

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

Ai sensi del Dlgs n. 150/2009 come modificato dal D.lgs n. 74/2017

TITOLO I

Principi generali

Art. 1

Finalità e oggetto

1. Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa disciplina le attività relative alle modalità e criteri di valutazione del personale dell'Ente, così come previsto dal decreto legislativo 150/2009 ed al Dlgs 74/2017, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. A tal fine l'Amministrazione comunale **misura e valuta:**

- a) performance complessiva dell'ente, che rileva ai fini della capacità di cura degli interessi dalla comunità e di favorirne lo sviluppo, in base ai documenti programmatici e di mandato;
- b) performance organizzativa o di struttura, corrispondente all'unità organizzativa assegnata alla responsabilità di un dirigente, che rileva ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'ente e dell'attribuzione della relativa premialità;
- c) performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa, che rileva ai fini del raggiungimento di obiettivi individuali e della relativa premialità.

3. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all'ente, di fonte pubblicistica o privatistica, adottata in base alla normativa previgente.

Art. 2

Attori del processo

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance

1) Il Sindaco

- nomina i componenti dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV);

2) La Giunta Comunale:

- approva il sistema di misurazione e valutazione;

- adotta il piano triennale anticorruzione e della Trasparenza;
- approva il piano degli obiettivi annuale nell'ambito ed in coerenza con il piano esecutivo di gestione che discende dal DUP;
- approva la relazione sull'attuazione degli obiettivi assegnati (performance) validata dal Nucleo di valutazione.

2) Il Segretario comunale

- formula la proposta di sistema di valutazione;
- predisporre, in collaborazione con il Sindaco e gli Assessori lo schema di piano annuale degli obiettivi (PDO) per l'approvazione da parte della Giunta Comunale e sovrintende all'attuazione dello stesso con poteri di direttiva nei confronti della dirigenza.

3) I Responsabili di Settore – titolari di incarico di EQ

perseguono il raggiungimento degli obiettivi e degli standard loro assegnati;

- predispongono i relativi piani di lavoro e assegnano obiettivi al personale;
- svolgono la complessiva funzione di valutazione del personale;
- monitorano l'attività gestionale anche al fine del raggiungimento degli obiettivi e degli standards assegnati;
- definiscono i reports sulla propria attività;
- garantiscono la trasparenza nella misura e nelle modalità previste dalla legge.

4) L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. L'adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2010 e s.m.i.;

- riferisce alla Giunta sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale degli incaricati di EQ e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
- validazione la valutazione dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/3/1999;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

Art. 3 Le fasi del ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance, come indicato dal D.lgs 150/2009 si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori entro il 31/01 dell'anno oggetto di programmazione, assicurando la congruità tra obiettivi e risorse;
- b. monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali intervento correttivi;
- c. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- d. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini..

Art. 4 (Requisiti del ciclo della performance – obiettivi -)

1. Nella gestione del ciclo della performance sono requisiti essenziali l'obiettivo, l'indicatore e il target.
2. L'obiettivo è la descrizione di un traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.
3. Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore – titolari di incarichi di EQ entro il 30 gennaio di ciascun anno e definiti dal Sindaco e/o dagli assessori di riferimento. La loro individuazione e pianificazione avviene con l'assegnazione a cascata attraverso la negoziazione e la condivisione tra il futuro valutato e il valutatore;
4. L'insieme degli obiettivi costituisce un sistema reticolare (funzionalità degli obiettivi alla realizzazione di altri obiettivi) e sono collegati agli ambiti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 ai fini della valutazione della performance organizzativa.
5. Gli obiettivi devono essere caratterizzati da: a) **chiarezza e precisione**: la descrizione dell'obiettivo deve permettere di individuare, in modo univoco, i risultati che devono essere raggiunti dall'attuazione dello stesso; b) **realità**: l'obiettivo deve essere realizzabile in relazione allo stato attuale della normativa, della tecnologia e di ogni altro vincolo esistente; c) **raggiungibilità**: l'obiettivo deve essere realizzabile in relazione alle risorse assegnate al centro di responsabilità; d) **dettaglio**: la definizione dell'obiettivo deve contenere tutti quegli elementi necessari a indirizzare e coordinare l'attività dei centri di responsabilità; e) **misurabilità**: il dettaglio dell'obiettivo deve prevedere l'individuazione degli indicatori di risultato che permettono di quantificare numericamente il risultato atteso; f) **coerenza con gli altri atti di pianificazione**: il piano degli obiettivi deve basarsi sul programma amministrativo del sindaco, sui programmi e progetti del DUP e sugli altri atti di programmazione delle attività settoriali come il piano triennale dei lavori pubblici, i piani urbanistici, etc.; g) devono essere **commisurati ai valori di riferimento** derivanti da standards definiti; h) **confrontabili** con le tendenze della produttività dell'ente riferite, ove disponibili, ai dati almeno al triennio precedente; i) **correlati** alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
6. Gli obiettivi devono, inoltre, indicare: a) le azioni concrete che si svolgeranno e non le finalità politiche dell'obiettivo; b) la tempistica di riferimento; c) i budget finanziari assegnati; e) gli indicatori di risultato; f) il peso dell'obiettivo g) la programmazione di riferimento.

7. L' indicatore è lo strumento, trasparente e replicabile, collegato agli obiettivi, di misurazione ed espressione della performance dell'organizzazione, mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze che si utilizza per raccogliere ed analizzare i dati nel perseguimento dell'obiettivo.

8. Il target è il risultato/valore atteso della performance, misurato attraverso uno o più indicatori, che consente di considerare un obiettivo conseguito

Il sistema di cui al presente regolamento si adegua ai principi del d.lgs. n. 74/2017 valorizzando:

→ L'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

→ La valorizzazione del ruolo degli utenti e dei cittadini nella valutazione della performance di Ente attraverso le indagini di *customer satisfaction*;

→ La semplificazione del sistema e della metodologia di misurazione per renderla più comprensiva e trasparente sia all'interno che all'esterno;

→ L'integrazione del sistema con le risultanze dei controlli interni e con il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Titolo II Criteri per la valutazione dei titolari di incarichi di EQ

ART. 5 – Piano della performance - Criteri per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa

1. L'OIV valuta la performance dei Responsabili di Settore, incaricati di EQ sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

Performance organizzativa

Performance individuale

Comportamenti professionali ed organizzativi

2. **Performance organizzativa** : si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge .

In particolare si terrà conto degli obiettivi strategici attribuiti a ciascun Settore – almeno n. 2 obiettivi strategici (nella misura del 15%) e Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (*customer satisfaction o citizen satisfaction*) (nella misura del 5%) attraverso la somministrazione di appositi Questionari da parte dei singoli Settori/Servizi (**come da Allegato A**).

3. **Performance Individuale** - Raggiungimento degli obiettivi specifici di Area (nella misura del 50%);

4. **Comportamenti professionali** ed organizzativi (nella misura del 30%);

Con riferimento a comportamenti professionali e organizzativi dei titolari di incarico di EQ verranno valutati i seguenti fattori:

Fattori di valutazione	Punteggio max
Conoscenza intesa come grado di aggiornamento professionale in relazione ai servizi del proprio Settore. Utilizzo delle conoscenze per lo svolgimento delle attività	15
Pianificazione e organizzazione intesa come la capacità di stabilire e monitorare programmi di lavoro per garantire il conseguimento di uno specifico obiettivo, determinando priorità d'azione, responsabilità, tempi e risorse	15
Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento, capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro	25
Motivazione e sviluppo dei collaboratori intesa come la capacità di leadership, di migliorare l'attività e i risultati dei collaboratori, motivandoli, trasferendo conoscenza, delegando responsabilità, tenendo conto dei fabbisogni organizzativi e delle caratteristiche individuali	15
Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori	15
Differenziazione delle Valutazioni intesa come la capacità di valutare criticamente i risultati e le competenze dei propri collaboratori, valorizzando anche la capacità di saper differenziare le valutazioni di merito degli stessi collaboratori coerentemente a quanto sancito dal d.lgs. n.150/2009 e s.m.i.	15
Totale	100
Incidenza valutazione	30%

5. L'Organismo indipendente di valutazione in base alla reportistica prodotta e/o altra utile documentazione, valuta l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa;
6. Per il personale di comparto le parti definiscono in sede di contrattazione la quota di fondo da destinare alla *performance* organizzativa.

Art. 6 “Fattori di riduzione”

1. L'OIV applica la riduzione dei punteggi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie sono elencate nella tabella seguente:
- 1) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
 - 2) 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
 - 3) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni

- 4) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
- 5) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)
- 6) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni all'Ente e/o al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies dlgs 165/2001)
- 7) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
- 8) rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti;
- 9) avere causato ingiustamente debiti fuori bilancio
- 10) Ritardo di oltre un mese nella presentazione della relazione circa il raggiungimento degli obiettivi affidati di cui all'art. 8

3. La riduzione viene effettuata con il seguente metodo:

Per ciascun fattore di cui dai numeri da 1 a 9 si applica una riduzione di punti 4 rispetto al punteggio finale conseguito, come somma di tutti gli elementi di valutazione; qualora ricorrano più di 5 fattori, non si dà luogo all'indennità di risultato.

Per il fattore di cui al numero 10 si applica una riduzione di punti 2 per ogni mese di ritardo e, non si dà luogo ad indennità decorsi diciotto mesi dalla scadenza del termine.

5. Ove sussistano le condizioni, la riduzione è effettuata dal nucleo di valutazione sul totale del punteggio ottenuto a seguito della valutazione dei risultati complessivi.

Art 6.1 Tempestività dei pagamenti

L'articolo 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, ha previsto un obiettivo relativo ai tempi di pagamento per tutti i dirigenti che gestiscono i processi di liquidazione e mandato. Nel caso in cui i tempi medi di pagamento dell'ente superino i termini di legge (30 giorni) l'indennità di risultato viene ridotta in misura non inferiore al 30% al personale con incarico di EQ.

Art 7

Rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini ("customer")

1. Il Comune di Ficarazzi rileva il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti, il quale ha rilevanza ai fini valutativi, all'interno della performance organizzativa, come previsto all'art 5 comma 2, e cura la pubblicazione dell'esito con cadenza almeno annuale, sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito.

2. Affinchè il coefficiente di "Customer" possa incidere sulla valutazione finale è necessario che nell'anno siano state inviate almeno 20 segnalazioni riferite ad ogni Settore.

ART. 8 – Modalità di valutazione

1 L'OIV , ai fini della valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui con gli amministratori, il Segretario comunale e i Responsabili stessi.

2. La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendicontra per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno puntualmente riepilogati o allegati, anche in formato elettronico.

3. Unitamente alla Relazione il Responsabile di Settore produrrà all'OIV , quale condizione per la valutazione, le schede di valutazione del personale ad esso assegnato, al fine di verificare la capacità di differenziazione.

4. Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e in particolare, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, di segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

5. Le osservazioni dell'OIV , o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

ART. 9 – Valutazione tempistica e riesame

1. Fase di monitoraggio - Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in verifiche intermedie , almeno semestrali, a cura dell'OIV , ad esito della quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

Dell'esito dei monitoraggi intermedi l'OIV rendicontra al Sindaco.

2. Fase finale. I valutati dovranno produrre la relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione,e/o entro il diverso termine stabilito dall'OIV, nelle modalità di cui all'articolo precedente; l'OIV dovrà formulare la proposta di valutazione entro 20 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta.

3. Il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione; in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro i successivi 15 giorni.

4. La proposta di valutazione individuale, divenuta definitiva ai sensi del precedente comma viene trasmessa dell'OIV al Sindaco.

A

rt 10 Attribuzione indennità di risultato

1. Il punteggio va da 0 a 100.

Per valutazioni inferiori a 60 punti non si eroga la retribuzione di risultato;

da > 60 a 70 punti si eroga il 70% della retribuzione;

da > 71 a 80 punti si eroga l'80% ;

da > 81 a 90 punti si eroga l'90% dell'indennità;

da > 91 punti si eroga il 100% della retribuzione.

Ai sensi dell'art 16 comma 4 del CCNL stipulato in data 23 febbraio 2026 al finanziamento delle indennità di risultato degli incaricati di EQ sono destinate risorse nella misura del 15% delle risorse complessivamente stanziare nel bilancio a titolo di retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione.

Art. 11 La scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

2. La scheda adeguatamente compilata dovrà contenere i seguenti elementi:

a)) contributo fornito alla Performance di Ente - raggiungimento degli obiettivi strategici

b) Performance Individuale – raggiungimento obiettivi specifici di Area

b) la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi;

d) le indicazioni per il miglioramento della prestazione;

e) le eventuali considerazioni del valutato;

f) la firma del valutatore e quella per presa visione del valutato;

g) la data di presa visione della scheda da parte del valutato.

Secondo i modelli di seguito rappresentati che differenziano per ciascuna categoria le percentuali

Scheda di valutazione di performance individuale

Titolari di incarico di EQ

Cognome _____ Nome _____

Fattore di valutazione	% Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note Del valutatore
1. performance di Ente (obiettivi strategici)	20		
2. Performance individuale Obiettivi operativi	50		
3. competenze dimostrate	30		

4. Eventuali fattori di riduzione (o aumento in caso di esito positivo del customer)			
Totale	100%		

TITOLO III Valutazione del Personale non titolare di incarico di EQ

ART.12

Metodologia per la ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

1. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia della valutazione dei comportamenti professionali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione
2. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
3. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Art. 13 Maggiorazione premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 2016-2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. La soglia di valutazione per accedere è pari ad almeno 95 del punteggio finale.

ART. 14 Componenti della valutazione

1. La valutazione è effettuata dal Responsabile di Settore in relazione ai risultati conseguiti dall'ambito organizzativo di riferimento oltretutto alle prestazioni individuali. Vengono pertanto presi in considerazione:

a) Apporto Individuale - intesa sia quale contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, da valutare sulla base degli specifici obiettivi assegnati, che quale contributo alla realizzazione dell'attività istituzionale della stessa unità

b) comportamenti organizzativi e competenze dimostrati;

2. La valutazione di cui al punto richiede una formulazione degli obiettivi come meglio specificato all'art 15.

3. La valutazione sul piano delle competenze organizzative viene effettuata valutando in quale misura ciascun dipendente manifesta comportamenti ed atteggiamenti tipici in grado di svolgere efficacemente e responsabilmente il proprio ruolo. Tali atteggiamenti sono "tipizzati" e descritti attraverso una check list, che costituisce il riferimento per la valutazione. L'utilizzo combinato di obiettivi e comportamenti organizzativi permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni.

4. Considerato che il punteggio massimo da conseguire è complessivamente pari a 100 per le due macro aree (apporto individuale e comportamenti organizzativi), la prima ha un valore di 60 per i dipendenti appartenenti all'area degli istruttori e dei funzionari e 40 per i dipendenti appartenenti all'area degli operatori e degli operatori esperti. Il comportamento organizzativo, per effetto del valore attribuito all'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici del dirigente, acquisisce, su base 100, il valore di 40 per i dipendenti appartenenti all'area degli istruttori e dei funzionari e 60 per dipendenti appartenenti all'area degli operatori e degli operatori esperti. La valutazione del comportamento organizzativo viene effettuata sulla scorta dei seguenti parametri:

Fattori di valutazione personale Aree Istruttori e Funzionari	Punteggio max
Capacità di rispettare le scadenze assegnate e gestire il tempo lavoro	15
Livello di iniziativa personale e capacità di svolgere con sufficiente autonomia i compiti assegnati	15
Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi. Cortesia e chiarezza nei rapporti con gli utenti	15
Grado di aggiornamento ed arricchimento professionale. Conoscenze	10
Qualità delle prestazioni in termini di accuratezza e precisione	15
Collaborazione con il Responsabile di settore	10
Relazioni con i colleghi e grado di adattamento ai mutamenti organizzativi	10
Capacità di svolgere attività differenziate	10
Totale	100
% massima	40

Fattori di valutazione personale Aree Operatori e Operatori esperti	Punteggio max
Capacità di rispettare le scadenze assegnate e gestire il tempo lavoro	10
Livello di iniziativa personale e capacità di svolgere con sufficiente autonomia i compiti assegnati	10
Attenzione ai problemi dell'utenza e soluzione dei medesimi. Cortesia e chiarezza nei rapporti con gli utenti	20
Rispetto delle disposizioni organizzative impartite	15

Flessibilità e adeguatezza nelle prestazioni	10
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	10
Capacità di svolgere compiti differenziati e mutevoli nel tempo garantendo la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali e organizzative del Settore di appartenenza	10
Collaborazione con il responsabile di Settore	15
Totale	100
% sul totale punteggio	60

Art 15 Assegnazione obiettivi

1. La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai Responsabili di Settore cui i dipendenti sono assegnati.

2. Il Responsabile di Settore, sulla scorta degli obiettivi che gli sono assegnati dalla Giunta assegna gli obiettivi da raggiungere al personale.

Gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento potranno essere di gruppo e/o individuali e devono possedere determinate caratteristiche; in particolare :

- a) Chiari espressi in maniera leggibile e comprensibile ;
- b) Definiti e quantificabili per evitare giudizi astratti e per consentire il confronto nel tempo; c) Specifici e rilevabili secondo idonei sistemi di controllo interni all'ente ; d) Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno.

3. Gli obiettivi sono riferibili prioritariamente agli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di gestione ma anche ad obiettivi diversi, ritenuti comunque rilevanti per l'ambito organizzativo di riferimento. La nozione di obiettivo comprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale espletamento del servizio istituzionale; infatti, poiché il sistema di gestione per obiettivi, e connesso al sistema di performance, coinvolge tutta l'amministrazione comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi dipendenti/uffici, conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento dei servizi resi.

4. Un medesimo obiettivo potrà essere assegnato a più dipendenti, avendo cura di distinguere le azioni assegnate al singolo dipendente in funzione del raggiungimento degli obiettivi.

La percentuale del compenso spettante viene individuata in relazione alla percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Percentuale compenso	0%	50%	75%	100%
Raggiungimento obiettivo 1	Obiettivo non realizzato o	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto
Raggiungimento obiettivo 2				
Raggiungimento obiettivo 3				
Totale % raggiungimento obiettivi				

Art. 16 La scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.
 2. La scheda adeguatamente compilata dovrà contenere i seguenti elementi:
 - a)) contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza
 - b) la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi;
 - d) le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - e) le eventuali considerazioni del valutato;
 - f) la firma del valutatore e quella per presa visione del valutato;
 - g) la data di presa visione della scheda da parte del valutato.
- Secondo i modelli di seguito rappresentati che differenziano per ciascuna categoria le percentuali

Scheda di valutazione di performance individuale (Scheda 1)

Fascia Operatori e Operatori esperti

Cognome _____ Nome _____

Fattore di valutazione	% Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note Del valutatore
1. Apporto individuale - performance organizzativa	40		
2. competenze dimostrate	60		
Totale	100%		

Indicazioni per il miglioramento a cura del valutatore:

Eventuali considerazioni del valutato

Scheda di valutazione di performance individuale (Scheda 2)

Fascia Istruttori e funzionari privi di incarico di EQ

Cognome _____ Nome _____

Fattore di valutazione	% Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Note Del valutatore
1. Apporto individuale - performance organizzativa	60		
3. competenze dimostrate	40		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento a cura del valutatore:

Eventuali considerazioni del valutato

Art. 17

Tempistica della valutazione del personale non titolare di incarico di EQ

Entro il 30 gennaio, e comunque in tempo utile per la valutazione dei titolari di incarico di EQ, come prevista all'art. 8 , ciascun Responsabile di Settore effettua la valutazione dei dipendenti assegnati tenendo conto dei criteri di cui al presente sistema di valutazione e compilando per ciascun lavoratore la scheda finale (schede 1 e 2).

Le predette schede devono essere trasmesse all'OIV e secondo quanto disposto al precedente articolo 8 comma, nonché all'Ufficio del personale ai fini della determinazione delle quote da erogare a ciascun dipendente

Art. 18

Accesso alla valutazione della performance individuale e valutazione negativa

1. Tutti i dipendenti sono considerati nel processo di misurazione e valutazione della prestazione con le sole eccezioni di cui al seguente comma.
2. Si ritiene "non valutabile" il dipendente che: a) nel corso dell'anno in valutazione non abbia mai prestato servizio, ossia non abbia alcuna timbratura; b) pur avendo preso servizio nell'Ente, in considerazione di un periodo lavorativo tale da non garantire la concreta possibilità di una valutazione, è giudicato tale - con atto motivato- dal soggetto valutatore.
3. In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.
4. Ai dipendenti non incaricati di EQ verrà attribuita, a seconda del punteggio ottenuto in sede di valutazione, una quota delle risorse del fondo risorse decentrate destinate alla produttività per settore proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati, in forza del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento e secondo la tabella seguente

1. Il punteggio va da 0 a 100.

Per valutazioni inferiori a 60 punti non si eroga la retribuzione di risultato;

da > 60 a 70 punti si eroga il 60% della retribuzione;

da > 71 a 80 punti si eroga il 70% ;

da > 81 a 86 punti si eroga l'80% dell'indennità;

da > 87 a 94 punti si eroga il 90% della retribuzione

da > 95 a 100 punti si eroga il 100% della retribuzione

Art. 19

Comunicazione della valutazione e riesame

1. Il dipendente valutato ha diritto di essere informato della valutazione espressa nei suoi confronti mediante una comunicazione personalmente diretta all'interessato o mediante un colloquio riservato, finalizzato alla consegna degli esiti della valutazione

2. Il dipendente è tenuto a sottoscrivere l'avvenuta consegna della valutazione espressa nei suoi confronti, pur mantenendo il diritto alla presentazione di rilievi o richieste di riesame

3. Laddove il dipendente si rifiuti di sottoscrivere la consegna della valutazione, questa potrà essere trasmessa con qualunque mezzo che ne attesti la comunicazione.

4. Entro otto giorni dalla avvenuta consegna o dalla trasmissione, il dipendente ha diritto di formulare osservazioni e di richiedere il riesame del giudizio espresso, precisando le motivazioni della richiesta.

5. La richiesta di riesame viene presentata al Responsabile di Settore che ha effettuato le valutazioni. Il valutatore, nel caso in cui non ritenga di rivedere la valutazione, deve esprimersi in merito alle ragioni.

Articolo 20 Progetti obiettivo

1. La Giunta Comunale può approvare, ai sensi e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, oltre che nei limiti delle risorse finanziarie previste dai contratti decentrati integrativi, specifici progetti-obiettivo finalizzati all'attivazione di nuovi servizi, all'ampliamento, al miglioramento o al prolungamento di servizi o attività esistenti, in ogni caso non riconducibili allo svolgimento di compiti di natura ordinaria o previsti come obbligatori dalla legge, ai quali siano correlati incentivi economici in favore del personale dipendente che partecipa alla loro realizzazione.

2. I progetti-obiettivo sono proposti dai Responsabili di Settore competenti per materia e hanno le seguenti caratteristiche:

- sono coerenti con gli indirizzi strategici e con gli strumenti di programmazione dell'ente;

- sono assegnati a dipendenti singoli o a gruppi di dipendenti, anche appartenenti a diverse strutture organizzative;
- contengono l'illustrazione delle finalità perseguite e dei risultati attesi, l'individuazione del responsabile e l'indicazione nominativa dei dipendenti coinvolti con le rispettive funzioni, le risorse necessarie per la loro realizzazione, la quantificazione motivata degli incentivi previsti sulla base di criteri oggettivi per la loro pesatura e i criteri per la loro corresponsione;
- contengono i pesi ponderali delle eventuali fasi previste, nonché gli indicatori necessari alla misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e dell'apporto individuale dei singoli dipendenti.

3. I progetti, proposti da uno o più Responsabile di Settore (qualora si tratti di risultati inter-settoriali), devono essere inseriti nel Piano della performance, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del gruppo di lavoro coinvolto. L'inserimento nel Piano della performance, può avvenire o in sede di approvazione iniziale o nell'ambito di una successiva rimodulazione, fermo restando che, in nessun caso, deve trattarsi di un progetto avviato prima dell'inserimento nel Piano, altrimenti verrebbe meno uno dei requisiti fondamentali di qualsiasi obiettivo, cioè la definizione preventiva.

4. In relazione ai progetti-obiettivo di cui al presente articolo, l'OIV :

- a) esprime un parere preventivo alla loro approvazione in ordine all'accertamento dei requisiti richiesti dal comma precedente;
- b) valida a consuntivo i risultati conseguiti sulla base di un report presentato dal responsabile del progetto-obiettivo, contenente gli elementi oggettivi necessari con riferimento agli indicatori previsti.

5. Con la validazione di cui al precedente comma 4, lettera b), l'OIV accerta il grado di realizzazione del progetto-obiettivo e delle eventuali diverse fasi, anche ai fini della totale o parziale corresponsione degli incentivi previsti. Il progetto-obiettivo non può considerarsi raggiunto neppure parzialmente se il grado di realizzazione non è pari ad almeno il 60%.

6. L'accertamento del risultato positivo da parte dell'OIV determina la possibilità di corrispondere gli incentivi previsti da parte del responsabile del progetto-obiettivo o, se diverso, del dirigente o responsabile dell' Unità Organizzativa Autonoma competente, il quale valuta al tal fine l'apporto fornito da ciascun dipendente.

Articolo 21 Abrogazioni delle norme precedenti ed entrata in vigore

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal processo di valutazione della performance anno 2026.