

ALLEGATO A

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. LE FINALITA' 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 dirigente o 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”.

2. 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 Sindaco/Presidente con la collaborazione dell’O.I.V.

3. GLI AMBITI DELLA VALUTAZIONE

Il processo valutativo si articola nei seguenti step:

1) Verifica dei fattori presupposto: attengono ad aspetti che riguardano l’adempimento di obblighi ineludibili o il verificarsi di condizioni che non consentono l’avvio del processo valutativo.

La verifica ha 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) Valutazione della performance organizzativa: attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l’assegnazione di obiettivi che possono essere distinti in tre diverse tipologie:

- **obiettivi trasversali:** ovvero obiettivi che riguardano più aree organizzative dell’Ente, al cui raggiungimento il dirigente/titolare di posizione organizzativa partecipa direttamente, in collaborazione con altri dirigenti/titolari di posizione organizzativa;
- **obiettivi settoriali:** ovvero obiettivi attribuiti all’area organizzativa (o alle aree organizzative) di diretta responsabilità del dirigente/titolare di posizione organizzativa, relativi al conseguimento di determinati standard di servizio, livelli di gradimento da parte dell’utenza, progetti specifici;
- **obiettivi individuali:** ovvero obiettivi attribuiti specificatamente al dirigente/titolare di posizione organizzativa in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all’attuazione di specifici adempimenti.

A ciascun obiettivo viene attribuito, nell’ambito del Piano della Performance, un “peso di incidenza”, in funzione della specificità e della rilevanza riconosciute. (Cfr lettera A1 della scheda - **Max. punti 60**).

3) Valutazione della performance individuale: attribuzione di un punteggio in relazione a specifici indicatori di comportamenti professionali (Cfr. lettera A2 della scheda - **Max. punti 40**) e a seguito dell'eventuale riconoscimento di **fattori di incremento** e/o **fattori di riduzione**.

a) Capacità e fattori comportamentali valutati:

- 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 e interfunzionalità con gli altri dirigenti/titolari di p. o. e con il segretario dell'Ente
- qualità dell'apporto individuale: gestione del ruolo e problem solving

b) Fattori di incremento: 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. (Cfr lettera B della scheda - **Max punti 15**).

In particolare, il punteggio è 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

c) Fattori di riduzione: 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 possono 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 (Cfr. lettera C della scheda - Max – 30 punti).** Il riconoscimento di fattori di riduzione consiste 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, che abbia arrecato danno all'Amministrazione (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) rilevi 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/Presidente potrà, con adeguata motivazione, sospendere la valutazione, in modo definitivo, esprimendo un "giudizio negativo".

4. PUNTEGGIO TOTALE

Il punteggio massimo complessivo attribuibile al dirigente/titolare di p.o. è comunque non superiore a 100 punti e deriva dalla seguente sommatoria:

RIEPILOGO		
Performance organizzativa (Max 60 punti)	A1	
Performance individuale (Max 40 punti)	Capacità e fattori comportamentali (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	

5. L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è riconosciuta come segue:

Fino al **49%** del punteggio massimo ottenibile revoca automatica dell'incarico, nessuna retribuzione di risultato e apertura procedimento sanzione licenziamento disciplinare (cfr. punto 7)

Dal **50% al 59%** del punteggio massimo ottenibile nessuna retribuzione di risultato e apertura accertamento della responsabilità dirigenziale (cfr. punto 7)

Dal **60% al 100%** del punteggio massimo ottenibile corrispondente % della retribuzione di risultato come definita dall'Ente.

6. PEO (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla valutazione della performance individuale avuto riguardo alle capacità e ai fattori comportamentali individuali e alla sommatoria dei fattori di incremento e di riduzione (cfr. **lettera A2 + lettera 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.

7. 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.

8. 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 50/100.
- relativamente alla responsabilità dirigenziale, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo compreso fra 50 e 59/100.

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) quinquies* D. Lgs. 165/2001, ovvero all'accertamento della responsabilità dirigenziale.