



COMUNE DI CASAL VELINO

PROVINCIA DI SALERNO

Piazza XXIII Luglio, 6 – 84040 Casal Velino (SA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 103 del 11/06/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP).

Il giorno undici del mese di Giugno dell'anno duemilaventisei alle ore 17:40, in modalità mista (presenza/videoconferenza), previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello, risultano:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
<u>1</u>	PISAPIA SILVIA	Sindaco	X	
<u>2</u>	GIORDANO DOMENICO	Vice Sindaco		X
<u>3</u>	CRESCENZO ANGELO	Assessore	X	
<u>4</u>	CAPUTO ANTONIO	Assessore	X	
<u>5</u>	ABAGNALE KATIUSCIA ROSELLA LUANA	Assessore	X	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 1

Partecipa alla seduta **il Segretario Comunale, Dott. Dott.ssa Genny Di Vita** che provvede alla redazione del presente verbale e alla successiva relativa sottoscrizione.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Avv. Silvia Pisapia** in qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- il D. lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta), in attuazione della L. 15/2009, 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";
- tale decreto legislativo ha trovato conferme nella legge di riforma della P.A., articolo 17 della legge 124/2015;
- il decreto lgs. 150/2009, aggiornato con il d. lgs. 74/2017, prevede all'art. 7 che "Le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione, il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di misurazione e valutazione della performance;
- il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, approvato con delibera di giunta comunale n.31 del 20.02.2025, deve essere aggiornato al nuovo CCNL 2022-2024;

RITENUTO CHE:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- la contrattazione è ammessa nella materia della valutazione delle prestazioni, ai soli fini della corresponsione del trattamento accessorio e nei limiti stabili dalla legge, per il presente sistema si procede alla sola informativa sindacale;

CONSIDERATO CHE:

- per l'adozione del **SMVP** è stato richiesto in data 28 maggio 2026, via PEC il parere vincolante del Nucleo di Valutazione, fornito con il verbale n. 15 in pari data (prot. 7426 del 28.05.2026);
- il SMVP è stato inviato alla RSU e alle OO.SS. territoriali a mezzo pec del 28.05.2026, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 2022/2024;
- per quanto riguarda i dipendenti, il Sistema prevede la formazione di una graduatoria in base al punteggio ottenuto nella valutazione delle capacità individuali e nella valutazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale assegnato dal competente Funzionario di Elevata Qualificazione. nonché la differenziazione del premio individuale;

VISTO il Piano di Attività e di Organizzazione (**PIAO**), approvato con delibera di giunta comunale n. 60 del 30.03.2026;

VISTO il parere espresso, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., sotto il profilo della regolarità tecnica, dal competente Responsabile del servizio personale;

NON ACQUISITO il parere contabile non comportando i presente atto effetti diretti o riflessi

sulla situazione economico finanziaria, trattandosi di atto generale per sua natura astratto;

RICONOSCIUTA la propria competenza all'adozione del presente atto ai sensi dell'art. 48 TUEL

PROPONE A DELIBERATO

DI ADOTTARE il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” allegato alla presente deliberazione, di cui fa parte integrante;

DI DARE ATTO che il suddetto Sistema entrerà in vigore dalla data di esecutività della presente delibera;

DI DARE la massima diffusione e informazione del presente provvedimento mediante trasmissione a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito web dell'ente nel link “Amministrazione Trasparente”.

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 134, comma 4, TUEL D.lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITA la proposta che precede

DATO ATTO CHE è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di valutazione della performance prot. 7426 del 01.06.2026 il quale ha osservato che il regolamento risulta ben equilibrato ed in linea con il contenuto della Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 18.12.2019 e della legge 41/2023;

ATTESO che l'adeguamento della metodologia per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ costituisce un preciso obbligo contrattuale e di legge;

CON VOTI unanimi espressi come per legge;

D E L I B E R A

1. Recepirsi integralmente la proposta che precede la quale forma parte integrante del dispositivo.
2. Rimettere, per l'esecuzione, copia del presente provvedimento a:
 - Settore PERSONALE

Con separata votazione, ad esito unanime, resa nei modi e termini di legge la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

COMUNE DI CASAL VELINO

(PROVINCIA DI SALERNO)

SISTEMA DI MISURAZIONE

E VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE

(SMVP)

(APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. ___ DEL __. __. 2026)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., noto come “**Decreto Brunetta**”, unitamente alle modifiche apportate dal **D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105**, dal **decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017 (art.18)**, dal **contratto collettivo nazionale di lavoro Enti Locali 2019-2021 e 2022-2024**, dal **CCNL Dirigenti e Segretari comunali e dalla Direttiva Zangrillo** prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della performance per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premieria selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di **performance organizzativa e individuale**.

Al fine di consentire all’ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Segretario Comunale, Funzionari con incarichi di Elevata qualificazione e restante personale*), le amministrazioni predispongono, aggiornano e adottano annualmente il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, di seguito definito “**SMVP**”, **previo parere vincolante** del Nucleo di valutazione della performance, successivamente definito **Nucleo**.

L’aggiornamento può essere effettuato anche mediante atto di conferma con il quale l’Ente attesti che il “**SMVP**” non richiede alcuna modifica.

I risultati dell’attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell’Ente nel link “**Amministrazione Trasparente**” sottosezione “**Performance**” per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell’attività di misurazione e valutazione svolta dall’organo competente.

Finalità del “SMVP”

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato a:

- *comunicare con chiarezza ai dipendenti dell’ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;*
- *sollecitare l’apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;*
- *spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;*
- *responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;*
- *valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti mediante la partecipazione ai momenti formativi (direttive del Ministro della Finzione Pubblica del 23 marzo 2023 e 14 gennaio 2025);*
- *consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo (customer satisfaction).*

Obiettivo prioritario è quello di attivare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell’Ente, individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati, quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performance, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

Nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli enti locali con il presente regolamento si determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.

DESCRIZIONE DEL SISTEMA

L'organizzazione dell'Ente:

Il presente sistema si applica a tutto il personale del Comune di Casal Velino ed in particolare:

- Segretario comunale;
- Ai Dirigenti (se presenti);
- Funzionari di Elevata Qualificazione che rivestono ruolo apicale;
- Il personale di categoria A, B, C, D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Il personale di categoria A, B, C, D con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione in Settori/Aree.

A capo di tali entità sono collocati i funzionari con incarico di elevata qualificazione.

Il Segretario Comunale si avvale dei succitati Dirigenti, Funzionari, Responsabili di Settore/Area, per svolgere le proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento.

Azioni del "SMVP"

Le azioni del "SMVP" consistono in un mix rappresentato da un lato dalla performance organizzativa e, dall'altro, dalla performance individuale.

La performance organizzativa ha ad oggetto:

- a. *l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b. *l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c. *il rispetto dei tempi di pagamento da prevedere negli obiettivi da assegnare;*
- d. *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- e. *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- f. *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- g. *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- h. *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- i. *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*

La performance individuale è la componente del sistema collegata:

- a. *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b. *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c. *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze*

professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

e. il rispetto dei tempi di pagamento da prevedere negli obiettivi da assegnare;

f. alla esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;

g. alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei *Funzionari di Elevata Qualificazione*, responsabili di settore/area, è collegata, altresì, al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

La misurazione e valutazione, relative alla performance individuale del personale, sono effettuate sulla base del sistema, come da scheda di valutazione, e collegate:

a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, assegnati con i piani di lavoro;

b. alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.

Essendo lo strumento della valutazione, paragonabile a un continuo “*work in progress*”, occorre che nel corso dell'anno la stessa fruisca, arricchendosi nella sostanza, di elementi basati sul giudizio dei destinatari dei servizi erogati, cioè gli utenti/stakeholders (*customer satisfaction*)

I cittadini, infatti, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, comunicando anche direttamente al Nucleo di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati.

L'ente è tenuto ad adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale, dirigenziale e/o Funzionario con incarichi di elevata qualificazione ed il personale assegnato. Per gli uni e per gli altri, dovranno essere preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali, dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo sarà essenziale verificare:

✚ *l'attuazione dei contenuti della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di attività e Organizzazione;*

✚ *la capacità di rispettare e far rispettare le regole comportamentali;*

✚ *orientamento alla professionalità e al miglioramento continuo del proprio lavoro;*

✚ *la capacità di promuovere la formazione del personale;*

✚ *la capacità di individuare e risolvere i problemi;*

✚ *il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;*

✚ *la capacità di orientare il cittadino;*

✚ *la capacità di gestione e di comunicazione all'interno del gruppo.*

Per i componenti del gruppo/unità operativa vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

Il “SMVP”, improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

1) *assegnazione degli obiettivi;*

2) *monitoraggi e misurazioni,*

3) *verifica/che intermedia/e;*

4) valutazione finale.

a) assegnazione obiettivi

Il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Pianificazione strategica – definizione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi strategici di lungo periodo:
 - Linee Programmatiche di Mandato
 - Documento Unico di Programmazione
- Programmazione pluriennale–declinazione degli obiettivi strategici in programmi/progetti pluriennali:
 - Bilancio pluriennale
 - Documento Unico di Programmazione
 - Piano triennale delle Opere Pubbliche
- Programmazione operativa – definizione degli obiettivi gestionali e attribuzione delle risorse necessarie:
 - Bilancio di Previsione
 - Sottosezione 2.2.- Performance del PIAO ed eventuale PEG
- Attuazione degli obiettivi e monitoraggio degli andamenti gestionali e delle performance (*con eventuale messa in atto di azioni correttive degli scostamenti, se rilevati*)
 - Report sullo stato di raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori (2 monitoraggi all'anno)
 - Variazioni di bilancio
- Rendicontazione, Valutazione e Comunicazione dei risultati
 - Ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione
 - Relazione sul Rendiconto della gestione (artt. 151 e 231 TUEL)
 - Valutazione della Performance
 - Relazione annuale sulla performance
 - Erogazione dei premi

Questa fase è caratterizzata dalla partecipazione e dalla trasparenza e si fonda sull'analisi delle attività da svolgere in vista del risultato finale.

A ciascuna Area/Settore possono essere assegnati un numero di obiettivi pari o inferiori a 4 (quattro), di cui almeno 1 (uno) intersettoriale, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi sono adottati previo invio di una proposta ai Funzionari di elevata qualificazione-Responsabili di Settore/Area.

Nel caso in cui i Funzionari, Responsabili di Settore/Area, non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che gli stessi abbiano espresso un parere positivo.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per l'effettuazione della valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, **anche dando corso – ove necessario - all'adozione di un piano provvisorio.**

A ciascun obiettivo deve essere assegnato un peso.

Gli obiettivi da assegnare al personale dirigenziale e/o con incarichi di Elevata Qualificazione devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*

- *specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;*
- *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

La valutazione della performance organizzativa e individuale è evidenziata nella relativa scheda di valutazione per il personale dirigenziale/incaricato di Elevata Qualificazione e del restante personale.

<i>Fasi</i>	<i>Soggetti Coinvolti</i>	<i>Strumenti</i>
Assegnazione obiettivi	<u>Interni</u> ◆ Sindaco e Giunta ◆ Segretario e Incaricati di Elevata Qualificazione e restante personale ◆ Nucleo ◆ Organo di revisione <u>Esterni</u> Gli utenti e gli stakeholders in generale l'A.N.A.C. il Dipartimento Funzione Pubblica la Corte dei Conti	Bilancio di Previsione DUP PIAO- Sottosezione 2.2.- Performance

Più specificatamente dovrebbero concretizzarsi i suddetti passaggi:

- entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del consiglio comunale, il segretario comunale cura, con l'ausilio dei **Funzionari con incarico di elevata qualificazione**, Responsabili di Settore/Area, la predisposizione del PIAO, sezione Performance e del piano degli obiettivi, comprensivo dei relativi punteggi.
- La giunta con l'adozione del Piano degli obiettivi (**Piano della Performance**) o della Sottosezione Performance del PIAO assegna ai **Funzionari con incarico di elevata qualificazione**, Responsabili di Settore/Area, gli obiettivi programmatici e, contestualmente al bilancio di previsione, tutte le risorse disponibili che consentano al Settore/Area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.
- I **Funzionari con incarico di di elevata qualificazione**, responsabili di settore/area, nei successivi **15 giorni** assegnano alle proprie risorse umane gli obiettivi che devono consentire al settore/area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.

La Giunta Comunale approva il Piano della Performance (PIAO) - Piano degli obiettivi.

a) monitoraggio e verifica degli obiettivi programmati

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario comunale, dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando eventuali criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

I **Funzionari con incarico di di elevata qualificazione**, responsabili di settore/area:

- ☐ *monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività ed obiettivi assegnati ai dipendenti del settore/area o dei servizi loro assegnati;*
- ☐ *verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.*

Il Nucleo di Valutazione, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, informa tempestivamente la Giunta sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai responsabili di posizione organizzativa ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizione organizzativa, nonché ove richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal segretario.

b) gli esiti della valutazione

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo all'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso all'erogazione delle indennità per i segretari, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

c) scadenario della valutazione

I Funzionari con incarico di elevata qualificazione dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta **entro e non oltre il 31 marzo** 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.

In caso di omessa produzione della relazione dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione il Nucleo procederà a formulare la proposta valutativa, tenendo in debito conto il mancato rispetto dell'adempimento previsto.

Il Nucleo comunica ai Funzionari di Elevata Qualificazione la valutazione nella forma di proposta.

d) differenziazione del premio individuale (art.81 del ccnl 2019-2021 e art. 48 del ccnl 2022-2024)

A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai dipendenti nella scheda di valutazione, il Funzionario di Elevata Qualificazione, responsabile del settore/area, compila una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione.

In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in quattro fasce così distinte: **valutazione elevata;**
valutazione positiva media – valutazione positiva - base; valutazione negativa.

Peso	Gradi di valutazione	Livello di performance
Per punteggi tra 95 e 100	Valutazione elevata	1^ Fascia
Per i punteggi tra 80 e 94	Valutazione positiva - media	2^ Fascia
Per punteggi tra 61 e 79	Valutazione positiva - base	3^ Fascia
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa	4^ Fascia

Ai dipendenti inseriti nella fascia corrispondente alla valutazione elevata, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei

premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

La misura di detta maggiorazione e la quota limitata del numero dei dipendenti, a cui assegnare tale differenziazione, è definita in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a 5 unità.

e) procedure di conciliazione

Per procedure di conciliazione s'intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance ed a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale. Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della formulazione della proposta valutativa del Nucleo.

Dalla data di consegna o pubblicazione dei provvedimenti di cui sopra, ogni dipendente ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di dieci giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione secondo le seguenti modalità:

- **Segretario:** può presentare motivate e circostanziate argomentazioni direttamente al Sindaco chiedendo una diversa valutazione, Il Sindaco decide con provvedimento definitivo nei successivi dieci giorni. La mancata adozione del provvedimento definitivo da parte del Sindaco equivale a conferma della valutazione originaria.
- **Funzionari con incarico di elevata qualificazione** possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Sindaco, chiedendo il riesame della proposta di valutazione da parte del N.V. e chiedendo di essere sentiti dal N.V. in presenza del Sindaco. La richiesta di modifica della valutazione può avere ad oggetto la modifica del punteggio finale in relazione al punteggio riguardante la performance organizzativa o individuale. Il procedimento di conciliazione deve concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione e deve concludersi con un provvedimento espresso del Sindaco di accoglimento totale o parziale della proposta di modifica o di conferma della *precedente valutazione*.
- **Altri dipendenti:** nei dieci giorni successivi alla consegna della scheda di valutazione possono nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio dell'indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance, possono presentare ricorso al funzionario con incarico di elevata qualificazione, responsabile del settore/area di riferimento, contro la valutazione relativa alla performance individuale, evidenziando le voci della scheda di valutazione per le quali, ad avviso dei ricorrenti, sono state date valutazioni non congrue. Non è comunque ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal funzionario con incarico di elevata qualificazione di riferimento alla presenza del Nucleo di valutazione e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il funzionario con incarico di elevata qualificazione decide con provvedimento motivato sul ricorso, sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta, entro e non oltre 30 giorni dalla data di proposizione del ricorso. In caso di accoglimento del ricorso, il servizio personale prende atto della nuova valutazione utilizzandola ai fini della redazione della graduatoria definitiva. Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai dirigenti, a secondo delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla graduatoria o valutazione finale. Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali ed a carattere meramente dilatorio, nell'esame dei ricorsi si deve necessariamente partire dal presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona od organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, per cui il sindacato

sul corretto esercizio del potere valutativo può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione ove questa sia espressamente richiesta.

TRASPARENZA

Sul sito istituzionale dell'ente è presente l'apposita sezione denominata “**Amministrazione Trasparente**”, secondo i dettami del D. Lgs.33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, dove si pubblicano, fra l'altro, tutti gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Secondo quanto stabilito con il vigente **PIAO**, ogni funzionario con incarico di Elevata Qualificazione è individuato quale responsabile delle pubblicazioni ed è referente del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione svolge le funzioni di vigilanza e controllo di cui all'art. 44 del D. Lgs.33/2013, come modificato dal D. Lgs. 74/2016.

OBIETTIVO TRASVERSALE RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art.4 bis del D.L.24.02.2023, n.13, convertito in L.21.04.2023, n.41, rubricato “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”, nell'ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, prevede che le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145”.

OBIETTIVO

E' impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l'obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del settore economico- finanziario per l'emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile del settore economico-finanziario ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi dipesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Tale obiettivo di legge verrà annualmente inserito nel Piano performance/PDO senza attribuzione di uno specifico peso, e in sede di valutazione, in caso di mancato raggiungimento dello stesso, darà luogo ad una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

VERIFICA

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti 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. Lgs. 35/2013 convertito dalla Legge 64/2013.

A tal fine il Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria comunicherà, al Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti e per conoscenza al Nucleo di Valutazione, i dati relativi ai tempi di pagamento estrapolandoli dalla piattaforma. L'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà effettuata dall'Ufficio competente per il trattamento economico del personale in sede di liquidazione.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata al personale dei profili professionali di Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari (senza elevata qualificazione) e quella destinata ai Funzionari di Elevata Qualificazione, con responsabilità dirigenziale e Segretari Comunali.

COMUNE CASAL VELINO
SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
FUNZIONARIO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione	Punti assegnati	
Performance individuale	Max 50 punti	
	<u>Attesi</u>	<u>Assegnati</u>
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati		
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI		
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi	Max 30 punti	
<i>Capacità di relazionarsi con colleghi</i> - Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi e con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo del servizio,	<i>0 a 5</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	<i>0 a 5</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	<i>0 a 5</i>	
<i>Pianificazione, organizzazione e innovazione</i> - Capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	<i>0 a 5</i>	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	<i>0 a 5</i>	
<i>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</i> - Capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		
Performance organizzativa	Max 20 punti	
Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo complesso (Linee di mandato - DUP - PEG) - Fattori declinati nel piano della performance	<i>0 a 10</i>	
Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti (customer satisfaction) e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.	<i>0 a 10</i>	
TOTALE	Max 100 punti	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE	max 50 punti	
COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	max 30 punti	
MANAGERIALI		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	max 20 punti	
TOTALE	MAX 100 PUNTI	

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio assegnato
a. Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Da 0 a 2 punti	
b. Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Da 0 a 3 punti	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (si/no)	Riduzione da applicare
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) e) Nei casi di ritardo o mancata risposta in materia di accesso civico (artt. 5 e 5 bis D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97)		
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Omessa produzione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano performance		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Violazione del Codice di comportamento		
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)		
Inadeguatezza della valutazione dei propri collaboratori, a causa della mancata integrazione e omogenizzazione o indifferenziazione immotivata dei giudizi espressi		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
TOTALE		

Riduzione da applicare

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione,

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla percentuale dell'indennità di risultato secondo le fasce sotto indicate.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREVISTA IN BILANCIO PER LE E.Q. – MAX 25%

Al termine del processo valutativo, a ciascun Responsabile di E.Q. viene attribuito un punteggio espresso in centesimi. L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale alla spesa complessiva prevista in bilancio per la retribuzione di risultato che, come da contratto, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

Punteggio fino a 60 punti: nessun compenso

Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione

Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione

Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione

Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione

Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 16 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 83 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 21% della retribuzione di posizione

Punteggio da 93 a 94 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione

Punteggio 95 punti: erogazione del 23% della retribuzione di posizione

Punteggio 96 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione

Punteggio da 97 a 100 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

COMUNE CASAL VELINO
SCHEDA VALUTAZIONE
PERSONALE NON APICALE
CATEGORIE Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 50 punti	
			<u>Attesi</u>	Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro				
Descrizione obiettivi	Peso	Indicatori di valutazione		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali e comportamenti organizzativi			Max 40 punti	
*Grado di partecipazione e contributo al risultato			<i>0 a 10</i>	
*Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione			<i>0 a 10</i>	
*Comportamento organizzativo			<i>0 a 10</i>	
Attenzione all'utenza (customer satisfaction)			<i>0 a 5</i>	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa			Max 10 punti	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile di P.O. di riferimento			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.	Per presa visione - Il dipendente

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	Max 50 punti
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	Max 40 punti
Performance organizzativa	Max 10 punti
Totale	Max 100 punti

***1. grado di partecipazione e contributo al risultato**, con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

***2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

***3. comportamento organizzativo**, con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

**EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'
PERSONALE NON APICALE
CATEGORIE Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 50% della valutazione
- Punteggio da 55 a 60 punti: erogazione del 55% della valutazione
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 60% della valutazione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 65% della valutazione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 70% della valutazione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 75% della valutazione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 80% della valutazione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 85% della valutazione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90 % della valutazione
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della valutazione

**METODOLOGIA DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA MEDIA
PRO-CAPITE
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

A conclusione del processo di valutazione, considerando il punteggio ottenuto in base ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione, l'incaricato di elevata qualificazione, responsabile di settore/area, provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione.

In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in quattro fasce utilizzando il seguente criterio:

Peso	Gradi di valutazione	Livello di performance
Per punteggi tra 95 e 100	Valutazione elevata	1^ Fascia
Per i punteggi tra 80 e 94	Valutazione positiva - media	2^ Fascia
Per punteggi tra 61 e 79	Valutazione positiva - base	3^ Fascia
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa	4^ Fascia

Il fondo destinato alla performance individuale ed assegnato a ciascun settore viene suddiviso in due importi, utilizzando la seguente metodologia di calcolo.

MODALITA' DI CALCOLO BONUS PERFORMANCE INDIVIDUALE	INDICATORI
FONDO DESTINATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Risorse PI
Dipendenti valutati positivamente	Dip
Dipendenti con valutazione elevata	Dip magg
Misura maggiorazione premio	M magg%
Valore medio teorico (valore pro-capite)	VMT
Valore individuale della maggiorazione dei premi	VI Magg
Quota limitata dei dipendenti con valutazione elevata	Q dip magg%

E' prevista la determinazione del valore medio teorico (o pro-capite), su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle risorse destinate alla performance individuale per il numero dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione positiva.

Tenendo presente gli indicatori inseriti nella precedente tabella, si procede al calcolo della quota di Risorse x maggiorazione da destinare alle maggiorazioni dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata (Quota A) e al calcolo della quota di Risorse x tutti da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva (Quota B).

MODALITA' DI CALCOLO DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
VM teorico	=	Risorse PI	diviso	Dip
Maggiorazione individuale	=	VM teorico	moltiplicato	Mmagg %
Risorse x maggiorazione	=	Maggiorazione individuale	moltiplicato	Qdipmagg%
Risorse x tutti	=	Risorse PI	sottratto	Risorse x maggiorazione
Quota dipendenti valutazione positiva	=	Risorse x tutti	diviso	Dip
Quota dipendenti valutazione elevata	=	Quota dipendenti valutazione positiva	sommato	Maggiorazione individuale

La **Quota A** viene costituita per il finanziamento della maggiorazione dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata a seguito della valutazione effettuata dal responsabile apicale. Il premio individuale della maggiorazione, da aggiungere alla quota media pro-capite, si ottiene con la seguente formula: Risorse x maggiorazione diviso il numero dei dipendenti con valutazione elevata.

La **Quota B** rappresenta l'importo di risorse da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva. L'importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente.

L'importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente, come illustrato nella seguente tabella:

Peso	Gradi di valutazione	Livello di performance	Valori % premialità
Per punteggi tra 95 e 100	Valutazione elevata	1^ Fascia	100% + magg.
Per i punteggi tra 80 e 94	Valutazione positiva - media	2^ Fascia	100%
Per i punteggi tra 61 e 79	Valutazione positiva - base	3^ Fascia	75%
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa	4^ Fascia	Nessun compenso

**SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
SEGRETARIO COMUNALE**

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
-----------------	--------------

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Attesi</u>	Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali generali e individuali assegnati -				
OBIETTIVO 1	PESO PONDERALE	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO PONDERALE	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO PONDERALE	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO PONDERALE	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali			Max 30 punti	
<i>Funzioni di collaborazione - Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici</i>			0 a 6	
<i>Funzioni di assistenza giuridico amministrativa - Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate</i>			0 a 5	
<i>Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta - Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.</i>			0 a 4	
<i>Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi -Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento</i>			0 a 8	
<i>Funzioni di rogito - Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria</i>			0 a 3	
<i>Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati - Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali</i>			0 a 4	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa			Max 30 punti	
<i>Grado di attuazione della normativa in materia di controllo interno, trasparenza amministrativa e anticorruzione</i>			0 a 20	
<i>Grado di valutazione da parte degli utenti e/o assenza di segnalazioni di inadempimenti</i>			0 a 10	
TOTALE			Max 100 punti	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

ALLEGATO CUSTOMER SATISFACTION

SCHEDA DI VALUTAZIONE/GIUDIZIO DEL SERVIZIO - PARTE I

Il/La sottoscritto/a _____

Residente in via/piazza n. _____ Comune di _____

Recapito (tel. e-mail): _____

Comunica di essersi rivolto all'Ufficio:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Segreteria | <input type="checkbox"/> Tributi |
| <input type="checkbox"/> Anagrafe/Stato civile/Elettorale | <input type="checkbox"/> Ragioneria |
| <input type="checkbox"/> Servizi Sociali | <input type="checkbox"/> Personale |
| <input type="checkbox"/> Protocollo | <input type="checkbox"/> Tecnico/Urbanistica |
| <input type="checkbox"/> Polizia Municipale | <input type="checkbox"/> Tecnico/LL.PP. |
| <input type="checkbox"/> SUAP (Sportello Unico Attività Produttive) | <input type="checkbox"/> Tecnico/Edilizia Privata |
| <input type="checkbox"/> Turismo/Attività Culturali | <input type="checkbox"/> SUE (Sportello Unico dell'Edilizia) |
| <input type="checkbox"/> Altro ufficio | |

del Comune di Casal Velino, ricevendo un servizio:













VALUTAZIONE SINTETICA		<input type="checkbox"/> Eccellente <input type="checkbox"/> Buono
		<input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Sufficiente
		<input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Pessimo

Luogo e Data _____, _____

Firma

Il presente questionario può essere inviato mediante posta elettronica all'indirizzo:
protocollo@pec.comune.casalvelino.sa.it

**SCHEDA PARAMETRI DI GIUDIZIO DEI SERVIZI DEL
COMUNE DI TURI – PARTE II –
Valutazione dettagliata**

PARAMETRI DA VALUTARE	Altamente Positivo	Sufficientemente positivo	Negativo
Competenza e professionalità del personale			
Cortesia e disponibilità del personale			
Rispetto della tempistica			
Qualità ed efficienza del Servizio			

Suggerimenti o segnalazione di disservizi:

Luogo e Data _____

Firma

Il presente questionario può essere inviato mediante posta elettronica ordinaria al seguente indirizzo:
protocollo@pec.comune.casalvelino.sa.it

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto nella data risultante dal certificato di firma digitale.

Il Sindaco
Avv. Silvia Pisapia

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Genny Di Vita