



COMUNE DI TORRIONI
PROVINCIA DI AVELLINO

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE**

Approvato con delibera di G. C. n. 26 del 29.05.2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Finalità del sistema di valutazione.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue le finalità di:
 - a. rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza sugli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi;
 - b. valorizzare le capacità dirigenziali dei responsabili di settore adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategici/generali sia quelli relativi all'attività ordinaria, nonché la valutazione del possesso delle qualità/abilità proprie di chi, per ruolo, è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali, che gli vengono affidate;
 - c. contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato, sia in termini di innovazione, sia in termini di più efficienza ed efficace gestione dell'attività ordinaria;
 - d. connettere la metodologia di valutazione dei titolari di posizioni organizzative e del restante personale con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere, dal grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed elencati nel Piano della performance, la retribuzione di risultato, i compensi correlati agli obiettivi di performance e in ogni caso, la valutazione del personale in servizio;
 - e. favorire il superamento della cultura dell'adempimento per l'affermazione della cultura del risultato e della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione.
 - f. consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.
2. Il rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione. La valutazione del personale in servizio, sulla base del presente sistema di valutazione, va, pertanto, effettuata in ogni caso, quand'anche alla stessa non si colleghi l'erogazione di premialità (salario accessorio) sulla base delle risorse disponibili e destinabili allo scopo.
3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità "dirigenziale" e disciplinare (art. 3 comma 5bis D. L.vo 150/2009 e art. 55 quater comma 1, lett.f-quinquies del D.Lvo. n. 165/2001 e s.m.i.).

Art. 2 – Oggetto della valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* si riferisce sia all'Ente nel suo complesso/*performance* organizzativa, sia alla *performance* di struttura (area/settore) sia a quella individuale, sia, infine, alle competenze professionali/manageriali nonché ai comportamenti organizzativi.
2. Più specificamente la metodologia di cui al comma 1:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi sia strategici/generali sia individuali e di struttura elencati nel Piano delle *performance*;
 - b) valuta le competenze espresse intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta, per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto, tra l'altro, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna (organi del comune: Sindaco e Giunta) e, ove possibile, esterna.

Art. 3 – Obiettivi

1. Gli obiettivi sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione programmatica di mandato, nel DUP e nel P.I.A.O., di carattere strategico e/o operativo. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale, a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli anni successivi.
2. Gli obiettivi:
 - sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo,

- hanno, di norma, valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggono per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici;
- manifestano il passaggio di consegne tra organi politici e soggetti gestionali;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e/o di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 4 - Il ciclo della Performance

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si realizza attraverso il ciclo della *performance*. Nel P.I.A.O., sezione III, sono definiti gli obiettivi di *performance*, organizzativa, di struttura, individuali che l'Ente intende raggiungere in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione annuale. Il documento è annualmente adottato dalla Giunta comunale ed è validato dal Nucleo di valutazione.

2. Nel corso di ogni esercizio, il Nucleo di valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e, richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

3. Alla fine di ogni esercizio, il Nucleo di valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati al Segretario comunale e, ai dipendenti, dai responsabili i quali, a conclusione della valutazione da loro effettuata in relazione ai dipendenti assegnati, avranno avuto cura di trasmettere gli esiti della stessa al Nucleo con invio delle relative schede.

4. Gli esiti delle valutazioni, sintetizzati in una apposita relazione finale redatta dal Nucleo di valutazione, vengono trasmessi annualmente al Sindaco.

5. Annualmente, la Giunta Comunale approva, altresì, la relazione conclusiva sulla performance, redatta dal Segretario comunale, sulla scorta della relazione del Nucleo. Tale relazione dovrà essere validata dal Nucleo stesso.

6. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio si dà esecuzione all'attuazione degli obiettivi assegnati, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso, ove necessario, all'adozione di un Piano provvisorio. Nel caso di gestione associata, gli obiettivi operativi relativi all'espletamento della gestione medesima, sono definiti unitariamente.

7. Tutti gli atti relativi al ciclo della *performance* vengono pubblicati tempestivamente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", nel rispetto del diritto alla privacy dei soggetti interessati. La relazione sui risultati della *performance* va rimessa altresì al Sindaco, ai Consiglieri comunali, alla giunta comunale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 – Soggetti coinvolti nella valutazione

1. Il Nucleo di valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della *performance*.

In particolare, tale organismo è deputato a:

- valutare i titolari di incarico di Elevata Qualificazione (ex titolari di Posizione Organizzativa);
- valutare il Segretario comunale, assumendo, se lo ritiene, elementi utili direttamente dal Sindaco,
- recepire gli esiti della valutazione effettuata dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
- redigere la relazione finale sugli esiti della valutazione complessiva, trasmettendola al Sindaco.

2. Il Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.) è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale del proprio settore/area. Ultimata la fase di valutazione, ciascun Responsabile invia i risultati della stessa al Nucleo di valutazione.

3. La valutazione di *performance* del personale in mobilità per distacco totale, e/o in comando assegnato presso

altro ente, è effettuato dall'ente presso cui il dipendente è collocato. Allo stesso modo, per il personale distaccato e/o comandato presso il Comune, la valutazione è effettuata dal Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.) del settore/area in cui il detto dipendente opera.

4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.) presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.).

5. Nel processo di valutazione sono coinvolti anche i cittadini e gli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione comunale, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione.

Art. 6 – Fasi della valutazione

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:
 - a. fase previsionale: in questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
 - b. fase di monitoraggio: è la fase intermedia che persegue l'obiettivo di monitorare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
 - c. fase consuntiva: consiste nella ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti, nella valutazione della performance e nella relazione annuale della performance.

TITOLO II MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 7 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance del personale Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.), in posizione di autonomia e responsabilità, in attesa delle Linee guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, è collegata:
 - agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo (struttura) di diretta responsabilità;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, secondo quanto specificato nel prosieguo, come declinati nel Piano delle performance;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e pertanto agli obiettivi strategici/generali anch'essi indicati nel Piano delle performance;
 - alle competenze professionali, manageriali e organizzative dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sulla *performance* del personale assegnato sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, riconducibili agli obiettivi di struttura;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali.

Art. 8 - Gli ambiti della valutazione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

Il processo valutativo del Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.) si articola nell'utilizzo di quattro fattori:

- 1) Fattori presupposto: attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo;
- 2) Fattori di valutazione: consistono nell'attribuzione di punteggi nelle seguenti percentuali:
 - in ragione del **40%** per il conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi, che possono essere di struttura ed individuali;
 - in ragione del **30%** per i comportamenti organizzativi all'interno dell'Ente, nonché per le competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - in ragione del **30%** per la performance organizzativa/obiettivi generali e strategici.Il punteggio massimo attribuibile in base ai citati fattori è comunque non superiore a 100 punti.
- 3) 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. Il punteggio massimo attribuibile è di 10 punti che si somma ai fattori sub 2 per un possibile totale di 110 con l'avvertenza che il superamento del valore "100" non determina incrementi di premialità (retribuzione di risultato e/o ulteriori).

- 4) Fattori di riduzione: esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione, secondo quanto specificato nel prosieguo del presente regolamento e a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni.

Art. 9 - Fattori presupposto.

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

- ✓ L'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti;
- ✓ Condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- ✓ Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ovvero, che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;
- ✓ Violazione di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla multa, ovvero che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare;
- ✓ Violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (art. 7 comma 5-bis, del dlgs 165/2001).

Art. 10 - Fattori di valutazione

1. I fattori di valutazione sono di tre specie:

- *performance* individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- competenze manageriali, capacità professionali e comportamenti organizzativi;
- *performance* organizzativa/obiettivi generali e/o strategici dell'Ente, trasversali e/o comuni a tutti i settori/servizi/aree, quale apporto del valutato al loro raggiungimento.

Art. 11 - Performance individuale

1. Gli obiettivi di performance individuale si distinguono in:

- Obiettivi di struttura: riferiti al settore/area, anche a carattere trasversale, inclusi gli standard di servizi resi;
- Obiettivi individuali: riferiti ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.

2. A ciascuno dei citati obiettivi è attribuito un "peso di incidenza", in base alla complessità che si prevede. Alla realizzazione dei detti obiettivi, nel contesto della valutazione complessiva dell'interessato, è attribuibile un valore pari a 40.

3. Il punteggio che viene attribuito al singolo obiettivo, in sede di valutazione, è dato dal prodotto tra peso dell'obiettivo e grado di attuazione dello stesso.

4. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi riportati da tutti gli obiettivi assegnati.

Art. 12 - Competenze manageriali, capacità professionali e comportamenti organizzativi

1. Le competenze professionali/manageriali nonché i comportamenti organizzativi rilevanti ai fini della performance, sono quelli di cui al prospetto che segue, fissando a **30** il punteggio massimo attribuibile come evidenziato di seguito:

<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	0 a 5
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	0 a 5

<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	0 a 3
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione	0 a 5
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	0 a 5
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i restanti responsabili, con i colleghi e con il personale	0 a 5
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -	0 a 2

2. I punteggi di cui al comma precedente esprimono una valutazione che oscilla da un minimo ad un massimo.

Art. 13 - Performance organizzativa

1. La Performance organizzativa sintetizza gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche del comune in relazione alle attività e ai servizi erogati, con carattere trasversale e comune a tutti i settori/servizi/aree come annualmente declinati nel Piano della performance.
2. Il punteggio complessivo che può essere attribuito a questo fattore di valutazione non può superare 30. Alla performance organizzativa è altresì riconducibile il gradimento da parte dell'utenza secondo quanto di seguito specificato.

Art. 14 - Fattori di incremento

1. I fattori di incremento, come indicati di seguito, identificano il punteggio "aggiuntivo" attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste, né prevedibili, nella fase di programmazione, per un punteggio massimo di **10**.

FATTORI DI INCREMENTO	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione e che non rientrino nei compiti di istituto	Fino a 2 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, con esclusione di assenze per ferie e/o previste e/o programmate e fino a tre giornate ulteriori	Fino a 5 punti

2. Il punteggio dei "fattori di incremento" viene sommato a quello dei fattori di valutazione, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a **110**.
3. La quota di punteggio superiore a **100** non dà titolo ad incrementi di premialità.
4. Come stabilito dall'articolo 17 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022, *nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.*

Art. 15 - Fattori di riduzione, valutazione complessiva e "valutazione negativa"

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

Mancato rispetto dei tempi procedurali e/o mancato rispetto delle procedure di legge 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) Ricorso al funzionario sostitutivo
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa di particolare rilievo ma non riconducibili ai fattori presupposto

Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 1, decreto legislativo 165/2001)
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente accertate nel contesto della valutazione della performance (articolo 55 sexies D. L.vo 165/2001)
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al servizio/settore/area o al responsabile

2. L'applicazione dei fattori di cui al comma precedente viene effettuata riducendo il punteggio calcolato di un punto per ogni fattore. In caso di particolare gravità il punteggio attribuito al singolo fattore può essere di due punti.

3. La valutazione complessiva viene effettuata utilizzando un'apposita scheda secondo l'allegato "1" al presente regolamento, che ne sintetizza i risultati.

4. Si considera "negativa" ai fini dell'applicazione dell'art. 3 comma 5 bis del D.L.vo 150/2009 una valutazione complessiva con un punteggio inferiore a 40. Ove reiterata nel corso di un triennio tale valutazione può condurre a procedimento disciplinare per insufficiente rendimento, con l'applicazione dell'art. 55 quater del D. L.vo 165/01.

TITOLO III

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI NON TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16 - Fattori presupposto

1. Per i dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione si applicano i fattori presupposto che seguono:

- ✓ L'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti;
- ✓ Condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- ✓ Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa ovvero sospensione cautelare;
- ✓ Violazione di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla multa ovvero sospensione cautelare.

Art. 17 - Fattori di valutazione.

1. La metodologia di valutazione per il personale che non è Titolare di incarico di Elevata Qualificazione, in attesa delle Linee guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, si articola nei seguenti momenti:

- *performance* individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- capacità professionali e comportamenti organizzativi;
- *performance* organizzativa/obiettivi generali e/o strategici dell'Ente, trasversali e/o comuni a tutti i settori/servizi/aree, quale apporto del valutato al loro raggiungimento.

2. Nell'apposita scheda, allegato 2 al presente regolamento, viene riepilogato il punteggio complessivamente attribuito per i tre fattori di valutazione di cui innanzi.

Art. 18 - Performance individuale

1. La *performance* individuale valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi Titolari di incarico di Elevata Qualificazione sulla base degli obiettivi specificati nel Piano della Performance, in coerenza con i documenti programmatici dell'Ente ed, in particolare, con gli obiettivi dettati per i singoli titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

2. Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutato dal Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.), si attribuisce il punteggio che sarà determinato dal prodotto tra peso dato all'obiettivo e grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

3. Alla *performance* individuale si attribuisce un peso di **40** punti.

Art. 19 - Capacità professionali e comportamenti organizzativi

1. Per la valutazione delle capacità professionali e comportamenti organizzativi va tenuto conto delle diverse mansioni richieste ai dipendenti, in base alla categoria di appartenenza e ai profili professionali posseduti, pur nella unicità della scheda allegata. I punteggi indicati esprimono una valutazione che oscilla da un minimo ad un massimo.
2. Alle capacità professionali e comportamenti organizzativi si attribuisce un peso di **30** punti.

Art. 20 Performance organizzativa

1. La *Performance* organizzativa valuta i medesimi elementi assunti a riferimento per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione e, pertanto, si fa rinvio all'art. 10/3 del presente regolamento.
2. Alla *performance* organizzativa si attribuisce un peso pari a **30** punti.

Art. 21 - Fattori di incremento.

1. Per i dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione si applicano i fattori di incremento che seguono:

Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati con esclusione di assenze per ferie e/o previste e/o programmate e fino a tre giornate ulteriori	Fino a 5 punti

2. Il punteggio dei "fattori di incremento" viene sommato a quello dei fattori di valutazione, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a **108**.
3. La quota di punteggio superiore a **100** non dà titolo ad incrementi di premialità.

Art. 22 - Fattori di riduzione e "valutazione negativa"

1. Per i dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione si applicano, laddove possibile in relazione ai compiti assegnati, i fattori di riduzione che seguono:

Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposto
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
Indisponibilità e/o resistenza alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al dipendente.

2. L'applicazione dei fattori di cui al comma precedente viene effettuata riducendo il punteggio calcolato secondo quanto disposto dai precedenti articoli, di un punto per ogni fattore. In caso di particolare gravità il punteggio attribuito al singolo fattore può essere di due punti.
4. Si considera "negativa" ai fini dell'applicazione dell'art. 3 comma 5 bis del D. L.vo 150/2009 una valutazione complessiva con un punteggio inferiore a 40. Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimento disciplinare per insufficiente rendimento, con l'applicazione dell'art. 55 quater del D. L.vo 165/01.

TITOLO IV

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI SOGGETTI ULTERIORI

Art. 23 - Metodologia di valutazione per il Segretario Comunale

1. La metodologia di valutazione per il Segretario comunale si articola tenendo a riferimento i seguenti elementi:
 - *performance* individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente allo stesso assegnati con il Piano della performance;
 - competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi verificati come dal seguente prospetto:

<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle figure apicali</i> - Capacità di svolgere attività preventiva, informativa e di controllo delle singole figure apicali attraverso interventi di indirizzo e di stimolo, di informazione e di controllo ed emendamento degli atti gestionali assunti ove richiesto
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione
Espletamento incarichi aggiuntivi conferiti dal Sindaco e dai regolamenti
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i titolari di incarico di Elevata Qualificazione e con il personale
Supporto giuridico ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed agli organi politici

- la *performance* organizzativa/obiettivi generali e/o strategici dell'Ente, applicando i fattori indicati per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
- 2. Alla *performance* organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti; alla *performance* individuale si attribuisce un peso di 40 punti; ai comportamenti ed alle capacità professionali e manageriali si attribuisce un punteggio pari a 30.
- 3. La valutazione del Segretario comunale viene effettuata mediante la scheda “**allegato 3**” al presente regolamento.
- 4. Qualora al Segretario comunale siano assegnate le funzioni di titolare di incarico di Elevata Qualificazione, lo stesso sarà valutato analogamente a quanto previsto per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, tenendo conto però dei necessari aggiustamenti, utilizzando, quindi, la **scheda** di valutazione “**allegato 4**” al presente regolamento.
- 5. Per i relativi adempimenti si procede secondo quanto disposto con riguardo alla metodologia di valutazione delle posizioni organizzative. In particolare, trovano applicazione anche per il Segretario comunale, titolare o non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, i fattori di esclusione, di incremento e di riduzione descritti per i dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Art. 24 – Valutazione degli Amministratori Responsabili di servizio

1. Ove il Comune si sia avvalso della facoltà prevista dall'art. 53, comma 23, della L. 388/2000 e successive modifiche ed integrazioni e, pertanto, abbia nominato i componenti dell'esecutivo come Responsabili di servizio, si darà comunque corso alla misurazione e valutazione delle *performance* sia pur con i necessari adeguamenti, coincidendo, nel caso di specie, nelle stesse persone, il ruolo di soggetti gestori e di proponenti degli obiettivi da conseguire.
2. Agli esiti della detta valutazione non è collegata l'attribuzione di alcun emolumento.

TITOLO V

PROCEDURA DI RIESAME E DISPOSIZIONI ULTERIORI

Art. 25 – Esiti della valutazione-Richiesta di riesame e procedura conciliativa

1. Per procedure di conciliazione s'intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della *performance* ed a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale. Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della consegna della scheda di valutazione.
2. Gli esiti della valutazione, sintetizzati nelle apposite schede allegate al presente regolamento, vengono comunicati tempestivamente agli interessati.
3. Dalla data di consegna della scheda di valutazione, ogni soggetto ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di dieci giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione secondo le seguenti modalità:
 - **Segretario:** può presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Nucleo di valutazione, il quale, ove la valutazione contestata riguardi le competenze manageriali e professionali e i comportamenti organizzativi, deve sentire il Sindaco per l'adozione del provvedimento definitivo. La mancata adozione del detto ultimo provvedimento equivale a conferma della valutazione

originaria. È facoltà del valutato chiedere di essere ascoltato dal Nucleo di valutazione.

- **Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:** possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Nucleo di valutazione/OIV, chiedendo il riesame della valutazione. È facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal Nucleo di valutazione e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'attivazione del riesame è consentita solo qualora dal punteggio attribuito derivi una riduzione dell'importo dell'indennità superiore al 40%.
 - **Altri dipendenti:** possono presentare ricorso al Nucleo di valutazione/OIV nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio dei compensi legati alla performance e/o altre indennità di produttività, in misura superiore al 40% del tetto massimo, evidenziando le voci della scheda di valutazione per le quali, ad avviso dei ricorrenti, sono state date valutazioni non congrue. Il Nucleo di valutazione/OIV deve sentire il Titolare di incarico di Elevata Qualificazione di riferimento. Non è comunque ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti. È facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal Nucleo di valutazione, anche in presenza del Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (già P.O.) di riferimento, e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Il procedimento di conciliazione deve concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione con un provvedimento espresso del Nucleo di valutazione/OIV di accoglimento totale o parziale della proposta di modifica o di conferma della precedente valutazione.
 5. Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, a seconda delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla valutazione finale.
 6. Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali ed a carattere meramente dilatorio, nell'esame dei ricorsi si deve necessariamente partire dal presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona od organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, per cui il sindacato sul corretto esercizio del potere valutativo può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione ove questa sia espressamente richiesta.

Art. 26 – Partecipazione al processo valutativo da parte dell'utenza

1. Allo scopo di permettere ai cittadini di partecipare al processo valutativo, si procederà alla elaborazione, diffusione e raccolta di questionari sintetici riferiti ai servizi e/o uffici dell'ente.
2. In sede di prima applicazione, la valutazione non potrà riguardare meno di tre servizi e/o uffici. Essa dovrà, quindi, essere progressivamente integrata negli anni successivi con estensione ai servizi e/o uffici ulteriori.
3. Gli esiti delle valutazioni dovranno essere consegnati al Nucleo di valutazione/OIV in forma strutturata così che possa utilizzarli in sede di valutazione dei soggetti interessati. Di detti esiti dovrà darsi informazione all'Amministrazione nonché al personale interessato per l'adozione delle misure organizzative necessarie ad interventi correttivi ove necessari.

Art. 27 - Entrata in vigore e norme transitorie

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuto conseguimento di esecutività della delibera che l'approva e dovrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione.
2. Il presente regolamento sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore ed abroga tutte le norme contenute nel Regolamento degli uffici e dei servizi con esso incompatibili.

COMUNE DI TORRIONI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
Performance individuale		Max 40 punti	
Obiettivi declinati nel piano della performance		<u>Grado raggiungi- mento obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi assegnati			
OBIETTIVO 1	PESO %		
OBIETTIVO 2	PESO%		
OBIETTIVO 3	PESO%		
OBIETTIVO 4	PESO%		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali, manageriali, organizzative		Max 30 punti	
Interazione con gli organi di indirizzo politico - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		0 a 5	
Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		0 a 5	
Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale		0 a 3	
Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione		0 a 5	
Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		0 a 5	
Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i restanti responsabili, con i colleghi e con il personale		0 a 5	
Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -		0 a 2	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa/obiettivi generali dell'Ente -		Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance		Max 30 punti	
Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti		=	
TOTALE Max 100 punti			

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE
	11

SCHEDA RIEPILOGATIVA RELATIVA AI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

RESPONSABILE: _____

Fattori di incremento		Punteggio assegnato
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 2 punti	
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati con esclusione di assenze per ferie e/o previste e/o programmate e fino a tre giornate ulteriori	Fino a 5 punti	

Fattori di riduzione	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali e/o mancato rispetto delle procedure di legge causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: - Risarcimento del danno - Indennizzo - Commissario ad acta - Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) - Ricorso al funzionario sostitutivo		
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa di particolare rilievo ma non riconducibili ai fattori presupposto		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente accertate nel contesto della valutazione della performance (articolo 55 sexies D. L.vo 165/2001)		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al servizio/settore/area o al responsabile		

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI	
PUNTEGGIO FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE	
TOTALE	

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITÀ DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 21 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 23 % della retribuzione di posizione
- Oltre 92 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

COMUNE DI TORRIONI

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
Performance individuale		Max 40 punti	
Obiettivi assegnati dal Titolare di incarico di Elevata Qualificazione (ex P.O.) sulla base di quelli declinati nel Piano della performance		<u>Grado raggiungi- mento obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
OBIETTIVO 1	PESO		
OBIETTIVO 2	PESO		
OBIETTIVO 3	PESO		
OBIETTIVO 4	PESO		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		Max 30 punti	
Impegno profuso nell'attività di competenza		0 a 5	
Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza		0 a 5	
Rispetto dei tempi		0 a 5	
Precisione ed accuratezza nel lavoro		0 a 5	
Affidabilità nel rispetto degli impegni		0 a 5	
Capacità di lavorare con i colleghi		0 a 5	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa -		Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance		0 a 30	
Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti		=	
TOTALE Max 100 punti			

IL RESPONSABILE DI SETTORE/AREA	P.P.V. IL DIPENDENTE

SCHEDA RIEPILOGATIVA RELATIVA AI FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE**DIPENDENTE:** _____

Fattori di incremento		Punt. Assegnato
Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati con esclusione di assenze per ferie e/o previste e/o programmate e fino a tre giornate ulteriori	Fino a 5 punti	

Fattori di riduzione
Mancato rispetto dei tempi procedurali e/o mancato rispetto delle procedure di legge causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: - Risarcimento del danno - Indennizzo - Commissario ad acta - Ricorso al funzionario sostitutivo
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies del D. L.vo 165/2001)
Indisponibilità e/o resistenza alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al dipendente.

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
PUNTEGGIO FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE	
TOTALE	

**DIPENDENTI NON TITOLARI DI INCARICO DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE DI OGNI CATEGORIA**

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla collocazione del dipendente **in una delle seguenti fasce:**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 60%
- Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 64%
- Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 68%
- Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 70%
- Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 74%
- Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 76%
- Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 78%
- Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 80%
- Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 84 %
- Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 86 %
- Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 88%
- Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 90 %
- Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 95 %
- PUNTEGGIO Oltre 92 punti: erogazione del 100 %

COMUNE DI TORRIONI

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ANNO _____

COGNOME:	NOME:
----------	-------

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
Performance individuale		Max 40 punti	
		<u>Grado raggiungime nto obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
OBIETTIVO 1	PESO		
OBIETTIVO 2	PESO		
OBIETTIVO 3	PESO		
OBIETTIVO 4	PESO		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi		Max 30 punti	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		0 a 5	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		0 a 5	
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle figure apicali</i> - Capacità di svolgere attività preventiva, informativa e di controllo delle singole figure apicali attraverso interventi di indirizzo e di stimolo, di informazione e di controllo ed emendamento degli atti gestionali assunti ove richiesto		0 a 5	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione		0 a 2	
Espletamento incarichi aggiuntivi conferiti dal Sindaco o dai regolamenti		0 a 5	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i titolari di incarico di Elevata Qualificazione e con il personale		0 a 3	
Supporto giuridico ai responsabili di posizione titolari di incarico di Elevata Qualificazione e agli organi politici		0 a 5	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance		0 a 30	
Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti		=	
TOTALE Max 100 punti			

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI TORRIONI

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE
TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ANNO _____**

COGNOME:	NOME:
-----------------	--------------

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
Performance individuale		Max 40 punti	
		<u>Grado raggiungime nto obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati			
OBIETTIVO 1	PESO		
OBIETTIVO 2	PESO		
OBIETTIVO 3	PESO		
OBIETTIVO 4	PESO		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali, manageriali, organizzative		Max 30 punti	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		0 a 5	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		0 a 5	
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle figure apicali</i> - <i>Collaborazione</i> - Capacità di svolgere attività preventiva, informativa e di controllo delle singole figure apicali attraverso interventi di indirizzo e di stimolo, di informazione e di controllo ed emendamento degli atti gestionali assunti ove richiesto. Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i restanti responsabili/ titolari di P.O. e con il personale		0 a 5	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale		0 a 3	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione		0 a 2	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		0 a 5	
Supporto giuridico ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed agli organi politici		0 a 5	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance		0 a 30	
Valutazione della performance organizzativa e individuale da parte degli utenti		=	
TOTALE		Max 100 punti	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE

ELEMENTI COMUNI ALLE SCHEDE 3 E 4
SCHEDA RIEPILOGATIVA RELATIVA AI FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE

SEGRETARIO COMUNALE: _____

Fattori di incremento		Punteggio assegnato
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 2 punti	
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 5 punti	

Fattori di riduzione	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali e/o mancato rispetto delle procedure di legge causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: - Risarcimento del danno - Indennizzo - Commissario ad acta - Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) - Ricorso al funzionario sostitutivo		
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento		
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa di particolare rilievo ma non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente accertate nel contesto della valutazione della performance (articolo 55 sexies D.L.vo 165/2001)		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al servizio/settore/area o al responsabile		

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI	
PUNTEGGIO FATTORI DI INCREMENTO E RIDUZIONE	
TOTALE	

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale del monte salari** secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITÀ DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO COMUNALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 1 % del monte salari
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 2% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 3% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 4% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 75 a 77 punti: erogazione del 5% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 78 a 80 punti: erogazione del 6% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 90 punti: erogazione del 7% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 8 % della retribuzione di posizione
- Oltre 92 punti: erogazione del 10% del monte salari