

**COMUNE DI SALICE SALENTINO**  
**PROVINCIA DI LECCE**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## Le finalità 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 “responsabile” di Servizio 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”.

### Gli ambiti della valutazione

Il processo valutativo si articola in quattro step:

- 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 premianti.** consistono nell’attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l’assegnazione di **obiettivi** distinti in tre diverse tipologie: generali, settoriali e individuali. A ciascuna di queste tipologie viene attribuito un “punteggio di incidenza”, in funzione della specificità del ruolo assegnato al responsabile. Ciascun obiettivo, inoltre, viene “pesato” mediante l’attribuzione di un “moltiplicatore” che ne esprime il grado di complessità. **Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito 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 20 punti, con l’avvertenza che, in ogni caso la somma dei punteggi dei due fattori non potrà superare il valore di 120 (la somma di fattori sub 2) e 3) non può superare 100);**
- 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. **Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nei precedenti fattori (N.B. solo a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni).**

### 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:

- 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 di obblighi comportamentali che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale;
- d) Violazione delle disposizioni contenute nell'art. 7, co. 5-bis, del D.lgs. 165/2001 in materia di stipula di contratti di collaborazione.

## I FATTORI PREMIANTI

1. I fattori premianti si articolano in.

- a) **Obiettivi generali:** riguardano l'attuazione delle **politiche complessive dell'ente** e degli **obiettivi trasversali**, ancorché con riferimento a specifici compiti da attribuire ai singoli responsabili in relazione al ruolo rivestivo;
- b) **Obiettivi settoriali:** sono riferiti al conseguimento delle funzioni attribuite alle strutture organizzative, anche con il riferimento a standard di servizi, dimensioni conseguite o al gradimento da parte dell'utenza;
- c) **Obiettivi individuali:** sono riferiti ai responsabili dei servizi in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.

In conformità alla prescrizione contenuta nell'art. 9, co. 1, lett. a) del D.lgs. 150/2009, gli obiettivi settoriali (b) debbono essere in numero prevalente.

Al fine di assicurare omogeneità nella valutazione, a ciascun obiettivo viene attribuito un "peso di incidenza" utilizzato come moltiplicatore rispetto al grado di conseguimento ottenuto

Tipologia di obiettivo	MOLTIPLICATORE
1) Obiettivo la cui realizzazione richiede ordinaria attività adempimentale o gestionale	Da 0,5 a 0,7
2) Obiettivo la cui attuazione richiede particolare impegno ai fini dell'individuazione di soluzioni di tipo organizzativo o di interazione con altri soggetti o complessità strutturale	Da 0,8 a 1,2
3) Obiettivo caratterizzato da complessità derivante da costante trasversalità, esposizione a rischio, variazione normativa o specifica attività di studio ed elaborazione o di programmazione trasversale	Da 1,3 a 1,5

- 2. Il punteggio relativo a ciascun obiettivo si ottiene dal prodotto della percentuale di attuazione per il valore del moltiplicatore attribuito.
- 3. Attribuzione del punteggio.

- a. **Punteggio di obiettivo**: Percentuale conseguita dall'obiettivo x moltiplicatore
  - b. **Punteggio complessivo del "fattore premiante"**: media dei punteggi di obiettivo /100 x peso di incidenza del fattore.
4. In ogni caso il punteggio del fattore di premialità non può superare il valore di 100.

## I FATTORI DI INCREMENTO

1. 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:

a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti

2. Il punteggio dei "fattori premianti" e dei "fattori di incremento" viene sommato, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a 100.

## FATTORI DI RIDUZIONE

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:

1) Aver causato <b>danno all'immagine</b> dell'ente
2) Aver determinato un <b>danno economico</b> a causa di inerzia o inadempimento
3) <b>Mancato rispetto dei tempi procedurali</b> causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno; b) Indennizzo; c) Commissario <i>ad acta</i> ; d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art. 2, co. 9, Legge 241/1990)
4) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di <b>prevenzione della corruzione e/o trasparenza</b> amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
5) <b>Mancato rispetto delle direttive</b> impartite dall'amministrazione (art. 21, co. 5, D.lgs. 165/2001)
6) <b>Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard</b> qualitativi e quantitativi del settore di competenza (art. 21, co. 1 bis)
7) <b>Violazione degli obblighi prestazionali</b> che abbiano determinato insufficiente rendimento (art. 55 quater, co.

2)
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato <b>gravi danni</b> al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies)
9) <b>mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare</b> , laddove si renda necessario (art. 55 sexies, co. 3)
10) <b>rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo</b> sulla regolarità degli atti
11) <b>indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione</b> organizzativa
12) <b>mancata o inadeguata partecipazione</b> alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
13) <b>mancata o inadeguata integrazione</b> con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
14) aver causato ingiustamente <b>debiti fuori bilancio</b>
15) <b>inadeguatezza della valutazione</b> di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione
16) <b>Rilevi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al settore o al responsabile</b>
17) <b>Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi per fatti ascrivibili al settore o al responsabile</b>

La riduzione viene effettuata con il seguente metodo:

- se ricorrono da 1 a 2 dei fattori elencati: - 5;
- se ricorrono da 3 a 5 dei fattori elencati: - 10;
- se ricorrono più di 5 fattori: da 11 a 100.

In ogni caso, laddove il fatto commesso, anche se rientrante in un solo fattore, si rilevi particolarmente grave, si potrà, con adeguata motivazione, sospendere la valutazione, in modo definitivo, esprimendo un "giudizio negativo".

## **L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio come segue:

- a) fino al raggiungimento di punti 50/100 non compete l'indennità di risultato;
- b) da punti 51/100 a punti 60/100 si assegna l'indennità di risultato pari al 5% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione attribuito con decreto del Sindaco;
- c) da punti 61/100 a punti 70/100 si assegna l'indennità di risultato pari al 10% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione attribuito con decreto del Sindaco;
- d) da punti 71/100 a punti 80/100 si assegna l'indennità di risultato pari al 15% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione stabilita con decreto del Sindaco;
- e) da punti 81/100 a punti 90/100 si assegna l'indennità di risultato pari al 20% del massimo assegnabile commisurato all'indennità di posizione stabilita con decreto del Sindaco;
- f) da punti 91/100 si assegna il 25% dell'indennità di posizione conferita con decreto del Sindaco.

## **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" e nei "fattori di riduzione" 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.

## **LA SOSPENSIONE DELLA VALUTAZIONE**

Laddove si abbia notizia dell'avvio di un procedimento disciplinare a carico del soggetto valutato, riferito a fatti relativi all'anno di valutazione, il processo valutativo viene sospeso fino alla conclusione del procedimento stesso e una volta riaperto si dovrà verificare, ai fini della valutazione, se ricorrano i "fattori presupposto" o i "fattori di riduzione" indicati nella metodologia.

## **LA VALUTAZIONE NEGATIVA**

Ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 3, co. 5-bis del D.lgs. 150/2009, così come modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a 50/100.

A fini della valutazione si ritiene di adottare le allegate schede di valutazione.

## SCHEDA RIEPILOGATIVA

RESPONSABILE/SEGRETARIO COMUNALE: \_\_\_\_\_

### 1) Fattore premiante (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	
Obiettivi settoriali	
Obiettivi individuali	

### 2) Fattore di integrazione

		NOTE	PUNTEGGIO
a. Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti		
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti		
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti		
d. Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti		
e. Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti		

### 3) Fattori di riduzione

	Ricorrenza (si/no)	Note
1) Aver causato <b>danno all'immagine</b> dell'ente		
2) Aver determinato un <b>danno economico</b> a causa di inerzia o inadempimento		
3) <b>Mancato rispetto dei tempi procedurali</b> causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno; b) Indennizzo; c) Commissario <i>ad acta</i> ; d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, co. 9, Legge 241/1990)		
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di <b>prevenzione della corruzione e/o trasparenza</b> amministrativa		

5) <b>Mancato rispetto delle direttive</b> impartite dall'amministrazione (art. 21, co. 5, D.lgs. 165/2001)		
6) <b>Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard</b> qualitativi e quantitativi del settore di competenza (art. 21, co. 1 bis)		
7) <b>Violazione degli obblighi prestazionali</b> che abbiano determinato insufficiente rendimento (art. 55 quater, co. 2)		
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato <b>gravi danni</b> al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies)		
9) <b>mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare</b> , laddove si renda necessario (art. 55 sexies, co. 3)		
10) <b>rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo</b> sulla regolarità degli atti		
11) <b>indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione</b> organizzativa		
12) <b>mancata o inadeguata partecipazione</b> alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo		
13) <b>mancata o inadeguata integrazione</b> con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno		
14) aver determinato <b>debiti fuori bilancio</b>		
15) <b>inadeguatezza della valutazione</b> di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione		
16) <b>rilevi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio</b>		
17) <b>Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi</b>		
<b>n. ricorrenze</b>		

#### Riduzione da applicare

Fino a 2: 5 punti	
Da 3 a 5: 10 punti	
Oltre 6: da 11 a 100 punti	

#### RIEPILOGO

Fattori premianti	
Fattori di incremento	
SOMMA (MAX 100)	
Fattori di riduzione	
<b>TOTALE</b> (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	

L'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

---

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO \_\_\_\_\_

COGNOME: \_\_\_\_\_ NOME: \_\_\_\_\_

Area: \_\_\_\_\_ Servizio: \_\_\_\_\_ Cat.: \_\_\_\_\_ Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Punti da assegnare	Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio (su valutazione dell'O.I.V.)	Max p. 40	
Valutazione da parte del Titolare di Posizione organizzativa	Max p. 50	
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro coi colleghi e l'utenza		
Efficienza organizzativa e affidabilità		
Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza		
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità		
Grado di responsabilizzazione verso i risultati		
Abilità tecnico-operativa		
Livello di autonomia – Iniziativa		
Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure		
Quantità delle prestazioni		
Flessibilità		
Performance organizzativa	Max p. 10	
<b>TOTALE</b>	Max p. 100	

L'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

---