

Scheda di valutazione della performance individuale dei dirigenti

DIRIGENTE: _____

Periodo valutato: dal _____ al _____

AREA 1): PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

TOTALE PUNTI ATTRIBUIBILI: 65

	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 2025 - Piano integrato di attività e organizzazione)	35	
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: 15

Per i seguenti ambiti di performance, la Giunta Comunale assegna ai dirigenti specifici obiettivi.

1) Stato di salute dei servizi e valutazione partecipativa - PUNTI 4

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	QUALITA' PERCEPITA: risultanze indagini di <i>customer satisfaction</i> in termini di % di valutazioni positive sul totale.	2	
2	QUALITA' EFFETTIVA (Carta dei servizi): rispetto degli standard di	2	

	qualità dei servizi erogati dimostrata attraverso la redazione di un report illustrativo da pubblicare sul sito dell'Ente - % di standard rispettati sul totale.		
	TOTALE		

2) Sviluppo del ciclo della performance - PUNTI 2

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE: capacità di valutazione dei collaboratori, mediante una significativa differenziazione dei giudizi, misurata anche attraverso specifici indicatori di varianza.	2	
	TOTALE		

Il grado di differenziazione dei giudizi è misurato in termini di scarto quadratico medio (SQM) calcolato sui punteggi assegnati dal Dirigente ai propri collaboratori. Tale indicatore costituisce un indicatore di variabilità relativa, ossia esprime in termini relativi la variabilità dei giudizi espressi per ciascun Settore.

Per l'assegnazione del punteggio di differenziazione dei giudizi, si determina il primo quartile fra gli scarti quadratici medi per tutti i Dirigenti valutatori e si applica la seguente tabella:

Scarto quadratico medio	Risultato
Maggiore o uguale al 1° quartile	2,00
Compreso tra 0 (zero) ed il 1° quartile	1,00
Uguale a 0 (zero)	0,00

3) Sviluppo delle competenze - PUNTI 4

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1	FORMAZIONE DEL PERSONALE: % collaboratori che hanno partecipato a corsi di formazione - grado di raggiungimento % collaboratori sul totale.	2	
2	FORMAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E DIPENDENTE: raggiungimento minimo di 40 ore individuali di formazione.	2	
	TOTALE		

4) Obiettivo/i individuale/i specifico/i - PUNTI 5

N	Obiettivo	Peso	Risultato
1			
2			
3			
4			
	TOTALE		

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

TOTALE PUNTI ATTRIBUIBILI PUNTI 20

Elenco delle competenze		% attribuita sulla base della Tabella 1	Valutazione massima ottenibile	Valutazione ottenuta
1	<i>Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale</i>		2	
2	<i>Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione</i>		2	
3	<i>Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'ente anche ai fini del corretto svolgimento dei lavori di Giunta e di Consiglio</i>		2	
4	<i>Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti</i>		2	
5	<i>Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'amministrazione</i>		2	
6	<i>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</i>		2	
7	<i>Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati</i>		2	
8	<i>Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna</i>		2	
9	<i>Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo</i>		2	
10	<i>Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività</i>		2	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			20	

Tabella 1 - Scala di valutazione

È un punto di eccellenza	Da 81,00% a 100,00%
È un punto di forza	Da 51,00% ad 80,00%
Soddisfa i requisiti	Da 21,00% a 50,00%
Necessita di miglioramento	Da 1,00% a 20,00%
È un punto di debolezza	0,00%

Prospetto di riepilogo della valutazione

Fattore di valutazione	Punteggio
Performance organizzativa di diretta responsabilità	/ 65
Performance individuale - obiettivi specifici	/ 15
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 35 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 45,50 per la prima area e meno di 24,50 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 di seguito.

VALUTAZIONE NEGATIVA

Nell'ambito del presente SMVP, la definizione di "valutazione negativa" afferisce l'intera scheda di valutazione ai fini dell'articolo 55 quater, comma 1, lettera f) quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, che prevede il licenziamento disciplinare nel caso di insufficiente rendimento rilevato, ed è da considerarsi negativa nei casi di punteggio complessivo inferiore al 50% dei punti attribuibili. Ai sensi del D. Lgs. n. 150/09, articolo 3, comma 5 bis, infatti, "la valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55 quater, comma 1, lettera f) quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto." ¹ Nel caso di ripetuta valutazione negativa può anche essere revocato l'incarico dirigenziale. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, i valutatori acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

¹ Il comma 5 bis stabilisce che la valutazione negativa della performance, purché resa nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 150/09, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, ai sensi del nuovo articolo 55 quater, comma 1, lettera f) quinquies, del testo unico delle disposizioni sul lavoro alle dipendenze della Amministrazioni Pubbliche (D. Lgs. n. 165/2001) in base al quale il licenziamento disciplinare si applica anche nel caso di "insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5 bis, del D. Lgs. n. 150/2009.