



CITTA' DI SPINEA

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE
DEI RESPONSABILI DI SETTORE DEL
COMUNE DI SPINEA

SEZIONE I (Max 40%)

OBIETTIVI

| Obiettivo | Peso | Goal setting | Valutazione | Note |
|-----------|------|--------------|-------------|------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

SEZIONE II (Max 30%)

Obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale

Tab. 1 - Obblighi concernenti la generalità delle Pubbliche Amministrazioni

| | OBBLIGO | PRESCRIZIONE NORMATIVA | FONTE | Raccordo scheda valutazione |
|----|---|--|--|-----------------------------|
| 1. | Emanazione del provvedimento amministrativo. | La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente. | L. 241/1990 Art. 2, comma 9 | A |
| 2. | Partecipazione alla conferenza di servizi ovvero adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento. | La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate al fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. | L. 241/1990 Art. 14 ter, comma 6 bis | A |
| 3. | Non ricorrere a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie e di non utilizzare i collaboratori come lavoratori subordinati. | Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. | D.Lgs. 165/2001 Art. 7, comma 6 | B |
| 4. | Raggiungimento degli obiettivi di performance e osservanza delle direttive imputabili al dirigente. | Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano | D.Lgs. 165/2001 Art. 21, comma 1 | B |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| | | l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo. | | |
| 5. | Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione . | Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.lgs. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Civit in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata , sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento. | D.Lgs. 165/2001 Art. 21, comma 1 bis | B |
| 6. | Regolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile. | c.3 Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. c.5 quarto periodo I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto. | D.Lgs. 165/2001 Art. 36, comma 3 e 5 | B |
| 7. | Esercizio dell'azione disciplinare. | Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell' illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il | D.Lgs. 165/2001 Art. 55 sexies, comma 3 | B |

| | | doppio del periodo della durata della sospensione. | | |
|-----|--|---|--|---|
| 8. | Controllo sulle assenze. | Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni dell'art. 55 septies del D.lgs. 165/2001 relative alle assenze, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3. | D.Lgs. 165/2001 Art. 55 septies, comma 6 | B |
| 9. | Osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici. | L'inosservanza delle disposizioni della presente legge comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare ai soggetti sensi degli articoli 21 e 55 del D.lgs. 165/2001 ferme restando eventuali responsabilità penali e civili previste dalle norme vigenti. | L. 4/2004 Art. 9 | C |
| 10. | Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005). | L'attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005) rileva al fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti. | D.Lgs. 82/2005 Art. 12 | A |
| 11. | Comunicazione e aggiornamento dei dati pubblici (di cui all'art 54 del d.l.) che devono essere contenuti nei siti delle P.A. | La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati pubblici previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 82/2005, che i siti delle pubbliche amministrazioni devono contenere, è rilevante al fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti. | D.Lgs. 82/2005 Art. 54 | C |
| 12. | Pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni dei moduli e dei formulari vari. | c.1 Le pubbliche amministrazioni provvedono a definire e a rendere disponibili per via telematica l'elenco della documentazione richiesta per i singoli procedimenti, i moduli e i formulari validi ad ogni effetto di legge, anche ai fini delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e delle dichiarazioni sostitutive di notorietà. c.2 Le pubbliche amministrazioni non possono richiedere l'uso di moduli e formulari che non siano stati pubblicati; in caso di omessa pubblicazione i relativi procedimenti possono essere avviati anche in assenza dei suddetti moduli o formulari. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei | D.Lgs. 82/2005 Art. 57 comma 2 L' Art. 57 è stato abrogato dall' art. 53, comma 1, lettera f) del Dlgs. 14 marzo 2013, n. 33ⁱ | C |

| | | dirigenti responsabili. | | |
|-----|--|--|---|---|
| 13. | Comunicazione degli elementi necessari al completamento e aggiornamento dell'indice degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni. | Le amministrazioni aggiornano gli indirizzi e i contenuti dell'indice (degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni) tempestivamente e comunque con cadenza almeno semestrale secondo le indicazioni di DigitPA. La mancata comunicazione degli elementi necessari al completamento dell'indice e del loro aggiornamento è valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili. | D.Lgs. 82/2008 Art. 57 bis, comma 3 | C |
| 14. | Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti. | Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un elemento di valutazione dei dirigenti; di esso si tiene conto al fine della corresponsione della retribuzione di risultato. Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per la semplificazione normativa, adotta le linee di indirizzo per l'attuazione del presente articolo e per i casi di grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun procedimento. | L. 69/2009 Art. 7, comma 2 | A |
| 15. | Eliminazione degli sprechi relativi al mantenimento di documenti in forma cartacea | A far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati. La pubblicazione è effettuata nel rispetto dei principi di eguaglianza e di non discriminazione, applicando i requisiti tecnici di accessibilità di cui all'articolo 11 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. La mancata pubblicazione nei termini di cui al periodo precedente è altresì rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili | L. 69/2009 Art. 32, comma 1 | A |
| 16. | Adozione del Piano della Performance. | In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. | D.Lgs. 150/2009 Art. 10 | A |
| 17. | Adozione e realizzazione del Programma triennale | In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli | D.Lgs. 150/2009 Art. 11 | C |

| | | | | |
|-----|--|--|---|---|
| | per la trasparenza e l'integrità; assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle Informazioni nella sezione Trasparenza, valutazione e merito», nonché di quelli relativi alla posta elettronica certificata. | obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle Informazioni nella sezione «Trasparenza. valutazione e merito», nonché di quelli relativi alla posta elettronica certificata, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti. | L' Art. 11 è stato abrogato dall' art. 53, comma 1, lettera 1) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n 33ⁱⁱ | |
| 18. | Pubblicazione sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dell'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza. | La mancata pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni sui propri siti istituzionali, per ciascun procedimento ad istanza di parte rientrante nelle proprie competenze, dell'elenco degli atti e documenti l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza è altresì valutata ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili. | D.L. 70/2011 convertito con modificazioni dalla L. 106/2011, Art 6 comma 2 | A |
| 19. | Accesso telematico e riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni | c.7 Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l' anno corrente e lo stato di attuazione del “ piano per l' utilizzo del telelavoro” nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l' utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (convertito, con modificazioni, in legge 17 dicembre 2012, n. 221- Ulteriori misure urgenti per la crescita del paese). La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili. c.9 L' inosservanza delle disposizioni del presente articolo, ivi inclusa la mancata pubblicazione degli obiettivi di cui al comma 7: è a) rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili. | D.L. 18/10/2012, n.179 convertito, con modificazioni, in legge 17 dicembre 2012, n. 221 Art 9, comma 7 e comma 9 | C |

| | | | | |
|-----|--|--|---|---|
| 20. | Predisposizione piano di prevenzione della corruzione ed adozione delle procedure di selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. | La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. | L. 190/12 Art 1, comma 8 | A |
| 21. | Obblighi di pubblicazione e predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. | L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. | D.Lgs. 14/2013 Art 46 | C |
| 22. | Rilascio certificazioni delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti mediante piattaforma elettronica. | c.2 La mancata registrazione sulla piattaforma elettronica entro il termine di cui al comma 1 (venti giorni dall'entrata in vigore del decreto) è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. I dirigenti responsabili sono assoggettati, altresì, ad una sanzione pecuniaria pari a 100 euro per ogni giorno di ritardo nella registrazione sulla piattaforma elettronica. c.5 Il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni alle disposizioni di cui al comma 4 (certificazioni dei debiti certi, liquidi ed esigibili, maturati alla data del 31.12.2012, con l'indicazione dei dati identificativi del creditore) rileva ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. | D.L. 35/2013 capo II Art. 7, comma 2 e comma 5 | A |

Metodologia di valutazione del rispetto degli obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale:

| Obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale (massimo 30 punti) | Quoziente | | | | |
|--|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | A Elevato (Punti 10 -9) | B Medio (Punti 8 -7) | C Sufficiente (Punti 6) | D quasi sufficiente (Punti 5) | E Insufficiente (Punti 4 – 0) |
| Obblighi inerenti procedimenti, provvedimenti, attività (raccordo A) | | | | | |
| Obblighi inerenti la gestione del personale (raccordo B) | | | | | |
| Obblighi inerenti la trasparenza e l'integrità (raccordo C) | | | | | |

Il punteggio conseguito nella tabella di cui sopra viene rapportato proporzionalmente alla valutazione della scheda. (il punteggio di 10 corrisponde ad una valutazione di 100).

SEZIONE III (Max 30%)

Metodologia: scale di giudizio

SCHEDA DI VALUTAZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE “DESCRITTORI”

| 1. Competenze dimostrate (30 punti) | Quoziente | | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | A Elevato (Punti 10 -9) | B Medio (Punti 8 -7) | C Sufficiente (Punti 6) | D quasi sufficiente (Punti 5) | E Insufficiente (Punti 4 – 0) |
| a. Conoscenza, sul piano teorico e dei concreti profili applicativi, delle materie trattate | | | | | |
| b. Attitudine a studiare e approfondire le innovazioni legislative per i profili giuridici, economici e amministrativi | | | | | |
| c. Conoscenza degli strumenti informatici e delle relative applicazioni, in una valutazione di proporzionalità e adeguatezza, collegata ai compiti che sono assegnati | | | | | |

| 2. Comportamenti professionali (40 punti) | Quoziente | | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | A Elevato (Punti 10 -9) | B Medio (Punti 8 -7) | C Sufficiente (Punti 6) | D quasi sufficiente (Punti 5) | E Insufficiente (Punti 4 – 0) |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| a. Tempestività e completezza dell'attività svolta dal Settore e del coordinamento | | | | | |
| b. Capacità di iniziativa, di risoluzione di problemi imprevisti e autonomia di lavoro | | | | | |
| c. Rigore di metodo, capacità di sintesi e di collegamento dell'attività svolta con l'obiettivo da perseguire | | | | | |
| d. Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori | | | | | |

| 3. Comportamenti organizzativi (30 punti) | Quoziente | | | | |
|---|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | A Elevato (Punti 10 -9) | B Medio (Punti 8 -7) | C Sufficiente (Punti 6) | D quasi sufficiente (Punti 5) | E Insufficiente (Punti 4 - 0) |
| a. Disponibilità a svolgere, in caso di necessità, compiti ulteriori rispetto a quelli ordinariamente assegnati | | | | | |
| b. Capacità di lavorare in gruppo e di relazionarsi | | | | | |
| d. Rispetto delle regole di comportamento e disciplinari | | | | | |

La somma dei punteggi conseguiti nelle tabelle di dettaglio di cui sopra viene rapportata proporzionalmente alla valutazione nella scheda di valutazione. (il punteggio di 30 o 40 punti corrisponde ad una valutazione di 100).

