

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti avviene mediante procedure che garantiscano trasparenza ed oggettività, in riferimento esclusivamente ad elementi predeterminati e misurabili, che costituiscano il risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento.

La valutazione riguarda il raggiungimento degli obiettivi e le prestazioni comportamentali che pesano sulla determinazione del risultato complessivo rispettivamente per il 50% e il 50%.

L'assegnazione degli obiettivi e la determinazione delle risorse necessarie per conseguirli, la determinazione del peso degli stessi e dei relativi indicatori per la valutazione del risultato avviene annualmente attraverso i documenti di programmazione, sulla base delle proposte presentate dai dirigenti interessati, sentito il Direttore Generale e validate dagli organi politici di riferimento.

Ci si attiene ai seguenti criteri di valutazione, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento:

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione ha per oggetto il valore degli obiettivi di gestione, la cui individuazione, modifica o soppressione vengono previamente concordati con l'organo politico di riferimento.

A) FASI:

- 1) proposta di graduazione degli obiettivi
- 2) determinazione della graduazione degli obiettivi
- 3) valutazione dei diversi fattori ovvero:
 - a) del conseguimento degli obiettivi:
 - i. per i direttori di servizio e delle unità di progetto
 - ii. per i direttori di Dipartimento
 - b) dei comportamenti
- 4) valutazione finale complessiva
- 5) individuazione dei destinatari e delle quote di retribuzione di risultato



Proposta di graduazione degli obiettivi:

- i direttori di Dipartimento concordano con i direttori di servizio e/o unità di progetto la “proposta di graduazione (ponderazione)” degli obiettivi da inviare, previa validazione del/degli Assessore/Assessori di riferimento, al Direttore Generale e all'ufficio del Controllo di Gestione;
- la graduazione (attribuzione di importanza all'obiettivo) avviene in base alla rilevanza strategica e alla complessità;
- il totale dei “pesi” attribuiti a ciascun obiettivo deve portare a 100;

- ogni obiettivo deve essere corredato da uno o più indicatori di qualità o di quantità, contrassegnati da un proprio valore percentuale, che ne consentano di misurare il raggiungimento.



Determinazione della graduazione degli obiettivi:

Il Direttore Generale valuta a sua volta la complessità e la strategicità degli obiettivi considerati e, se del caso, sentito/i l'Assessore/i di riferimento, apporta integrazione e modifiche alla ponderazione proposta dal dirigente, sia in aumento che in diminuzione.



Valutazione

a) Consegimento degli obiettivi:

Tra 60 e 120 giorni dall'inizio dell'anno successivo, l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il conseguimento degli obiettivi proposti ed esprime un giudizio che trasforma il punteggio teorico in punteggio reale.

I giudizi esprimibili sono 2: Fatto – Non fatto, e comportano:

- | | |
|-----------|--|
| Fatto | <input type="checkbox"/> conferma il punteggio teorico |
| Non fatto | <input type="checkbox"/> annulla il punteggio teorico |

La somma dei punteggi ottenuti costituisce il punteggio reale che va rapportato al 50%.

b) Prestazioni comportamentali

Tale valutazione viene effettuata dai direttori di Dipartimento per i direttori di Servizio e dal Direttore Generale per gli altri direttori, secondo i criteri, le schede seguenti e le eventuali disposizioni del Direttore Generale, di norma entro il mese di febbraio dell'anno seguente a quello di riferimento, e viene validata in via definitiva dall'OIV.

La scheda di valutazione è composta da 4 criteri relativi alle varie capacità del dirigente, che a loro volta sono suddivisi in fattori e un ultimo criterio riservato alla valutazione del Direttore Generale.

Ogni fattore viene valutato con i seguenti punteggi: 3, 6, 7, 8 e 10.

Ogni criterio avrà un peso differenziato.

I singoli punteggi ponderati contribuiranno a formare la somma finale che sarà espressa in centesimi con valutazione massima 100.

Tale valore comunque sarà poi ricalcolato e rapportato, in quanto contribuirà al 50% sulla valutazione complessiva.

Valutazione dei Dirigenti dell'Ente					
Criteri		Ponderazione	Fattori	Punteggio	Punteggio rapportato al peso
1	Capacità manageriali	30	a. Capacità di pianificare le attività e di valutare le priorità b. Capacità di iniziativa e di pianificazione/progettazione della proposta c. Capacità di leadership d. Visione sistemica		
2	Capacità tecnico professionale	20	a. Apporto professionale specifico b. Problem solving		
3	Capacità di controllo e analisi	20	a. Capacità di verificare i risultati raggiunti e di valutare la loro adeguatezza rispetto ai risultati prefissati b. Verificare e valutare l'operato del personale assegnato		
4	Capacità relazionali	20	a. Capacità di collaborazione con le altre strutture dell'Ente anche mediante lavoro di gruppo		
5	Valutazione del Direttore Generale	10	a. Valutazione sull'andamento complessivo e in particolare in relazione alla capacità e al contributo organizzativo e di gestione delle risorse umane e finanziarie		
TOTALE					

c) L'applicazione di alcune norme di legge comporta la necessità di completare la scheda di valutazione di ciascun dirigente con i fattori di valutazione riportati nella tabella sottostante. L'eventuale di inosservanza di tali prescrizioni verrà trattata come "hygiene factor". Ognuno dei fattori, infatti, può incidere sfavorevolmente sul punteggio finale totalizzato dal dirigente.

ci)

	Fattore	Riferimento normativo	COME SI APPLICA
1	“La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente”.	L. n. 241/1990, art. 2 c. 9 Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35; per i limiti di applicazione del predetto art. 1, D.L. n. 5/2012, vedi il comma 2 del medesimo art. 1, D.L. n. 5/2012. <i>"Conclusione del procedimento"</i>	Per le strutture che sono dotate di un sistema di monitoraggio dei tempi procedurali: – 1 punto per inadempienze riguardanti fino al 5 % dei procedimenti trattati e – 2 punti oltre il 5% . Per le strutture che non si dotino di un sistema di monitoraggio: - 1 punto Per ogni inadempienza
2	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Resta salvo il diritto del privato di dimostrare il danno derivante dalla mancata osservanza del termine di conclusione del procedimento ai sensi degli articoli 2 e 2-bis.”	L. n. 241/1990, art. 14 ter comma 6 bis , comma inserito dal l'art. 10 comma 1 lettera f L. 15/2005, successivamente sostituito dal D.L. n. 78/2010, art. 49 c. 2 lett. d) Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122.	- 1 punto Per ogni inadempienza
3	I contratti posti in essere in violazione del divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro determina la mancata erogazione della retribuzione di risultato.	D.lgs n. 165/2001, art. 7 c. 5 BIS come modificato dal D.lgs n. 75/2017	Mancata corresponsione del premio

4	I dirigenti che operano in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori ed in particolare delle disposizioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 sono responsabili in sede di valutazione.	Dlgs n. 165/2001, art. 36 c. 5 come modificato dal D.lgs n. 75/2017 <i>"Utilizzo di contratti di lavoro flessibile"</i>	Se si verifica la condizione - 5 punti
5	Mancato rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali nei tempi previsti dalle vigenti disposizioni Legislative con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. n. 145/2018. La verifica del raggiungimento dell'obiettivo è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35(2013 come convertito e modificato dalla L. n. 64/2013.	L'art. 4 bis, comma 2, del D.L. n.13/2023. Decreto legislativo n. 231/2002.	L'igiene factor consta di - 30 punti e, poichè l'Ente dispone di un unico indirizzo e codice di fatturazione, viene applicato, soltanto se si verifica la condizione del mancato rispetto dei termini di pagamento di cui sopra per l'Ente, in subordine: - al/ai dirigenti che non fa/fanno pervenire agli uffici della Ragioneria la nota di liquidazione entro 25 giorni dal ricevimento della fattura; - al Dirigente della Ragioneria che non emette il pagamento entro il tempo massimo consentito dalla normativa vigente, pur avendo tutti i dirigenti rispettato la condizione precedente.
6	Perdita di contributi, sovvenzioni o finanziamenti regionali, statali o comunitari determinata da responsabilità del dirigente, verificata attraverso istruttoria interna.	Su impulso del Direttore Generale	Se si verifica la condizione - 10 punti

Valutazione finale complessiva

È espressa in centesimi e rappresenta la somma del *punteggio di valutazione* (cioè ponderato) attribuito a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e del *punteggio di valutazione* derivante dalla valutazione dei comportamenti, sottratti gli eventuali punteggi negativi di cui al punto c).

La valutazione finale si considera positiva se corrispondente ad un punteggio finale uguale o superiore a 60 punti, di cui almeno 30 raggiunti nella valutazione dei comportamenti e 30 in quella degli obiettivi, altrimenti viene considerata negativa con conseguente perdita del diritto alla retribuzione di risultato.

La valutazione si attiene alle seguenti regole procedurali:

Il Direttore Generale, i Direttori di Dipartimento e il Segretario Generale rispettivamente per la valutazione dei dirigenti di Dipartimento e di quelli di Servizio di propria competenza, formulano, di norma entro il mese di gennaio dell'anno seguente a quello di riferimento, la proposta di valutazione.

La proposta comprende:

- la valutazione dei comportamenti formulata dal Dirigente competente per i criteri da 1 a 4 della scheda sopra indicata e dal Direttore Generale in riferimento al punto 5;
- la conferma o la modifica del grado di raggiungimento degli obiettivi quali risultanti dal programma del controllo di gestione secondo quanto inserito nel sistema dai responsabili di ogni struttura.

Il dirigente valutato dà atto di aver preso visione della proposta di valutazione sottoscrivendola e, se lo ritiene, fa annotare in calce alla scheda le proprie osservazioni.

I valutatori di cui sopra inoltrano le schede formulate all'OIV.

L'Organismo Indipendente di Valutazione trasmette al dirigente valutato le schede di norma entro il mese di febbraio.

Il valutato può presentare all'OIV entro 15 giorni dalla ricezione delle schede, osservazioni per il solo caso di non corretta osservanza della procedura di valutazione, potendo richiedere anche un colloquio.

Acquisite le osservazioni e/o espletati i colloqui, eventualmente anche disposti d'ufficio, l'Organismo Indipendente di Valutazione procede con la validazione delle valutazioni e le propone al Sindaco per il perfezionamento della procedura ai fini della corresponsione del premio di risultato.

Ai dirigenti viene trasmesso il provvedimento del Sindaco che esprime formalmente la valutazione, di norma entro il mese di maggio.