

ALLEGATO A

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI/TITOLARI DI -INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

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 - incarichi di elevata qualificazione, 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 è effettuata dal Sindaco/Presidente.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai titolari di -incarichi di elevata qualificazione è effettuata dai dirigenti e negli enti privi di dirigenza è effettuata dal Sindaco/Presidente.

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 - incarichi di elevata qualificazione 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 incarichi di elevata qualificazione in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.
- **Altri obiettivi:** ovvero obiettivi attribuiti da specifiche normative;

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**)

a) **Capacità e fattori comportamentali valutati:**

- 1) responsabilità connesse alla posizione
- 2) relazioni intrattenute dalla posizione
- 3) risultati attesi dall'attività della posizione
- 4) conoscenze connesse alla posizione (sapere)
- 5) capacità implicate dalla posizione (saper fare)
- 6) comportamenti attestati dalla posizione (saper essere)
- 7) tendenza all'assunzione di responsabilità
- 8) orientamento al risultato

4. PUNTEGGIO TOTALE

Il punteggio massimo complessivo attribuibile al dirigente/titolare di incarico di elevata qualificazione 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	A2
TOTALE (in ogni caso il punteggio complessivo non può essere superiore a 100)		A1+A2

5. L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato è riconosciuta come segue:

Fino a 49 punti ⇒ revoca automatica dell'incarico, nessuna retribuzione di risultato e apertura procedimento sanzione licenziamento disciplinare (cfr. punto 7)

Da 50 a 59 punti ⇒ nessuna retribuzione di risultato e apertura accertamento della responsabilità dirigenziale (cfr. punto 7)

Da 60 a 100 punti ⇒ 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 (cfr. lettera A2 della scheda oltre agli altri criteri contenuti nel CCDIT o di Ente)

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" 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 0 e 59/100.

Al lavoratore che viene attribuita una valutazione individuale negativa, di cui all'art. 8, dovrà essere formalmente reso edotto circa il fatto che tala valutazione 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.

In caso di valutazione negativa il dipendente non avrà accesso al salario accessorio.

DIRIGENTE/INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: _____ ANNO _____

Valutazione dei fattori presupposto:

non si rilevano condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo
 si rilevano le seguenti condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo

A1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
	Peso di incidenza in punti (la somma deve dare 60 punti)	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	Punteggio conseguito
Obiettivi trasversali			0
Obiettivi settoriali			0
Obiettivi individuali			0
Altri obiettivi			0
	0	TOTALE (max 60 punti)	0

PERFORMANCE INDIVIDUALE					
A2) CAPACITA' E FATTORI COMPORTAMENTALI					
	1 - gravemente insufficiente	2 - insufficiente	3 - sufficiente	4 - buono	5 - ottimo
1) responsabilità connesse alla posizione					
2) relazioni intrattenute dalla posizione					
3) risultati attesi dall'attività della posizione					
4) conoscenze connesse alla posizione (sapere)					
5) capacità implicate dalla posizione (saper fare)					
6) comportamenti attestati dalla posizione (saper essere)					
7) tendenza all'assunzione di responsabilità					
8) orientamento al risultato					
TOTALE (max 40 punti)					0
TOTALE FATTORI PREMIANTI (max 100 punti)					0

RIEPILOGO	
A1) Performance organizzativa	0
A2) Performance individuale	0
TOTALE	0

VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE	
Media delle ultime tre valutazioni delle capacità e fattori comportamentali (A2)	
Esperienza professionale	
Ulteriori criteri	
TOTALE	

