



COMUNE DI VALLELUNGA PRATAMENO

(Libero Consorzio comunale di Caltanissetta)

OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE: performance – dati relativi ai premi - CRITERI definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Si riportano di seguito gli articoli dei sistemi di misurazione e valutazione della performance relativi ai criteri di cui all'oggetto.

- **Per i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione, cfr. artt. 14 e 15 del sistema approvato con deliberazione di G.C. n. 22 dell'11.03.2025:**

ART. 14 - VALUTAZIONE FINALE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. SCHEDE DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL CONTENZIOSO

1. La valutazione finale dei titolari di EQ è ripartita tra valutazione dei risultati di performance e valutazione dei comportamenti manageriali. Ai fini della valutazione della performance è assunto il valore medio - in funzione della pesatura di cui all'art. 7 – del raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione finale è completata dalla valutazione delle variabili nel loro complesso.

2. La valutazione della performance individuale delle EQ è data dal raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati e dalla media del raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'ente.

Una valutazione della performance organizzativa inferiore al 70% equivale al mancato raggiungimento

dell'obiettivo.

3. La valutazione dei comportamenti manageriali è articolata nei fattori (item) di valutazione di cui all'art. 9 ed è elaborata mediante le schede indicate sub. A), A1) A2). La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.
4. Il documento contenente la proposta di valutazione finale dei titolari di EQ è trasmesso al sindaco per la sua definitiva approvazione. Il documento contenente la proposta di valutazione finale dei titolari di EQ è consegnato agli interessati, i quali potranno entro 10 giorni dalla ricezione dello stesso chiedere all'Organismo di valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione, fornendo adeguata documentazione a supporto.

L'assenza di documentazione a supporto determina la conferma del giudizio attribuito in prima istanza.

La procedura di revisione deve essere definita entro 10 (dieci) giorni lavorativi dalla richiesta.

5. Il documento contenente la proposta di valutazione finale delle Elevate qualificazioni è

consegnato dal dirigente agli interessati, i quali potranno entro 10 giorni dalla ricezione dello stesso chiedere al Dirigente il riesame di tutta o parte della valutazione, fornendo adeguata documentazione a supporto.

L'assenza di documentazione a supporto determina la conferma del giudizio attribuito in prima istanza.

La procedura di revisione deve essere definita entro 10 (dieci) giorni lavorativi dalla richiesta.

Il valutato può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce

mandato.

La materia di revisione è devoluta al Giudice Ordinario ai sensi dell'art. 63 del D.Lgss. 165/01 e s.m.i.

ART. 15 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Il sistema prevede cinque livelli di performance riferiti al merito. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni compresa tra il 60% e 69,99%; corrispondente a valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

2. Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.
 3. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.
 4. Non si potrà erogare premio di risultato se ricorre condanna definitiva per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente.
 5. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2 dell'articolo 4-bis del D.L.13/2023, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 30%.
 6. I criteri di accesso ai premi in funzione dei diversi livelli di performance sono oggetto di contrattazione decentrata.
- **Per il personale dipendente, cfr. art. 19 del medesimo sistema di misurazione e valutazione:**

ART. 19 VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DELLE AREE

1. Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto

un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

2. Non si potrà erogare premi collegati alla performance se ricorre condanna definitiva per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente.

3. I criteri di accesso ai premi in funzione dei diversi livelli di performance sono oggetto di contrattazione decentrata.

- **Per il Segretario Comunale, invece, meritevole di attenzione è l'art. 4 del sistema di misurazione e valutazione del segretario approvato con deliberazione giuntale n. 81 del 25.09.2025:**

Art. – 4 – La valutazione sugli obiettivi di Performance assegnati al Segretario

Gli obiettivi di performance assegnati vengono misurati e valutati utilizzando la scheda di misurazione e valutazione (Scheda 1).

La scheda è costituita da una parte identificativa:

- ✓ *Segretario Comunale*: su cui indicare il Nominativo, l'Ente di appartenenza e anno di riferimento;
- ✓ *Obiettivo di Performance*: contiene l'elencazione degli obiettivi oggetto di misurazione della performance annuale;
- ✓ *La Performance Attesa*: indica ciò che ci si aspetta dal funzionario in termini di prestazione.

Il primo blocco riguarda l'elencazione degli Obiettivi di Performance. Nell'apposito campo viene inserita la descrizione dell'ambito di performance (ad es. *Assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di giunta e consiglio con funzioni di assistenza*). A fianco, viene indicata la performance attesa (ad es. *Garantire l'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi di governo e i soggetti che si interfacciano con l'ente in ordine alla conformità tecnica, giuridica ed amministrativa dell'azione e degli atti rispetto alle leggi, allo Statuto e ai*

regolamenti del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione e gli adempimenti conseguenti). A corredo, appositi indicatori di performance, che permettono di misurare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi resi (ad es. rapporto tra *n. richieste a vario titolo presentate al segretario/ n. personale in servizio; tempo medio di evasione delle richieste; indice di gradimento dell'utenza interna ed esterna etc.*,).

All'obiettivo così definito viene associato un peso la cui determinazione proviene dall'importanza che viene attribuita allo stesso. Il totale delle voci afferenti ai compiti ed agli obiettivi di performance oggetto di valutazione presenti in scheda deve consentire di esprimere un “peso” complessivo massimo pari a 100, in funzione della rilevanza ed impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse potenzialmente riveste.

Il peso complessivo degli obiettivi di performance è pertanto pari a 100 e concorre alla valutazione finale nella misura del 50% del punteggio attribuibile alla performance individuale¹. A fianco viene corrisposta una classe di conseguimento dei risultati – *Non avviato – Avviato - Perseguito – Parzialmente Raggiunto – Pienamente Raggiunto* con annessa percentuale.

- a) se il risultato è descritto dal livello “*Non avviato*”, si ottiene un punteggio pari a 0;
- b) se il risultato è descritto dal livello “*Avviato*”, si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 50% e un minimo dell' 21% del peso assegnato;
- c) se il risultato è descritto dal livello “*Perseguito*”, si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 70% e un minimo del 51% del peso assegnato
- d) se il risultato è descritto dal livello “*Parzialmente Raggiunto*”, si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 90% e un minimo del 71% del peso assegnato;
- e) se il risultato è descritto dal livello “*Pienamente Raggiunto*”, si può ottenere un punteggio fino ad un massimo del 100% e un minimo del 90% del peso assegnato.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

F.TO D.ssa M. G. Monachino

¹ Il restante 50% è attribuito alle competenze professionali

