

ALLEGATO B

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE dei COLLABORATORI

1. 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 “collaboratore” a cui compete l’esecuzione degli obiettivi attribuiti dal proprio responsabile, sia nel rispetto delle mansioni di competenza che delle prescrizioni di legge e degli obblighi comportamentali.

In considerazione dell’ampiezza della “performance”, intesa, sia come realizzazione di attività specifiche, sia come collaborazione con gli altri interlocutori, 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”

2. Il soggetto valutatore

La valutazione della performance individuale e l’attribuzione dei premi ai collaboratori è effettuata da ciascun Responsabile di Servizio.

3. 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** che consistono:
 - nell’attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l’assegnazione di obiettivi individuali. A ciascun obiettivo viene attribuito un “peso di incidenza”, in funzione della specificità del ruolo assegnato dal responsabile. (Cfr lettera A1 della scheda) **Max. punti 60**
 - Nell’attribuzione di un punteggio in relazione alla valutazione individuale basata su specifici indicatori di comportamenti professionali.(Cfr lettera A2 della scheda) **Max. punti 40**

Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito è comunque non superiore a 100 punti

- 3) **Fattori di incremento** che 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. (Cfr lettera B della scheda) **Max 15 punti.**
- 4) **Fattori di riduzione** che esprimono una “valutazione di tipo oggettivo” sul comportamento del soggetto interessato, 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. L’applicazione del presente fattore è subordinata a una procedura che consenta all’interessato di produrre osservazioni. (Cfr lettera C della scheda) Max -30 punti.**

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:

- 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 delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs. 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del d.lgs. 165/2001).

Ulteriore fattore è quello legato alla presenza:

- d) La presenza deve essere significativamente utile, altrimenti non si procede alla valutazione.

2. I FATTORI PREMIANTI

1. Articolazione: I fattori premianti si articolano in:

- a) **Obiettivi individuali:** Sono riferiti in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti. Il presente fattore viene valutato non solo in relazione alla percentuale di raggiungimento ma anche in relazione all'apporto individuale del singolo collaboratore per tale raggiungimento.
- b) **Valutazione individuale:** è riferita ai seguenti fattori comportamentali:
Capacità:
 - gestione dei conflitti, clima interno e capacità di lavorare in gruppo
 - gestione delle emergenze e dei cambiamenti
 - rispetto delle regole senza formalismi
 - interfunzionalità con gli altri collaboratori dell'ufficio
 - autoaggiornamento professionale e know how
 - proporre e gestire soluzioni innovative sia dal punto di vista procedurale che organizzativo
 - qualità dell'apporto individuale: gestione del ruolo e problem solving
 - gestione dell'utenza e degli interlocutori: capacità di ascolto e di cogliere i bisogni.

2. Attribuzione del punteggio

- a. **Peso incidenza obiettivo:** Valore di ogni progetto espresso in punti (max 60 punti).
- b. **Percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo**
- c. **Punteggio conseguito:** somma dei punteggi ottenuti dai singoli obiettivi (a x b)
- d. **Punteggio valutazione individuale:** somma dei punteggi dei singoli fattori.
- e. **Totale (c+d)**

3. I FATTORI DI INCREMENTO

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 3 punti
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
c. Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 3 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 3 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 3 punti
	Tot. Max 15 punti

4. 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) Avere causato danno all'immagine dell'ente
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali 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)
4) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dal responsabile (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)
7) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
8) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
9) rilevi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
Max -30 punti

La riduzione della valutazione deve essere effettuata, con adeguata motivazione, in relazione alla gravità dei fatti commessi.

Per fatti particolarmente gravi, il Responsabile potrà, con adeguata motivazione, sospendere la valutazione, in modo definitivo, esprimendo un "giudizio negativo".

5. L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

I premi ai collaboratori vengono erogati sulla base dei seguenti principi:

- 1) sulla base di quanto concordato in sede di contrattazione decentrata integrativa, la Conferenza dei responsabili/titolari di PO, all'inizio di ogni anno suddivide le risorse disponibili per:

- a- obiettivi individuali
- b- produttività individuale

La valutazione della produttività individuale è la risultante della valutazione dei fattori premianti e della sommatoria dei fattori di incremento e di riduzione (**cfr. lettera A2+D della scheda**).

All'esito del processo di valutazione della performance, i Responsabili procedono alla compilazione della scheda relativa alla valutazione dei collaboratori con le modalità previste dal Regolamento, e le condividono con i medesimi.

Sulla base degli esiti della valutazione e delle risorse disponibili si procede alla suddivisione dei compensi individuali in proporzione ai risultati conseguiti.

6. PEO (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla valutazione della produttività individuale avuto riguardo al solo fattore dei Comportamenti/Capacità individuali (lettera A2) e della sommatoria dei fattori di incremento e di riduzione (**cfr. lettera A2+ D della scheda**).

Le disposizioni contrattuali relative alle progressioni prevedono che venga tenuto in considerazione le valutazioni del triennio che precede l'anno di selezione.

7. 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.

8. LA VALUTAZIONE NEGATIVA

Ai fini dell'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 5-bis del decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017:

- relativamente all'irrogazione del licenziamento disciplinare, per "valutazione negativa" si intende il conseguimento di un punteggio complessivo inferiore a 39/100.

Il lavoratore dovrà essere formalmente edotto circa il fatto che la valutazione individuale di cui al precedente comma rileva ai fini dell'applicazione del concetto di "insufficiente rendimento" di cui all'art. 55 *quater lett. f) quinquies* D. Lgs. 165/2001, ovvero all'accertamento della responsabilità dirigenziale.