

22-06-2022

Deliberazione n. 91

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale. Modificazioni. Approvazione.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventidue**, del mese di **giugno**, alle ore **08:00** e seguenti, in Assisi, nella Sede Comunale di "Palazzo dei Priori", si è riunita la Giunta Comunale, debitamente convocata nelle forme usuali, nelle persone dei Signori:

| | | |
|---------------------|--------------|----------|
| Proietti Stefania | Sindaco | Presente |
| Stoppini Valter | Vice Sindaco | Presente |
| Cavallucci Veronica | Assessore | Presente |
| Paggi Massimo | Assessore | Presente |
| Capitanucci Alberto | Assessore | Assente |
| Leggio Fabrizio | Assessore | Assente |

Assume la presidenza il prof. ing. Stefania Proietti

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott. Fabrizio Proietti

Il Relatore: Sindaco Stefania Proietti

Parere Tecnico
(Art. 49 D. Lgs. 267/2000)
PARERE: Favorevole
Data: 21-06-2022

Parere Tecnico
(Art. 49 D. Lgs. 267/2000)
PARERE: Favorevole
Data: 21-06-2022

L'ESTENSORE
dott.ssa Patrizia Gaudenzi

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Fabrizio Proietti

**IL DIRIGENTE AD INTERIM
SETTORE AFFARI GENERALI**
dott. ssa Patrizia Laloni

Con allegati

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente sistema di sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario generale è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 113/2017;
- con detta deliberazione è stato approvato un sistema che ha il duplice obiettivo di armonizzare il precedente metodo alle normative relative alla riorganizzazione della pubblica amministrazione contenute nel D.Lgs. 25 maggio 2017 n.74, in attuazione all'art.17 comma 1 lettera r) della Legge 7 agosto 2015 n. 124 e modificativo del D.Lgs. n.150/2009, e nel D.Lgs.n.75/2017 modificativo del D.Lgs. 165/2001;
- la nuova metodologia, che si armonizza nel suo complesso con le norme del "ciclo della performance" contenuto nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e individuale e gli esiti del processo di valutazione, come riportato nell'allegato documento denominato "La valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale";

Considerato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale, rientra nel più ampio e generale processo di programmazione dell'Ente e dell'azione amministrativa (c.d. ciclo della performance), il quale, in base alle recenti disposizioni legislative di cui al D.L. n.80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, dovrà essere riunita in un unico piano denominato PIAO che dovrà contenere, oltre che il PDO – Piano Dettagliato degli Obiettivi, il POLA - Piano Organizzativo del lavoro agile, il Piano della Formazione con quello del Piano del Fabbisogno del personale e con il PTPCT - Piano anticorruzione e trasparenza e il Piano delle azioni positive;

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

Rilevato che il vigente sistema risulta sostanzialmente coerente con la citata ultima normativa, posto che è già prevista una forte integrazione ed interazione fra il PEG/PDO e il Piano della formazione e PTPCT;

Rilevato altresì che:

l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti è stato oggetto di riesame da parte del Nucleo di Valutazione, nella seduta del 31 maggio u.s., nella sua completa composizione, e, per la parte relativa alla performance del Segretario Generale è stato esaminato solamente dai componenti esterni;

Visto il documento modificativo del sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario generale, nel testo che si allega, che è stato presentato alle organizzazioni sindacali in data 20 giugno 2022;

Dato atto che l'aggiornamento del nuovo sistema, che prevede una nuova ponderazione del peso degli obiettivi strategici, favorisce la pianificazione degli obiettivi ritenuti fondamentali negli atti di programmazione dell'Amministrazione quali il Dup e gli altri Piani sopra menzionati;

Visti e richiamati:

- il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
- il D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.
- il D.Lgs. 118/2011;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 del Segretario Generale;

Acquisito altresì il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e del Dirigente ad interim del Settore Affari Generali limitatamente alla parte del sistema relativa alla valutazione del Segretario Generale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi per appello nominale,

DELIBERA

Per quanto sopra esposto:

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

- 1) Di approvare l'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale, approvato con DGC n.113/2017, contenuto nell'allegato documento denominato "La valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
 - 2) Di dare atto che con l'approvazione delle modifiche al sistema di valutazione, contenute nel documento di cui al punto 1 del presente dispositivo, sono superate tutte le norme e provvedimenti vigenti in materia e che si intendono pertanto integralmente sostituite e che lo stesso trova applicazione già nel corrente esercizio finanziario;
 - 3) Di disporre la sua pubblicazione nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii.;
 - 4) Di trasmettere copia del presente atto deliberativo al Nucleo di Valutazione.
- Di dichiarare, con ulteriore voto unanime favorevole espresso in forma palese, questo atto immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs n. 267 del 18/08/2000.

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

La valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

1.INTRODUZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dalla dirigenza va inquadrato all'interno del più ampio macro-processo di programmazione e controllo dell'azione amministrativa (c.d. ciclo di gestione della performance) che l'Amministrazione, con il proprio Documento Unico di Programmazione (DUP) ha deciso di sviluppare con l'obiettivo di armonizzare il vigente sistema alle più recenti normative sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni e ai propri documenti di programmazione.

Mira all'effettiva valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali in conformità ai principi e criteri cardine contenuti nei CCNLL, per l'attribuzione del compenso denominato "retribuzione di risultato" e a quelli contenuti nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e ss.mm.ii.. Non è strumento separato dalle altre dinamiche gestionali e rappresenta una leva fondamentale per lo sviluppo individuale e organizzativo.

La nuova metodologia si ancora ai principi dettati dal nuovo – ma ormai irreversibile – sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assessment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto e coerente con quanto disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

In coerenza con i contenuti della delega di cui alla Legge n. 124/2015¹ e delle recenti modifiche apportate al D.Lgs. 165/2001² e al già citato D.Lgs 150/2009, successivamente modificato dal D.Lgs. n.74/2017, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche dell'Ente e di realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati. La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito dai dirigenti, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del relativo trattamento economico accessorio.

¹ In materia di valutazione, la delega è contenuta nell'articolo 17, comma 1, lettera r), che così recita:

"r) semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;"

² Con la recente modifica apportata all'art.40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, il legislatore parla espressamente dell'incentivazione al raggiungimento di risultati organizzativi, oltre che individuali, superando una delle principali criticità della disciplina dei sistemi di valutazione del lavoro pubblico eccessivamente improntate alla performance individuale, mentre è opportuno dare rilievo alla capacità di raggiungere i risultati programmati dall'Ente nel suo complesso.

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

Il sistema di valutazione dei Dirigenti, si armonizza nel suo complesso con le norme del ciclo della performance contenuto nel citato Regolamento.

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione (DUP) vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente a loro volta distinti in obiettivi operativi.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, definisce nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP, gli obiettivi gestionali affidati alle articolazioni organizzative dell'Ente.

Gli obiettivi gestionali devono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Ciò, in forza del fatto che con il PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Gli obiettivi possono essere ponderati in modo differenziato ai fini della valutazione. (Allegato 1).

Prima dell'approvazione del PEG da parte della Giunta gli Obiettivi proposti vengono sottoposti all'Organismo di valutazione che ne verifica la conformità e coerenza rispetto ai criteri stabiliti dalla Legge attribuendone il livello di ponderazione.

Per cause non inizialmente prevedibili gli Obiettivi assegnati ai Dirigenti possono essere ridefiniti nel corso dell'esercizio. La ridefinizione può comportare introduzione di nuovi Obiettivi o la revisione di Obiettivi precedentemente assegnati e avviene su proposta dei Dirigenti interessati con le modalità previste per l'approvazione del PEG, fermo restando il limite massimo di 60 punti.

3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1 Contenuti ed ambiti: i fattori di apprezzamento

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento ascrivibili ai cosiddetti comportamenti organizzativi e gestionali (Allegato 2):

a) **Capacità gestionali:** intesa come capacità di gestire le risorse finanziarie, (accertamento della entrata ed impegno della spesa), umane, strumentali assegnate al Settore in maniera produttiva, con particolare riferimento alla capacità di controllo dei contratti dei servizi pubblici e di quelli per il funzionamento al fine di migliorare la performance dell'Ente nel suo complesso;

b) **Capacità di realizzazione degli obiettivi strategici:** intesa come capacità di azione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato e di superamento delle criticità che possono limitare o impedire il loro raggiungimento, anche e specificamente in relazione alle modalità della realizzazione;

c) **Capacità di direzione:** intesa come capacità nell'assolvere le attività di pianificazione, programmazione e controllo, compresa quella della promozione alle innovazioni (soprattutto tecnologiche) finalizzate al miglioramento delle funzioni e servizi assegnati, favorendo

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

anche la realizzazione ai cambiamenti organizzativi, nonché la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

d) **Capacità relazionali:** intesa come capacità di lavorare e collaborare con il vertice amministrativo dell'Ente, con gli altri Dirigenti, con gli uffici degli altri Settori, e di rapportarsi con i cittadini e con tutti gli altri soggetti esterni istituzionali e non, con i quali si relaziona al fine di migliorare la performance dell'Ente.

Il sistema di valutazione della performance dei dirigenti prevede anche l'attribuzione al Sindaco di una quota pari al 10% del punteggio complessivo.

Il Sindaco esprime il suo giudizio in base ai seguenti fattori:

A) grado di tempestività nell'esecuzione delle direttive degli organi di indirizzo politico amministrativi finalizzati al raggiungimento dei risultati programmati dall'Ente;

B) capacità di relazione e collaborazione con il Sindaco e gli Amministratori dell'Ente.

3.2 Il contesto e gestione della performance ³

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del PEG, redatto per declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ciò, in forza del fatto che, con il PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di indicatori. Gli obiettivi indicati dal PEG possono essere misurati (pesati) in modo differenziato ai fini della valutazione.

Il processo di gestione del ciclo della performance avviene nei termini e con le modalità previste dall'art. 75 e ss. del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi comunali.

In ogni caso, è previsto un monitoraggio a campione intermedio, entro il 31 luglio di ciascun anno (o, comunque, in altra data intermedia tra l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e la fine dell'esercizio, indicata nel PEG medesimo), finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato e a predisporre le conseguenti azioni correttive.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili all'Organismo di valutazione.

4.LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Al fine di apprezzare, non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi di attività affidati (capacità operativa), ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la valutazione dei fattori relativi ai comportamenti organizzativi e gestionali, verrà effettuata tenendo in considerazione le specifiche capacità indicate nella scheda di valutazione (comportamenti organizzativi e gestionali).

³Per questo punto si rinvia ai contenuti del d.lgs. n. 118/2011 e s.m. e, in particolare, all'allegato 4/1 del medesimo decreto.

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

La valutazione complessiva del Dirigente, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa con il punteggio totale effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sotto-punteggi attribuiti dall'Organismo di valutazione con riferimento alla Capacità operativa ed ai Comportamenti organizzativi e gestionali e alla Valutazione del Sindaco. (Allegato 3).

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 6, sottoscrive la scheda, per presa visione.

Per gli incarichi dirigenziali ad interim, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale; ciò trova applicazione anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim.

Entro il 15 di maggio di ogni anno l'organismo di valutazione predispose sulla base del livello di performance risultante dalla somma dei punteggi attribuiti ai singoli fattori di valutazione, la proposta di valutazione che sottopone al Sindaco.

Ricevuta la proposta, il Sindaco esprime il suo giudizio determinando quindi la valutazione finale.

5.RACCORDO TRA VALUTAZIONE E COMPENSI

Per i Dirigenti il valore della retribuzione di risultato è direttamente rapportato al punteggio ottenuto.

Nel caso di punteggio inferiore a 50, non è erogato alcun compenso e si attivano i procedimenti relativi all'eventuale revoca dell'incarico.

Per le eventuali risorse non spese trova applicazione l'art.57 comma 3 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali del 17.12.2020.

6.LE PROCEDURE DI RIESAME

I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) il valutato presenta all'Organismo di valutazione motivata istanza di riesame, entro quindici giorni dal ricevimento della scheda di valutazione;
- b) l'Organismo di valutazione esamina l'istanza, acquisendo tutte le informazioni necessarie con possibilità di eventuale audizione del richiedente. Assume la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato.

Tutte le comunicazioni di cui sopra debbono essere gestite con modalità tracciabili, anche impiegando, per ragioni di risparmio, semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.

7.VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

La misurazione e la valutazione della performance del Segretario Generale viene effettuata dal Sindaco, sentito l'Organismo di Valutazione

La verifica attiene alle funzioni attribuite ed ai compiti svolti dal Segretario, con particolare riferimento al positivo contributo fornito ed alla collaborazione attiva, per quanto di competenza, nel perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

La valutazione del Sindaco opera su un parametro numerico pari a 80 per le funzioni da valutare di seguito indicate:

- a) competenza professionale, max 20 punti;
- b) capacità organizzative, max 20 punti;
- c) capacità direttive, max 20 punti;
- d) capacità gestionali comprese quelle aggiuntive eventualmente attribuite in base allo Statuto, ai Regolamenti o conferite dal Sindaco, max 20 punti (Allegato 4).

La valutazione riguarderà anche il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali che saranno ponderati in modo differenziato ai fini della valutazione fino ad un massimo attribuibile di punti 20 (Allegato 5).

La valutazione complessiva del Segretario Generale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa con il punteggio totale effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sotto-punteggi attribuiti dal Sindaco (Allegato 6).

La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario Generale, che può presentare le proprie controdeduzioni entro 15 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva. Il processo di valutazione deve concludersi di norma entro il 31 di maggio dell'anno successivo oggetto di valutazione.

Allegati

Allegato 1: scheda obiettivo Dirigenti

Allegato 2: scheda comportamenti organizzativi e gestionali dei Dirigenti

Allegato 3: scheda di valutazione dei Dirigenti

Allegato 4: scheda fattori di valutazione del Segretario Generale

Allegato 5: scheda obiettivo Segretario Generale

Allegato 6: scheda di valutazione del Segretario Generale

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| COMUNE DI ASSISI | | (Allegato 1) | | | | | | |
|--|----------------------------------|---------------------|---|-------|----|-------|----|------|
| Scheda Obiettivo | | | | | | | | |
| Peso Obiettivo*** | /60 | N | | | | | | |
| Settore | | | | | | | | |
| Ufficio | | | | | | | | |
| Dirigente | | | | | | | | |
| Obiettivo di attività* | (titolo) (descrizione) | | | | | | | |
| Tempi di realizzazione | (anche prevedendo diverse fasi) | | | | | | | |
| Indicatori ** | (descrizione quali/quantitativi) | | | | | | | |
| Risultato atteso | | | | | | | | |
| <p>*Con il PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.)</p> <p>**gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di: a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta. (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.)</p> | | | | | | | | |
| <p>Possono essere assegnati non meno di 4 e non più di 7 Obiettivi strategici Massimo punteggio attribuito agli Obiettivi:60 punti</p> | | | | | | | | |
| <p>***Il peso di ciascun Obiettivo, sulla base della sua complessità varia da:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">basso</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">medio</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">alto</td> </tr> </table> | | | 5 | basso | 10 | medio | 15 | alto |
| 5 | basso | | | | | | | |
| 10 | medio | | | | | | | |
| 15 | alto | | | | | | | |
| <p>Ogni Obiettivo prevede un termine per il suo raggiungimento. E' prevista una riduzione del 10% del punteggio attribuito per ogni 15 gg di ritardo. L'obiettivo si intende comunque non raggiunto se realizzato oltre 75 gg dalla data di scadenza. L'Obiettivo si intende altresì non raggiunto qualora la scadenza sia considerata termine essenziale (Es. tardiva presentazione di domanda di contributo).</p> | | | | | | | | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| | | (Allegato 2) |
|--|----------------------------|--|
| COMUNE DI ASSISI | | |
| Settore: | Dirigente:..... | |
| Comportamenti Organizzativi e gestionali | Indice di Valutazione | (caselle per l'attribuzione del punteggio) |
| | B | |
| 7 | Peso | |
| <p>Capacità gestionali: capacità di gestire le risorse finanziarie (accertamento della entrata ed impegno della spesa), umane, strumentali assegnate al Settore in maniera produttiva, con particolare riferimento alla capacità di controllo dei contratti dei servizi pubblici e di quelli per il funzionamento al fine di migliorare la performance dell'Ente nel suo complesso.</p> | da 0 a 15 | |
| <p>Capacità di realizzazione degli obiettivi strategici: capacità di azione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato e di superamento delle criticità che possono limitare o impedire il loro raggiungimento, anche e specificamente in relazione alle modalità della realizzazione.</p> | da 0 a 5 | |
| <p>Capacità di direzione capacità nell'assolvere le attività di pianificazione, programmazione e controllo, compresa quella della promozione alle innovazioni (soprattutto tecnologiche) finalizzate al miglioramento delle funzioni e servizi assegnati, favorendo anche la realizzazione ai cambiamenti organizzativi nonché la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> | da 0 a 5 | |
| <p>Capacità relazionali: capacità di lavorare e collaborare con il vertice amministrativo dell'Ente, con gli altri Dirigenti, con gli uffici degli altri Settori, e di rapportarsi con i cittadini e con tutti gli altri soggetti esterni istituzionali e non, con i quali si relaziona al fine di migliorare la performance dell'Ente.</p> | da 0 a 5 | |
| TOTALE | | |
| Data _____ | L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE | |
| | Presidente | |
| | Esperto esterno | |
| | Esperto esterno | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| (Allegato 3) | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Ente | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Dirigente | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Valutazione relativa all'anno | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| Valutatori | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| | fattore di valutazione | Obiettivi punteggio (max 60) | % realizzata | peso obiettivo | risultato raggiunto | max teorico |
| a | CAPACITA' OPERATIVA | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | 0 | 0 |
| totali | | | | | 0 | 0 |
| media ponderata | | | | | #DIV/0! | |
| punteggio ottenuto rapportato al max (60 punti) | | | | | #DIV/0! | |
| | fattore di valutazione | punteggio (max 30) | punteggio ottenuto | | | |
| b | Comportamenti Organizzativi | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | Capacità gestionali | punteggio (max 15) | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Capacità di realizzazione degli obiettivi strategici | punteggio (max 5) | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Capacità di direzione | punteggio (max 5) | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Capacità relazionali | punteggio (max 5) | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | totale | 0 | | | |
| Data | | | L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE | | | |
| | | | Presidente | | | |
| | | | Esperto esterno | | | |
| | | | Esperto esterno | | | |
| c | Valutazione del Sindaco | punteggio (max 10) | punteggio ottenuto | | | |
| | sub A) | punteggio (max 5) | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | sub B) | punteggio (max 5) | | | | |
| | | | totale | 0 | | |
| Data | | | IL SINDACO | | | |
| | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| PUNTEGGIO FINALE - dato dalla somma dei tre fattori (a+b+c) | | | | | #DIV/0! | |
| Assisi, | | | | | | |
| Per presa visione | | | | | | |
| IL DIRIGENTE VALUTATO | | | | | | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| COMUNE DI ASSISI | | (Allegato 4) |
|---|---|------------------------------|
| SCHEDA FATTORI DI VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE ANNO _____ | | |
| ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE | | *Valutazione da 1 a 5 |
| 1 COMPETENZA PROFESSIONALE | | |
| 1.1 | Impegno all'aggiornamento ed all'apprendimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, ai fini della loro applicazione pratica alle esigenze dell'Ente. | |
| 1.2 | Assistenza e consulenza al Sindaco ed agli organi politici dell'Ente, in funzione della conformità all'ordinamento giuridico dell'azione amministrativa dell'Ente. | |
| 1.3 | Attività di supporto alla corretta redazione ed all'iter procedurale degli atti e provvedimenti deliberativi elaborati dagli uffici. | |
| 1.4 | Attività di coordinamento della Dirigenza. | |
| Totale sub 1 | | |
| 2 CAPACITA' ORGANIZZATIVE | | |
| 2.1 | Pianificazione e programmazione delle attività in funzione degli indirizzi, attività e degli obiettivi politico-strategici. | |
| 2.2 | Elaborazioni di idee e programmi idonei alla modernizzazione (informatica e web, trasparenza, semplificazione) dei processi decisionali e amministrativi degli organi politici e gestionali dell'Ente. | |
| 2.3 | Individuazione delle modalità più idonee e corrette per il miglioramento della performance dell'Ente. | |
| 2.4 | Ottimizzazione delle relazioni interne | |
| Totale sub 2 | | |
| 3 CAPACITA' DIRETTIVA | | |
| 3.1 | Propensione a motivare ed a valorizzare la professionalità dei propri collaboratori. | |
| 3.2 | Propensione a proporre e supportare decisioni e responsabilità politiche e gestionali (anche in situazioni di emergenza), nel rispetto delle normative e degli obiettivi dell'Ente. | |
| 3.3 | Attitudine a trasmettere e a far comprendere le esigenze di conformità all'ordinamento giuridico dell'azione amministrativa dell'Ente. | |
| 3.4 | Attitudine alla delega delle funzioni, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e nella responsabilità dei risultati. | |
| Totale sub 3 | | |
| 4 CAPACITA' GESTIONALE | | |
| 4.1 | Definizione di standard di prestazioni e obiettivi di riferimento per la struttura comunale, oltre quelli definiti dagli organi di governo nella programmazione operativa, al fine del miglioramento delle performance e mirando all'equilibrio costi/benefici. | |
| 4.2 | Rispetto delle scadenze assegnate per l'assolvimento di compiti ed incarichi. | |
| 4.3 | Svolgimento delle competenze aggiuntive attribuite alla Direzione Sgretaria Generale | |
| 4.4 | Adeguatezza dei comportamenti, adattabilità al contesto operativo ed alle situazioni di insufficienza di risorse. | |
| Totale sub 4 | | |
| TOTALE (valore max 80 punti) | | #VALORE! |
| <small>*valutazione: 1 (basso); 2 (medio); 3 (alto); 4 (elevato); 5 (eccellente).</small> | | |
| data | firma del valutatore | |
| per presa visione | | |
| data | firma del valutato | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| COMUNE DI ASSISI | | (Allegato 5) | | | | | | |
|---|----------------------------------|---------------------|---|-------|----|-------|----|------|
| Scheda Obiettivo | | | | | | | | |
| Peso Obiettivo*** | /20 | N | | | | | | |
| Direzione Segreteria Generale | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| Ufficio | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| Segretario Generale | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| Obiettivo di attività* | (titolo) (descrizione) | | | | | | | |
| Tempi di realizzazione | (anche prevedendo diverse fasi) | | | | | | | |
| Indicatori ** | (descrizione quali/quantitativi) | | | | | | | |
| Risultato atteso | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| <p>*Con il PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.)</p> <p>**gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di: a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta. (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.)</p> | | | | | | | | |
| <p>Possono essere assegnati non meno di 2 e non più di 4 Obiettivi strategici Massimo punteggio attribuito agli Obiettivi:20 punti</p> | | | | | | | | |
| <p>***Il peso di ciascun Obiettivo, sulla base della sua complessità varia da:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">basso</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">medio</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">alto</td> </tr> </table> | | | 5 | basso | 10 | medio | 15 | alto |
| 5 | basso | | | | | | | |
| 10 | medio | | | | | | | |
| 15 | alto | | | | | | | |
| <p>Ogni Obiettivo prevede un termine per il suo raggiungimento. E' prevista una riduzione del 10% del punteggio attribuito per ogni 15 gg di ritardo. L'Obiettivo si intende comunque non raggiunto se realizzato oltre 75 gg dalla data di scadenza. L'Obiettivo si intende altresì non raggiunto qualora la scadenza sia considerata termine essenziale (Es. tardiva presentazione di domanda di contributo).</p> | | | | | | | | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

| | | | | | | | |
|---|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--|--------------------|--------------|
| | | | | | | | (Allegato 6) |
| Ente | | | | | | | |
| Segretario Generale | | | | | | | |
| Valutazione relativa all'anno | | | | | | | |
| Valutatore | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| a | Elementi di valutazione | punteggio (max 80) | punteggio ottenuto | | | | |
| | Competenza professionale | punteggio (max 20) | | | | | |
| | Capacità organizzative | punteggio (max 20) | | | | | |
| | Capacità direttiva | punteggio (max 20) | | | | | |
| | Capacità gestionale | punteggio (max 20) | | | | | |
| | | totale sub a) | 0 | | | | |
| | Fattore di valutazione | Obiettivi punteggio (max 20) | % realizzata | peso obiettivo | risultato raggiunto | max teorico | |
| b | Obiettivi gestionali | | | | 0 | 0 | |
| | | | | | 0 | 0 | |
| | | | | | 0 | 0 | |
| | | | | | 0 | 0 | |
| | | | | | totale sub b) | 0 | |
| | | | | | media ponderata | #DIV/0! | |
| | | | | | punteggio ottenuto rapportato al max (20 punti) | #DIV/0! | |
| | | | | | | | |
| | | #DIV/0! | | | | | |
| PUNTEGGIO FINALE - dato dalla somma dei due fattori (a+b) | | #DIV/0! | | | | | |
| | | | | | | | |
| Data | | | IL SINDACO | | | | |
| Assisi, | | | | | | | |
| Per presa visione | | | | | | | |
| IL SEGRETARIO GENERALE | | | | | | | |

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ del reg. Pubblicazione

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

con decorrenza dal 24.06.2022

L'incaricato del Servizio di pubblicazione

al 09.07.2022

L'incaricato del Servizio di pubblicazione

IL DIRIGENTE

Il presente provvedimento è stato comunicato ai signori capigruppo con prot. n. 32869 del 24.06.2022

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini di rito.