



COMUNE DI CALANGIANUS

SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Stralcio relativo agli effetti della valutazione per la
distribuzione delle premialità**

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 120 del 12/11/2024

2. VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO - TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione dei titolari di elevata qualificazione è proposta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione e facendo riferimento alle seguenti componenti:

- a) ***Livello di conseguimento degli obiettivi gestionali individuali e relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e/o individuali (peso 45%)***, con particolare alla attuazione di piani e programmi dell'Amministrazione, modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento alla riduzione dei costi, nonché ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, qualità e quantità delle performance e dei servizi erogati.

Il punteggio (P) attribuito deve essere ponderato in funzione del peso (p) assegnato a ciascun obiettivo. Il punteggio ponderato è calcolato secondo la seguente formula: $P_p = P \cdot p / 100$. La somma dei punteggi ponderati di ciascun obiettivo, arrotondati all'unità, dà il punteggio finale relativo agli obiettivi stessi.

Dopo aver valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo di valutazione trasmette l'esito della valutazione al Segretario Comunale il quale nel termine di 10 giorni dalla data di trasmissione può avanzare istanze di riesame richieste da ciascun Responsabile di Servizio. Il Nucleo, dopo aver verificato le istanze si esprime, previa attività istruttoria, nel successivo termine di 10 giorni.

- b) ***Contributo individuale rappresentato dai comportamenti organizzativi (peso 35%)***.

La procedura di valutazione di tale ambito richiede:

1. verifica da parte dei valutatori dell'osservanza di specifici obblighi da parte dei valutati;
2. completa, accurata e formale rendicontazione, rispettosa della tempistica prestabilita, da parte di coloro che devono essere valutati;
3. trasmissione agli uffici competenti dell'amministrazione e al Nucleo di valutazione, da parte dei responsabili apicali, degli elenchi finali riguardanti i valutati, distinti per ciascuna tipologia di personale non dirigenziale appartenenti alla propria struttura/unità organizzativa, con precisa indicazione dei punteggi attribuiti.

Ad ogni fattore comportamentale è attribuito all'inizio dell'anno di esercizio e/o in occasione dell'approvazione del PIAO un "peso relativo" (p), che rileva la necessità di incentivare comportamenti organizzativi coerenti con le priorità strategiche dell'ente; la somma dei pesi attribuiti è pari a "100".

La pesatura compete al Sindaco, su proposta del Segretario Comunale e sentito il Nucleo di valutazione. Della relativa pesatura tempestivamente è data comunicazione al Responsabile di servizio.

Tale pesatura ha una validità almeno triennale.

Il punteggio (P) attribuito è ponderato in funzione del peso (p) assegnato a ciascuna dimensione comportamentale. La somma dei punteggi ponderati dà il punteggio finale relativo alla valutazione delle dimensioni comportamentali.

- c) ***Livello di performance organizzativa dell'ente (peso 20%)***.

Per valutare il contributo alla performance organizzativa, il Nucleo di Valutazione fa riferimento alla tabella, sulla base di una rendicontazione puntuale curata dal Segretario Comunale:

Il punteggio (P) attribuito è ponderato in funzione del peso (p) assegnato a ciascuna dimensione. La somma dei punteggi ponderati dà il punteggio finale relativo alla valutazione della performance organizzativa di ente.

2.1 Condizioni per la valutazione

La procedura di valutazione dei responsabili dei servizi richiede comunque l'osservanza delle seguenti condizioni:

- a. il soggetto valutato deve sottoporre al valutatore una completa, accurata e formale rendicontazione, secondo la tempistica prestabilita;

- l'assenza totale di rendicontazione determina l'esclusione totale o parziale dalla procedura di valutazione; la mancata rendicontazione si configura quando siano trascorsi 30 giorni dalla scadenza stabilita per l'invio degli elementi di conoscenza indispensabili per la verifica degli obiettivi;
 - i ritardi ingiustificati nell'invio degli elementi di conoscenza indispensabili per la verifica degli obiettivi comportano l'applicazione di una penalità supplementare nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi nel massimo del 30% della valutazione espressa;
- b. qualora si verificano cessazioni anticipate dall'incarico, il soggetto valutato trasmette la rendicontazione al soggetto valutatore entro 15 giorni dal termine dell'incarico;
- c. l'incarico conferito ha una durata superiore a 90 giorni.

2.2 Correttivi alla retribuzione di risultato

Dopo aver concluso il processo di valutazione, il Nucleo di valutazione acquisisce dal Responsabile del sistema dei controlli interni e dal RPCT informazioni relative a:

- rispetto delle misure sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione;
- rispetto dei tempi di procedimento;
- irregolare gestione delle risorse umane;
- vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza;
- inefficienze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente;
- rilievi conseguenti all'attività di controllo interno;
- amministrazione digitale.

A seguito della suddetta verifica sono applicati dal Nucleo di Valutazione i seguenti correttivi:

RILIEVO	CONSEGUENZA
LIEVE	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 5%
MEDIO	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 10%
GRAVE	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 15%

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 che prevede per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il rispetto dei tempi di pagamento quale elemento utile ai fini del pieno riconoscimento della retribuzione di risultato determinata a seguito del processo di valutazione, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato *ex lege* in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

2.3 – La valutazione negativa

La valutazione inferiore al punteggio "2" è ritenuta valutazione NEGATIVA e non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato e produce gli effetti previsti dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento come disciplinato dal D. Lgs.n.165/2001.

3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari)

a) Livello del contributo reso al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza

Il punteggio viene assegnato dal Responsabile titolare di Elevata qualificazione in base al contributo che ciascun dipendente ha reso per il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa del Comune.

Una volta definiti in sede di pianificazione gestionale, a ciascun obiettivo, il Responsabile di Servizio assegna un peso in ragione della complessità e della strategicità dello stesso. La somma dei pesi è pari a 100.

Il punteggio relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi viene assegnato dal Responsabile di Servizio secondo tabella.

Il punteggio (P) attribuito deve essere ponderato in funzione del peso (p) assegnato a ciascun obiettivo. Il punteggio ponderato è calcolato secondo la seguente formula: $P_p = P \cdot p / 100$. La somma dei punteggi ponderati di ciascun obiettivo, arrotondati all'unità, dà il punteggio finale relativo agli obiettivi stessi.

b) Contributo individuale rappresentato dai comportamenti organizzativi

Tale dimensione è valutata dai Responsabili del Servizio titolari di elevata qualificazione cui il dipendente è assegnato in relazione ad indicatori

Ogni fattore comportamentale è opportunamente pesato come rappresentato nella scheda allegata. Annualmente la pesatura può essere modificata in relazione alla necessità di incentivare particolari e specifici comportamenti che si ritengono funzionali alla attività di servizio e/o al conseguimento degli obiettivi. Di tale modifica ogni Responsabile di servizio ne dà comunicazione al dipendente, al Segretario Comunale e al Nucleo di valutazione.

N.B.: Qualora non sia possibile esprimere una valutazione per uno o più elementi indicati per la mancata corrispondenza dell'elemento al ruolo assegnato, l'elemento non viene valutato ed il punteggio ottenuto, ad esempio per 7 elementi su 10, si divide per 7 e si moltiplica per 10, per porre ogni valutato nelle stesse condizioni finali. Devono comunque essere valutati almeno 6 elementi.

Il punteggio totale è determinato in funzione delle singole categorie e profili professionali nel seguente modo:

AREA	Comportamenti organizzativi	Contributo alla realizzazione degli obiettivi
Operatori	70%	30%
Operatori esperti	60%	40%
Istruttori	50%	50%
Funzionari	40%	60%

La valutazione inferiore al punteggio "2" è ritenuta valutazione NEGATIVA e non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato e produce gli effetti previsti dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento come disciplinato dal D. Lgs.n.165/2001.

Dopo aver concluso il processo di valutazione, il valutatore attesta l'assenza di eventuali condizioni che possono incidere sulla quantificazione del premio individuale, con particolare riferimento a disservizi e/o inefficienze che hanno comportato danni al funzionamento dell'ente o rilievi conseguenti all'attività di controllo interno.

A seguito della suddetta verifica sono applicati i seguenti correttivi:

RILIEVO	CONSEGUENZA
LIEVE	LA RETRIBUZIONE INCENTIVANTE E' RIDOTTA DEL 5%
MEDIO	LA RETRIBUZIONE INCENTIVANTE E' RIDOTTA DEL 10%

GRAVE

LA RETRIBUZIONE INCENTIVANTE E' RIDOTTA DEL 15%

6. VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, viene effettuata dal Sindaco, con il supporto eventuale del Nucleo di valutazione, sulla base della verifica delle seguenti attività svolte dal Segretario:

Per la valutazione dei fattori G) e H) il Sindaco si avvale del contributo del Nucleo di valutazione.

In base al punteggio complessivo conseguito, viene erogata al Segretario Comunale la retribuzione di risultato prevista dai vigenti CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali.

7. EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con una valutazione minima di 20/50, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

La viene attribuita, in base al punteggio complessivo risultante sommando i punti ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte, come sopra descritte, nella percentuale stabilita nella seguente tabella di conversione:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI INDENNITA' DA EROGARE AL SEGRETARIO
Da 20 a 24 punti	3,0%
Da 25 a 29 punti	5,5%
Da 30 a 34 punti	7,5%
Da 35 a 39 punti	9,0%
Da 40 a 50 punti	100%

La valutazione inferiore al punteggio "20" è ritenuta valutazione NEGATIVA e non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento come disciplinato dal D. Lgs.n.165/2001.

7.1 CORRETTIVI

Dopo aver concluso il processo di valutazione, il Nucleo di valutazione acquisisce elementi informativi da più soggetti qualificati (Sindaco, Assessori, Responsabili di PO) e attesta il rispetto dei seguenti obblighi di legge:

Dopo aver concluso il processo di valutazione, il Sindaco, con il supporto eventuale del Nucleo di valutazione, acquisisce elementi informativi da più soggetti qualificati (Assessori, Responsabili di PO) relativi a:

- rispetto delle misure sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione;
- rispetto dei tempi di procedimento;
- irregolare gestione delle risorse umane;
- vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza;
- inefficienze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente;
- rilievi conseguenti all'attività di controllo interno;
- amministrazione digitale.

A seguito della suddetta verifica sono applicati con il contributo del Nucleo di Valutazione i seguenti correttivi:

RILIEVO	CONSEGUENZA
LIEVE	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 5%
MEDIO	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 10%
GRAVE	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 15%

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 che prevede per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il rispetto dei tempi di pagamento quale elemento utile ai fini del pieno riconoscimento della retribuzione di risultato determinata a seguito del processo di valutazione, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.