Allegato A1

Scheda di valutazione della performance individuale dei dirigenti

DIRIGENTE: _____

Periodo valutato: dal 01/01/2023 al 31/12/2023

AREA 1): PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

TOTALE PUNTI ATTRIBUIBILI: 60

	Conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa - capacità di realizzazione dei risultati nei tempi secondo gli indicatori stabiliti. Fattori di valutazione	**Peso**	**Valutazione**
1	Valutazione della performance del Settore di diretta responsabilità con riferimento agli obiettivi approvati dalla Giunta Comunale con il PIAO - Sezione Performance Vedasi schede obiettivi Sezione Performance 2023 - Piano integrato di attività e organizzazione	30	
2	Rispetto dei tempi di pagamento sulla base dell'indicatore di ritardo annuale (articolo 4 bis, comma 2, D. L. n. 13 del 24/02/2023, convertito in Legge n. 41 del 21/04/2023) Il punteggio: a) non è riconosciuto qualora il Settore di competenza registri ritardi uguali o superiori a trenta giorni oppure in caso di mancata riduzione di almeno il 10 per cento del debito commerciale residuo rispetto a quello del secondo esercizio precedente; b) è riconosciuto per il 50 per cento qualora il Settore di competenza registri ritardi compresi fra 15 e 29 giorni; c) è riconosciuto per il 75 per cento qualora il Settore di competenza registri ritardi compresi fra 5 e 14 giorni; d) è riconosciuto per il 90 per cento qualora il Settore di competenza registri ritardi compresi fra 1 e 4 giorni; e) è totalmente riconosciuto qualora il Settore di competenza non abbia ritardi.	30	
	TOTALE		

AREA 2) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI SPECIFICI

TOTALE PUNTI ATTRIBUIBILI: 20

Per i seguenti ambiti di performance, la Giunta Comunale assegna ai dirigenti specifici obiettivi, scegliendo tra quelli previsti nella scheda o individuando obiettivi diversi.
Il Peso di ciascun ambito di performance può variare in regione del numero degli obiettivi prescelti.

1) Qualità dei servizi erogati (sia all'interno che all'esterno) PUNTI 4

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI: raggiungere almeno il 70% di valutazioni positive.	2	
2	RISCONTRO ALLE SEGNALAZIONI E RECLAMI: fornire riscontro ad almeno al 90% delle segnalazioni / reclami ricevuti.	2	
3	CARTA DEI SERVIZI: redazione / aggiornamento della Carta relativa al servizio ….		
	TOTALE		

2) Sviluppo del ciclo della performance PUNTI 4

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: presentazione degli obiettivi entro il 31/12 dell'anno X - 1 e comunque nel rispetto del calendario definito dall'Ufficio Programmazione		
2	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: rendicontazione dei risultati dell'anno X entro il 28/2 dell'anno X+1		
3	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: capacità di costruzione del piano degli obiettivi e degli indicatori (individuazione di obiettivi chiari, significativi, concreti e misurabili, conformi alle caratteristiche degli articoli 5 e 8 del D. Lgs. n. 150/2009).		
4	PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE: rispetto delle scadenze per l'avvio e la conclusione delle fasi dei processi di valutazione da effettuarsi nel corso dell'anno X, secondo le tempistiche previste nel sistema di valutazione della performance.		
5	PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE: capacità di valutazione dei collaboratori, mediante una significativa differenziazione dei giudizi, misurata anche attraverso specifici indicatori di varianza.	4	
	TOTALE		

3) Trasparenza, Anticorruzione e Controlli PUNTI 2

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	TRASPARENZA: completa e corretta pubblicazione dei dati di competenza sul sito "Amministrazione Trasparente" secondo le		

	specifiche disposizioni su tempistica e contenuti.		
2	CONTROLLI SUGLI ORGANISMI VARIAMENTE PARTECIPATI: verifica annuale del rispetto degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza e dell'adozione del piano anticorruzione da parte dei predetti organismi ed invio degli inviti a provvedere.		
3	CONTROLLO E QUALITÀ DEGLI ATTI: presenza dei contenuti riportati nelle check list di controllo e grado di comprensione dei contenuti stessi. Verifica tramite le check list di controllo; rilievi a seguito del controllo successivo di regolarità amministrativa ex articolo 147 bis, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000; verifica, in particolare, su conformità privacy degli atti.		
4	OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI DEI PROCEDIMENTI: rispetto dei tempi previsti da leggi / regolamenti nei procedimenti conclusi in corso d'anno	2	
	TOTALE		

4) Gestione delle risorse **PUNTI 10**

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	SMALTIMENTO FERIE: n. medio giorni di ferie riportati nell'anno successivo < 10.		
2	CONTENIMENTO STRAORDINARI: ore pro/capite annue < media complessiva di ore effettuate da tutti i dipendenti a tempo indeterminato (e in comando) nel corso dell'anno; si comprendono le ore poste in liquidazione e quelle poste in accantonamento.		
3	CONTENIMENTO STRAORDINARI: rispetto dei budget di settore programmati e assegnati annualmente e determinati in sede di Comitato di Direzione.		
4	FORMAZIONE DEL PERSONALE: % collaboratori che hanno avuto + di 8 ore di formazione in 1 anno > 30%.		
5	PERCENTUALE di risorse impegnate rispetto agli stanziamenti di bilancio: almeno 80% delle risorse assegnate al Titolo I Spesa Corrente.	7	
6	CORRETTA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE: assenza di casi di riconoscimento di debiti fuori bilancio; sono esclusi i casi di sentenze oppure di acquisti di beni, servizi o lavori di somma urgenza, tali da dover essere "ordinati" dal dirigente istantaneamente cioè in tempistiche oggettivamente non compatibili con il previo impegno di spesa.		
7	PARAMETRO OBBLIGATORIO. ESITO QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE: 1) conseguire una valutazione positiva (opzioni 2 e 3 di ciascuna domanda del questionario) su tutte le domande del questionario: punteggio pieno; 2) conseguire una valutazione positiva (opzioni 2 o 3 di ciascuna domanda del questionario) su almeno il 75% delle domande del questionario: 50% del punteggio pieno; 3) conseguire una valutazione positiva (opzioni 2 o 3 di ciascuna	2	

	domanda del questionario) su una percentuale comunque inferiore al 75% delle domande del questionario: 0 punti. Il parametro sarà valutato con i punteggi di cui sopra, solo qualora il numero dei questionari pervenuti sia almeno il 60% dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento del questionario.		
8	PARAMETRO OBBLIGATORIO: motivazione esplicita a giustificazione del punteggio di valutazione attribuito nella scheda di valutazione dei dipendenti. Il parametro sarà valutato attraverso apposta e specifica autodichiarazione del dirigente in merito a tutte le schede o a seguito di implementazione di una modalità informatica di tracciabilità del dato informativo.	1	
	TOTALE		

AREA 3) SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, DELLE COMPETENZE E MIGLIORAMENTO DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

TOTALE PUNTI ATTRIBUIBILI PUNTI 20

Elenco delle competenze		**Peso**	**Punteggio assegnato**
1	*Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale*	*10*	
2	*Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione*	*10*	
3	*Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'ente anche ai fini del corretto svolgimento dei lavori di Giunta e di Consiglio*	*10*	
4	*Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti*	*10*	
5	*Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'amministrazione*	*10*	
6	*Capacità di pianificare e programmare l'attività della struttura organizzativa affidata compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo*	*10*	
7	*Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati*	*10*	
8	*Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna*	*10*	
9	*Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo*	*10*	
10	*Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività*	*10*	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (media ponderata delle valutazioni singole)			*****

Scala dei punteggi di valutazione da applicare a ciascun elemento dell'elenco delle competenze

0 = livello di prestazione gravemente insufficiente
1 - 5 = livello di prestazione insufficiente non in linea con il ruolo ricoperto
6 - 8 = livello di prestazione soddisfacente e coerente con il ruolo ricoperto
9 - 10 = livello di prestazione eccellente
* il punteggio finale viene riportato su scala da 1 a 10.

Prospetto di riepilogo della valutazione

Fattore di valutazione	**Punteggio**
Performance organizzativa di diretta responsabilità	/ 60
Performance individuale - obiettivi specifici	/ 20
Performance individuale - sviluppo delle conoscenze, delle competenze e miglioramento del comportamento organizzativo	/ 20
Totale punti Dirigente	/ 100

Effetti di sanzioni disciplinare irrogate
Il punteggio di valutazione conseguito sulla base dei fattori di cui sopra verrà ridotto di punti da 1 a 5 (senza applicare decimali: la scala quindi va utilizzata per numeri interi: 1,2,3,4,5), in relazione ad eventuali sanzioni disciplinari per violazione del codice di comportamento o del codice disciplinare, irrogate nell'anno di riferimento della valutazione (si ha riguardo alla formale irrogazione della sanzione), tenuto conto del numero e della tipologia di sanzioni.

NOTE ESPLICATIVE

Saranno attribuiti 30 punti al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi gestionali del Piao del Settore di diretta responsabilità. Qualora non sia raggiunto il 100% di tutti gli obiettivi detto punteggio massimo sarà proporzionalmente ridotto in relazione al numero degli obiettivi raggiunti e alla percentuale di realizzazione di ogni singolo obiettivo, applicata sul peso relativo attribuito a ciascun obiettivo.
Per accedere alla retribuzione di risultato, il punteggio minimo da ottenere per l'Area 1) e per la somma delle Aree 2), e 3) è pari al 70% di quello massimo previsto. L'ottenimento di un punteggio inferiore al minimo, anche per uno solo dei due gruppi di aree (rispettivamente meno di 42 per la prima area e meno di 28 per la somma delle aree 2) e 3), non permette di accedere alla retribuzione di risultato.
Non rileva a questi effetti (non spettanza della retribuzione di risultato oltre che avvio di accertamento della responsabilità dirigenziale) l'abbattimento del punteggio dovuto a sanzioni disciplinari irrogate.
Le soglie minime di punteggio richieste affinché si determini una valutazione negativa ai fini delle misure sanzionatorie per responsabilità dirigenziale sono indicate nel sistema di valutazione dei dirigenti nella parte dedicata alla specifica disciplina.