

**CONSORZIO PER LA GESTIONE DELL'OSSERVATORIO  
AMBIENTALE**

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 34 del 10.04.2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA PER LA MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (SMIVAP) ADEGUATO AI  
PRINCIPI INTRODOTTI DAL D. LGS. 74/2017 (CD. RIFORMA MADIA)**

L'anno 2024, questo giorno dieci del mese di APRILE  
alle ore 17,30,

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

convocato con regolare invito, si è riunito con la presenza di Signori:

IVANO IACOMELLI	Presente <input checked="" type="checkbox"/>	Assente <input type="checkbox"/>
GIOVANNI CHIATTI	Presente <input checked="" type="checkbox"/>	Assente <input type="checkbox"/>
FABIO ANGELONI	Presente <input type="checkbox"/>	Assente <input checked="" type="checkbox"/>
AMEDEO ANNIBALI	Presente <input checked="" type="checkbox"/>	Assente <input type="checkbox"/>
EGIDIO CIAMBELLA	Presente <input checked="" type="checkbox"/>	Assente <input type="checkbox"/>
BRUNO BRUNORI	Presente <input type="checkbox"/>	Assente <input checked="" type="checkbox"/>

Presiede il Presidente Ivano Iacomelli

Assistito dal Segretario Dott. Gino Andrea Viola





**PREMESSO CHE** il D.lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento";

Che il D.lgs. n. 150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

Che questo Consorzio ha approvato e successivamente modificato nel tempo il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguandolo alle suddette disposizioni di legge;

**DATO ATTO CHE** il D.lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante i Titoli II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione delle premialità;

**CONSIDERATO CHE** l'articolo 18 del sopracitato D.lgs. 74/2017 stabilisce che gli Enti Locali e loro organismi adeguano entro 6 mesi dall'entrata in vigore dello stesso i propri ordinamenti e che decorso detto termine e nelle more di tale adeguamento, trovano applicazione le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017, fino alla nuova disciplina regionale e locale;

**VISTA** la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in data 09/01/2019 con la quale, in ossequio a quanto stabilito dall'art.7, comma 1 del DLgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74/2017, viene rappresentata la necessità di aggiornare annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il sistema di misurazione e valutazione

della performance;

**RITENUTO** pertanto di dover approvare il nuovo Sistema per la misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) alla luce dei principi introdotti dal d.lgs. 74/2017 (cd. riforma Madia);

**DATO ATTO CHE** alla redazione di quanto sopra si e' proceduto anche su indirizzo pervenuto tramite comunicazione email, agli atti, dell'O.I.V in carica;

**VISTO** il parere favorevole del Nucleo di Valutazione Prot. N. 9523 del 13.07.2022, allegato;

**DATO ATTO CHE** sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole il Responsabile della Sezione amministrativa in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Che l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio di previsione 2024/2026 e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

Visto l'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il D.lgs. 267/2000;

Visto il D.lgs. 165/2001;

Visti i CCNL di comparto;

Visto lo Statuto Consortile;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono integralmente riportate:



**Di richiamare** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

**Di adeguare** il Sistema per la misurazione e valutazione delle performance, (SMIVAP) come predisposto, ai principi introdotti dal d.lgs. 74/2017 (cd. Riforma Madia), allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

**Di pubblicare** il Sistema per la misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

**Di trasmettere** copia del presente provvedimento ai Responsabili di P.O. dell'Ente;

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134,

comma 4 del D.lgs. 267/2000

Successivamente,

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,

**DELIBERA**

Con voti *ad unanimità dei presenti* ed espressi nelle forme di legge di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

**PARERI ESPRESSI SULLA PRESENTE PROPOSTA AI SENSI DELL'ART. 49 1° COMMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.8.2000 N. 267.**

In ordine alla regolarità tecnica

PARERE Favorevole

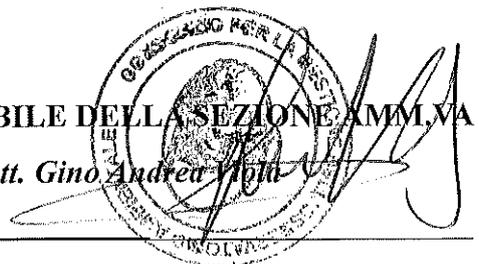
In ordine alla regolarità contabile

PARERE Favorevole

Civitavecchia, li 14/04/2024

IL RESPONSABILE DELLA SEZIONE AMM. VA

Dott. Gino Andrea Volpi



Letto, approvato e sottoscritto come segue

**IL SEGRETARIO**  
*Dott. Gino Andrea Viola*



**IL PRESIDENTE DEL CDA**  
*Ivano Iacometti*



---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio il 12/04/2024 per restarvi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 1° comma del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.



---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3° del D.Lgs. 18.8.2000 n.267.

Civitavecchia , li 20/04/2024

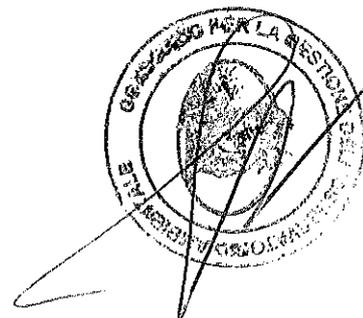
**IL SEGRETARIO**  
**(Dott. Gino Andrea Viola)**



**CONSORZIO PER LA GESTIONE  
DELL'OSSERVATORIO AMBIENTALE DI  
CIVITAVECCHIA**

---

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL  
CONSORZIO**



## Sommario

ART. 1 – FINALITA’ E PRINCIPI .....	3
ART. 2 – LA METODOLOGIA .....	3
2.1 GLI OBIETTIVI.....	3
2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	3
2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE .....	4
ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE.....	4
ART. 4 - MODALITA’ DI VALUTAZIONE.....	4
ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE .....	5
ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI .....	5
ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE .....	5
ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE .....	6
9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE .....	6
9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA .....	6
9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	7
9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA’ DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	7
ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA .....	8
ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA .....	8
ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	9
ART. 13 – CUSTOMER SATISFACTION .....	9
ART. 14 – MODALITA’ DI CALCOLO DELL’INCENTIVO ECONOMICO .....	9
ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE .....	9
ART. 16 – SCHEDE DI VALUTAZIONE .....	10



## ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese, la erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

## ART. 2 – LA METODOLOGIA

### 2.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal dlgs 267/2000, dal dlgs n. 150/2009, dal dlgs 165/2001, dal DL 74/2017 e s.m.i., gli obiettivi sono contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, hanno natura triennale in linea con le previsioni strategiche e operative contenute nel DUP, il Sindaco o la Giunta assegnano annualmente gli obiettivi Responsabili delle strutture rispettivamente con decreto o con delibera, i Responsabili sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi, gli stessi vengono poi comunicati al Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) che può proporre modifiche o chiedere integrazioni formali, sia nella fase di proposta ed elaborazione che in quella di monitoraggio dell'attuazione riveste un ruolo direttivo e di responsabilità il Segretario Generale.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato, il Nucleo può effettuare in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi.

L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si può procedere all'erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance.

### 2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il regolamento per la valutazione della performance viene proposto dal Nucleo, o comunque sottoposto alla sua validazione, e approvato dalla Giunta.

## 2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Una importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

## ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

1. Il Presidente del CDA;
2. Il Consiglio di CDA (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. I Responsabili titolari di Elevate Qualificazioni;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

1. Il Nucleo di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, dei titolari di Elevate Qualificazioni, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
2. I Titolari di Elevate Qualificazioni valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

## ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il segretario comunale e i responsabili stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno allegati alla stessa anche in formato elettronico.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

## ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta, il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il diritto alla valutazione della performance espressa, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato possibile esprimere un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente titolari di Elevate Qualificazioni o dipendenti.

## ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di Elevate Qualificazioni sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 20%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 50%);
3. Competenze professionali e comportamenti organizzativi (nella misura del 20%);
4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di ente.

## ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 10%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura o a specifici obiettivi individuali (nella misura del 50%);
3. Competenze professionali e comportamenti organizzativi (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

## ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

### 9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (25%);
2. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
3. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (25%);

### 9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA

Gli obiettivi sono approvati dal CDA a inizio dell'anno di riferimento su proposta dei Responsabili, devono essere corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

Il Nucleo, se esplicitamente richiesto e qualora si renda necessario, può effettuare in sede di proposta di valutazione della performance una ponderazione di natura qualitativa sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura attribuendo il peso iniziale del 70% a tutti gli obiettivi e attribuendo il restante 30% solo in presenza rispettivamente dei seguenti parametri:

1. La coerenza intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione strategica (10%).
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del suo raggiungimento (10%).
3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre la normale attività istituzionale e operativa propria della struttura (10%).

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene attuata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato corredata dalla documentazione attestante il raggiungimento degli stessi e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PONDERAZIONE	PUNTEGGIO
1							
2							
3							
4							
5							
TOTALE							

### 9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per competenze professionali e comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa, a tal fine gli Amministratori che hanno un contatto diretto con i valutati possono proporre annualmente la valutazione di questi parametri.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento agli utenti nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
MEDIA	

### 9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto dei parametri previsti nel Regolamento, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

## ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni, per gli altri casi la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere proporzionalmente ridotta.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

A fronte di eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, che siano ancora in corso alla data del processo istruttorio di valutazione, la proposta di valutazione della performance viene sospesa e le risorse collegate congelate in attesa del completamento dei procedimenti ascritti ai valutati oggetto dei procedimenti.

## ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Per le Elevate Qualificazioni il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è

tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, solo e soltanto nel caso in cui dovessero sussistere gravi ed evidenti errori formali dopo tale confronto la proposta valutativa può essere posta all'attenzione del Presidente del CDA.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, solo e soltanto nel caso in cui dovessero sussistere gravi ed evidenti errori formali dopo tale confronto la proposta valutativa può essere posta all'attenzione del Nucleo di valutazione.

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative e regolamentari.

## ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Consorzio, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

## ART. 13 – CUSTOMER SATISFACTION

Si intende la capacità di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di quest'ultime, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017.

## ART. 14 – MODALITA' DI CALCOLO DELL'INCENTIVO ECONOMICO

L'incentivo economico (I) relativo all'indennità di risultato viene calcolato dividendo il budget predeterminato (B) relativo al risultato per la somma dei punteggi totali di valutazione (T) ricevuti dagli interessati, in tale modo si ottiene il valore economico medio unitario del punto (P), quindi l'incentivo economico individuale sarà dato dal singolo punteggio di valutazione ricevuto (V) moltiplicato per il valore del punto, quindi  $P = B / T$  e  $I = P * V$ .

In caso di scarso raggiungimento medio degli obiettivi da parte di tutti i valutati si può valutare di decurtare in maniera proporzionale il budget del risultato predeterminato.

## ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente regolamento è soggetto al parere vincolante del Nucleo e può essere oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

## **ART. 16 – SCHEDE DI VALUTAZIONE**

Al presente regolamento vengono allegate a titolo di esempio delle bozze di schede di valutazione relative ai soggetti da valutare all'interno dell'ente che possono essere utilizzate, rispettivamente:

Allegato A);

Allegato B);

Allegato C).

ALLEGATO A)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE: \_\_\_\_\_

ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100 PUNTI)	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	
Rispetto dei tempi medi di pagamento	
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	
Monitoraggio della customer satisfaction	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100 PUNTI)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
<b>SOMMA TOTALE</b>						

COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100 PUNTI)	
Parametri di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 30%)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PESO 50%)	
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	
<b>SOMMA TOTALE</b>	

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_  
 Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
 Firma del Valutato per accettazione

\_\_\_\_\_

Eventuali

note:

ALLEGATO B)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE: \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_

ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100 PUNTI)</b>	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	
Rispetto dei tempi medi di pagamento	
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	
Monitoraggio della customer satisfaction	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

<b>VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100 PUNTI)</b>						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
<b>SOMMA TOTALE</b>						

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100 PUNTI)</b>	
Fattori di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
INTEGRITÀ: Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

**DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO (DA 0 A 100 PUNTI):**

<b>TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO</b>	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 20%)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PESO 50%)	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (PESO 10%)	
<b>SOMMA TOTALE</b>	

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_  
Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
Firma del Valutato per accettazione

\_\_\_\_\_  
Eventuali note:

ALLEGATO C)

BOZZA SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE: \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_ ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100 PUNTI)</b>	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	
Rispetto dei tempi medi di pagamento	
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	
Monitoraggio della customer satisfaction	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

**GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA (DA 0 A 100 PUNTI):**

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (DA 0 A 100 PUNTI)</b>	
Fattori di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	

**TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 10%)</b>	
<b>PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (PESO 50%)</b>	
<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 40%)</b>	
<b>SOMMA TOTALE</b>	

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_  
Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
Firma del Valutato per accettazione

\_\_\_\_\_  
Eventuali note:

