART. 11 – TEMPI DELLA VALUTAZIONE**

### **1. Per quanto riguarda il personale non titolare di E.Q.**

1.1 Entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento i titolari di E.Q. concludono l'istruttoria per la valutazione dei dipendenti appartenenti al Settore di diretta responsabilità, sottoponendo agli stessi la Scheda di Valutazione redatta in ogni sua parte.

1.2 Il dipendente in disaccordo con la valutazione ottenuta può esprimere le proprie osservazioni e chiedere la verbalizzazione del colloquio, nonché copia della propria scheda di valutazione datata e sottoscritta per presa visione. Il colloquio dovrà essere principalmente rivolto a chiarire i singoli giudizi espressi dal Valutatore. Laddove dovessero persistere posizioni divergenti tra valutato e Valutatore si rinvia a quanto previsto dal successivo art. 12.

1.3 Una volta conclusa la procedura di valutazione, i Titolari di E.Q. trasmettono, in copia, all'O.I.V. le schede di valutazione del personale o della relazione sintetica sui giudizi espressi e dei verbali relativi alle eventuali osservazioni espresse durante il colloquio.

### **2. Per quanto riguarda il personale incaricato di E.Q.**

2.1 Entro i trenta giorni successivi, a quanto previsto al punto 1.3 che precede, l'O.I.V., acquisita tutta la documentazione necessaria, comunica a ciascun titolare di E.Q. l'esito della valutazione finale che formerà la proposta da inoltrare al Sindaco. L'O.I.V. in presenza di situazioni che richiedono verifiche e approfondimenti ulteriori, può disporre specifici colloqui con i titolari di E.Q.

2.2 Entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito finale della valutazione il titolare di E.Q. in disaccordo con la valutazione ottenuta può chiedere di essere sentito indicando nella richiesta i giudizi dei fattori su cui non è concorde. L'O.I.V. qualora ritenga fondate e rilevanti le informazioni e gli elementi aggiuntivi forniti dal Valutato può modificare il giudizio in precedenza espresso.



### 3. Per quanto riguarda il Segretario Generale del Comune:

**3.1** I tempi della valutazione coincidono con quelli delle E.Q. e seguono la medesima procedura nel caso in cui il Segretario Generale abbia svolto, nel periodo di riferimento, le funzioni di titolari di E.Q., fatto salvo il caso in cui lo stesso sia assegnato ad altra amministrazione.

## **ART. 12 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

1. Fermi restando gli istituti di tutela previsti dalla legge e di natura giurisdizionale, il "Sistema" prevede un'apposita procedura conciliativa, volta a verificare la possibilità di addivenire preventivamente ad un componimento, interno all'amministrazione, di situazioni di conflitto, suscettibili di possibile contenzioso anche in sede giurisdizionale, discendenti dalla parziale o totale condivisione delle valutazioni operate.
2. Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione, queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo.
3. L'attività valutativa è, secondo la giurisprudenza diffusa, sia lavoristica che pubblicistica, caratterizzata da discrezionalità rispetto alla quale nessuno può sostituirsi nel momento valutativo finale.
4. Tutto ciò considerato, al fine di garantire ogni supporto ad una valutazione più corretta ed equa possibile, qualora il dipendente ravvisi che la procedura non sia stata svolta in modo corretto rispetto al processo valutativo sopra esposto o abbia forti carenze di motivazione nei giudizi, può proporre ricorso gerarchico, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della propria scheda di valutazione.
5. Il Responsabile del Settore interessato è tenuto a fornire risposta dettagliata su quanto esposto nel ricorso entro i successivi 20 giorni e qualora ritenga fondate e rilevanti quanto esposto dal Valutato può modificare nella stessa sede il giudizio in precedenza espresso.
6. Ricorso del Valutato e il relativo riscontro prodotto dal Valutatore devono essere trasmessi per conoscenza all'O.I.V. che dovrà verificare che:
  - f. siano stati effettuati tutti i passaggi previsti dalla procedura, in particolare la trasparenza, la coerenza e l'applicazione di una corretta comunicazione ai valutati circa le modalità di valutazione, prima, durante e dopo il periodo valutativo;
  - g. sia documentata, nell'ambito della scheda o dal colloquio di valutazione (nell'apposito riquadro), le principali motivazioni che giustificano e supportano la valutazione finale.
7. Qualora l'O.I.V. riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di osservazioni/ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi), dovrà tenerne conto in sede di valutazione del titolare di E.Q.

8. Successivamente al ricorso gerarchico, il dipendente, se non soddisfatto, potrà impugnare la scheda di valutazione nelle sedi competenti, entro 30 (trenta) giorni dal riscontro del funzionario interessato.

### **ART. 13 – VALUTAZIONE NEGATIVA**

1. La valutazione negativa del personale incaricato di E.Q. viene comunicata al Sindaco il quale, può avviare procedura di revoca dell'incarico.
2. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
3. L'ottenimento di una valutazione negativa per tre annualità consecutive, a prescindere dalla categoria d'appartenenza, dal profilo professionale e dalla posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione, costituisce presupposto per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se dovuta alla deliberata e reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione comunale o dal codice di comportamento di cui all'art. 54 e 55-quater del D. Lgs. n. 165/2001.
4. Entro quindici giorni dalla notifica, qualora in disaccordo, il Segretario Generale del Comune può presentare al Sindaco osservazioni alla valutazione ricevuta sulla quali decide il Sindaco in maniera definitiva.

### **ART. 14 – IL SISTEMA PREMIANTE**

1. Il presente "Sistema", si utilizza per il riconoscimento dei trattamenti e dei premi sia economici che di carriera previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.
2. Gli incentivi economici e di carriera sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa con la quale verranno definiti i criteri da utilizzare per applicare gli strumenti di cui al Titolo III, Capo II del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. introdotti per premiare il merito e la professionalità del personale dipendente.
3. Non possono essere corrisposti incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
4. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance non si tiene conto dei congedi per maternità, per paternità e parentale di cui agli articoli 16, 17 e 28 del D. LGS. 151/2001 e ss.mm.ii.
5. Il valutatore applica i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa e valuta l'apporto partecipativo effettivamente reso dal dipendente durante il periodo di riferimento.

## ART.15 – CORRELAZIONE PUNTEGGIO - PREMIALITÀ

### Art. 15.1 - Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

1. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità correlati, ciascuno, al range nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dall'O.I.V.
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 51 punti (Livello E).
3. Superato il punteggio minimo, al titolare di incarico di Elevata Qualificazione, con riferimento agli incentivi di natura economica e di carriera e alla retribuzione di risultato, spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio attribuito dall'O.I.V. indicato nella colonna "Descrizione e Percentuale di Premialità" della tabella che segue:

#### **-Tabella di correlazione Punteggio – Premialità-**

LIVELLO DI PREMIALITÀ	DESCRIZIONE E PERCENTUALE DI PREMIALITÀ
<b>Livello E</b> PRESTAZIONE INADEGUATA Fino a 50	Performance per nulla rispondente agli standard o alle attese e manifestazione di comportamenti e di risultati non sufficienti a permettere la valutazione positiva del soggetto.  <b>Nessuna forma di premialità.</b>
<b>Livello D</b> PRESTAZIONE MEDIOCRE Punteggio da 51 a 65	Performance solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti e di risultati quasi adeguati al ruolo ricoperto ma con lacune e carenze da colmare. <b>Indennità di risultato: il 50%</b> della quota massima potenzialmente attribuibile
<b>Livello C</b> PRESTAZIONE SUFFICIENTE Punteggio da 66 a 75	Performance sufficientemente espressa. Manifestazione di comportamenti e di risultati soddisfacenti, anche se con sporadiche e non sistematiche disattenzioni. <b>Indennità di risultato: il 80%</b> della quota massima potenzialmente attribuibile
<b>Livello B</b> PRESTAZIONE BUONA Punteggio da 76 a 84	Performance rispondente alle aspettative. Manifestazione di comportamenti e di risultati più che rispondenti agli standard e/o alle attese e coerenti con il ruolo assegnato. <b>Indennità di risultato: il 90%</b> della quota massima potenzialmente attribuibile
<b>Livello A</b> PRESTAZIONE OTTIMA Punteggio da 85 a 100	Performance espressa in maniera ottimale. Manifestazione di comportamenti attesi costanti e complessivamente assumibile quale modello di riferimento. <b>Indennità di risultato: il 100%</b> della quota massima potenzialmente attribuibile.

4. Al personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esporti (ex B) e nell'area degli Istruttori (ex C) incaricato di posizione organizzativa viene riconosciuta la percentuale di premio (indennità di risultato) corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio assegnato dall'O.I.V. indicato nella colonna "Descrizione e Percentuale di Premialità"; l'importo dell'indennità è calcolato in relazione dell'indennità di posizione che viene attribuita entro i limiti delle disposizioni contrattuali vigenti.
5. Per il conferimento di incarico ad interim di altra E.Q. è possibile attribuire alla E.Q. interessata, a titolo di retribuzione di risultato, un importo aggiuntivo calcolato nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico aggiuntivo, così come definita in sede di contrattazione decentrata e fatto salva la disponibilità delle somme necessarie. Per l'attribuzione della suddetta quota dovrà essere considerata: la complessità delle attività, la strategicità dell'elevata qualificazione, il livello di responsabilità connesso all'incarico ad interim attribuito nonché il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.
6. Eventuali economie per le indennità non corrisposte saranno utilizzate secondo le modalità stabilite nel CCDI.

### **Art.15.2 – Personale inquadrato nell’area degli Operatori – Operatori Esperti – Istruttori – Funzionari e Elevata Qualificazione ex categoria A/B/C/D**

1. La valutazione di merito di ogni dipendente si ottiene sommando i punteggi assegnati dal responsabile ad ogni fattore di valutazione.
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 50 punti (Livello E).
3. Gli incentivi alla produttività, in ottemperanza a quanto previsto dai CCNL, sono correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi, la cui verifica avviene a conclusione del periodico processo che si conclude con la valutazione di tutti i Fattori.
4. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità, correlati ciascuno ad una fascia di punteggio nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dal Responsabile di riferimento.
5. Superato il punteggio minimo, al dipendente spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio attribuito dal Valutatore, indicata nella colonna “% di Produttività” della tabella che segue:

<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>	<b>LIVELLO PREMIALE</b>	<b>% DI PRODUTTIVITÀ</b>
da 0 a 49	(E) Prestazione insufficiente	0%
da 50 a 60	(D) Prestazione sufficiente	60%
da 61 a 70	(C) Prestazione discreta	80%
da 71 a 80	(B) Prestazione buona	90%
da 81 a 100	(A) Prestazione ottima	100%

6. In applicazione degli accordi in sede di contrattazione decentrata integrativa, verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività.
7. Ad una quota di personale, preventivamente stabilita in sede di contrattazione integrativa, è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, entro i limiti della percentuale stabilita nel CCNL ovvero nella percentuale stabilita in sede di CCDI.
8. Si rinvia al CCDI le modalità di attribuzione della suddetta maggiorazione.
9. Il Comune rende nota l’entità dei premi e pubblica sul proprio sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella relativa distribuzione.
10. Per quanto non espressamente detto, si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

### **Art.16 – Monitoraggio e Supervisione**

1. L’O.I.V. effettua il monitoraggio sulla corretta applicazione della presente metodologia.
2. Il monitoraggio può avvenire mediante l’implementazione di semplici strumenti di rilevazione e di sintesi dei risultati.

## **Art.17 - Sperimentaltà e Revisione**

1. Al fine di favorire un progressivo affinamento dello strumento e del metodo valutativo utilizzato per la misurazione e valutazione della performance individuale, l'O.I.V., ciascun Responsabile di settore titolare di E.Q., anche su proposta delle Organizzazioni Sindacali, possono sottoporre all'Amministrazione modifiche e integrazioni. Su tali modifiche va acquisito il parere obbligatorio dell'O.I.V.
2. Le modifiche si intendono adottate ove approvate e la loro entrata in vigore decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo, a meno che non sia diversamente concordato con le parti interessate.
3. Le modifiche devono mirare a valorizzare ulteriormente le finalità del "Sistema" così come stabilite dalla normativa vigente, in particolare per quanto concerne la promozione del merito e della produttività individuale, anche attraverso idonee misure incentivanti.
4. Il "Sistema" avrà, pertanto, una fase sperimentale da testare nel 2024 in maniera da studiarne gli effetti e valutarne gli impatti.

## **Art.18 - Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria**

1. I documenti di programmazione finanziaria e di bilancio aventi una proiezione annuale e pluriennale (Bilancio finanziario annuale, PIAO, Documento unico di programmazione, ecc.) previsti dal D. Lgs. n. 267/2000, contengono tutti gli elementi di raccordo con il ciclo della performance.
2. In particolare, i diversi indicatori finanziari, già previsti e utilizzati in forza della normativa di settore, fungono da raccordo tra la misurazione e la valutazione della *performance* e la programmazione finanziaria dell'ente.

## **ART.19 - RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

1. La rendicontazione dei risultati di *performance* può essere integrata attraverso gli allegati al Rendiconto della gestione e i relativi allegati, anche in versione semplificata, la Relazione sulla gestione, dalle risultanze del Referto del Controllo di Gestione e dalle risultanze periodiche dei controlli interni effettuati con le modalità stabilite da disposizioni di leggi e di regolamenti, confermando, così, coerenza e integrazione con il "Sistema" stesso.
2. L'O.I.V. assicura il coordinamento tra i contenuti del "Sistema", il Codice di Comportamento integrativo adottato dall'Amministrazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità, il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, nonché con il Regolamento sui controlli interni.

## **ART.20 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIO**

1. A far data dell'adozione, da parte dell'Organo comunale competente, del presente Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, sono abrogate tutte le disposizioni interne in contrasto con esso.

2. Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel presente atto è non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

<b>COMUNE DI MARANO DI NAPOLI</b> CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE-
--

Cognome e nome: \_\_\_\_\_ Settore: \_\_\_\_\_

Servizi diretti: n. \_\_\_\_\_ di cui n. \_\_\_\_\_ di rilevanza esterna - Responsabile dal: \_\_\_\_\_

Personale diretto : n. \_\_\_\_\_ unità Periodo di riferimento: \_\_\_\_\_

<b>A) Fattore 1 - Obiettivi (60/100)</b>		<b>Punti (P)</b>	<b>Peso (p)%</b>	<b>S/Totale (Pxp)</b>
<u>1</u>				
<u>2</u>				
<u>3</u>				
<b>Punteggio Pesato Totale - (<math>\sum p \times P</math>)</b>				
<b>B) Fattore 2 - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori (10/100)</b>				
<b>Giudizio:</b>				
<b>Punteggio Fattore 2</b>				
<b>C) Fattore 3 - Comportamenti manageriali (10/100)</b>			<b>Punti</b>	<b>S/Totale</b>
1° Descrittore	Autonomia decisionali, gestionale e direzionale – Giudizio:		5/10	
2° Descrittore	Capacità di coinvolgimento (Stakeholder interni e esterni)- Giudizio:		5/10	
<b>Punteggio Totale Fattore 3</b>				
<b>D) Fattore 4 – Contributo assicurato alla Performance di ente (15/100)</b>			<b>Punti</b>	<b>S/Totale</b>
1° Descrittore	Partecipazione alla programmazione strategica di Ente e operativa di Settore e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Giudizio:		7,5/15	
2° Descrittore	Incremento del livello quali-quantitativo nei rapporti con l’utenza in relazione alle attività/servizi da rendere - Giudizio:		7,5/15	
<b>Punteggio Totale Fattore 4</b>				
<b>E) Fattore 5 – Competenze specifiche (5/100)</b>				
<b>Giudizio:</b>				
<b>Punteggio Fattore 5</b>				
<b>Punteggio Fattore 5</b>				
<b>VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA</b>				
<b>Valutazione Finale <math>\sum</math> (Punteggi Fattori A+B+C+D+E)</b>				

Data \_\_\_\_\_

L’O.I.V.

Il Valutato  
(Firma per p.v.)

**Osservazioni del Valutato**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Indicazioni/Deduzioni del Sindaco/Valutatore**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

L'O.I.V.

\_\_\_\_\_

Il Valutato

\_\_\_\_\_



	<p><b>COMUNE DI MARANO DI NAPOLI</b></p> <p>CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI</p> <p>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p> <p>- SCHEDA VALUTAZIONE FINALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q. -</p> <p><b>AREA DI INQUADRAMENTO:</b></p> <p><b>OPERATORI – OPERATORI ESPERTI – ISTRUTTORI – FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b></p>
--	--

Cognome e nome: \_\_\_\_\_ Settore: \_\_\_\_\_

Servizio : \_\_\_\_\_ - Anzianità di servizio – Anni \_\_\_\_\_

Qualifica/Area di inquad.: \_\_\_\_\_ Periodo di riferimento: \_\_\_\_\_

<b>A) Fattore 1 - Obiettivi individuali/collettivi (50/100)</b>			<b>Punti (P)</b>
Verifiche di risultato desumibili da azioni intraprese, attività operative espletate, direttive e disposizioni di servizio eseguite e relativi comportamenti. (Breve descrizione e/o elencazione)			
<b>Punteggio Totale - (<math>\Sigma</math>P)</b>			
<b>B) Fattore 2 - Comportamenti specifici (20/100)</b>			<b>Punti</b>
<b>S/Totale</b>			
1° Descrittore	Autonomia operativa – Giudizio:	5/20	
2° Descrittore	Partecipazione e integrazione - Giudizio:	5/20	
3° Descrittore	Disponibilità e flessibilità - Giudizio:	5/20	
4° Descrittore	Impegno - Giudizio:	5/20	
<b>Punteggio Totale Fattore 2</b>			
<b>C) Fattore 3 – Contributo assicurato alla Performance del Settore (20/100)</b>			
Descrittore	Gestione dei rapporti con gli Stakeholder interni e esterni- Giudizio:	10/20	
<b>Punteggio Totale Fattore 3</b>			
<b>D) Fattore 4 – Competenze Tecniche/Operative/Amministrative (10/100)</b>			
Giudizio:			
<b>Punteggio Totale Fattore 4</b>			
<b>VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA</b>			
<b>Punteggio Totale (A+B+C+D)</b>			

Data \_\_\_\_\_

Il Valutato  
(Firma per p.v.)

Il Responsabile

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Osservazioni del Valutato**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Indicazioni/Deduzioni del Valutatore**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

Il Valutato

\_\_\_\_\_

Il Responsabile

\_\_\_\_\_

<b>COMUNE DI MARANO DI NAPOLI</b> CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - SCHEDA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE -
--

Cognome e Nome: \_\_\_\_\_

Categoria d'appartenenza : \_\_\_\_\_ Data di presa in servizio : \_\_\_\_\_

Periodo di riferimento: dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

<b>Fattore 1 - Funzione di collaborazione, partecipazione e rogatorie (60/100)</b>	<b>Range Punteggio</b>	<b>Punti</b>
Grado di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione alle leggi, allo statuto ai regolamenti. <b>Giudizio:</b>	Max 20 su 60	
Grado di partecipazione con funzione consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta. <b>Giudizio:</b>	Max 20 su 60	
Verifiche tecnico-giuridiche nell'ambito delle funzioni rogatorie. <b>Giudizio:</b>	Max 20 su 60	
<b>Punteggio Fattore 1</b>		
<b>Fattore 2 – Funzione di supporto e coordinamento (20/100)</b>	<b>Range Punteggio</b>	<b>Punti</b>
Gestione dei rapporti con gli Organi di controllo. <b>Giudizio:</b>	Max 10 su 20	
Livello di sovrintendenza dei Responsabili di servizi. <b>Giudizio:</b>	Max 10 su 20	
<b>Punteggio Fattore 2</b>		
<b>Fattore 3 – Altre funzioni svolte (20/100)</b>	<b>Range Punteggio</b>	<b>Punti</b>
Gestione e applicazione di funzioni attribuite dallo statuto, dai regolamenti o conferite dal sindaco. <b>Giudizio:</b>	Max 10 su 20	
Gestione degli adempimenti nell'ambito delle funzioni connesse alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, ai controlli interni. <b>Giudizio:</b>	Max 10 su 20	
<b>Giudizio:</b>		
<b>Punteggio Fattore 3</b>		
<b>Giudizio finale complessivo (Facoltativo)</b>		
<b>Giudizio:</b>		
<b>VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA</b>		
<b>Punteggio Complessivo</b>		

Data \_\_\_\_\_

L'O.I.V.

Il Segretario Comunale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Osservazioni del Valutato**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Indicazioni/Deduzioni del Valutatore**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

L'OIV

\_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

\_\_\_\_\_

**Percentuale del premio da riconoscere (Retribuzione di risultato) al Segretario Generale in relazione al punteggio conseguito.**

La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo, ottenuto sommando i punteggi attribuiti ai 3 fattori in relazione alle singole funzioni/attività svolte durante il periodo a cui si riferisce la valutazione.

La retribuzione di risultato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 28 punti (valutazione negativa) non spetta alcuna retribuzione;
- da 28 a 40 punti spetta il 40% della retribuzione;
- da 41 a 60 punti spetta 60% della retribuzione;
- da 61 a 75 punti spetta 80% della retribuzione;
- da 76 a 84 punti spetta 90% della retribuzione;
- da 85 a 100 punti spetta 100% della retribuzione.