



**Città di Tempio Pausania**

**IL SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL  
COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA**

(stralcio relativo agli effetti della valutazione per la  
distribuzione delle premialità)



## **LA VALUTAZIONE NEGATIVA: EFFETTI SANZIONATORI E RELATIVO PROCEDIMENTO**

La valutazione negativa, oltre agli effetti economici descritti nel capitolo successivo, comporta l'apertura di un procedimento che può concludersi con l'applicazione di una delle seguenti sanzioni:

### **AG – SEGRETARIO GENERALE**

La valutazione negativa comporta l'avvio del procedimento di revoca di cui all'articolo 18 del Contratto collettivo purché accompagnata da accertata violazione dei doveri d'ufficio

### **A - DIRIGENTI**

A.1- Con contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato:-

1. la revoca dell'incarico in essere e l'affidamento di altro incarico, anche di valore economico inferiore, ivi compresi quelli indicati all'art. 19, comma 10 Dec. Leg.vo n. 165/2001;
2. sospensione di ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di anni 2;
3. il recesso dal rapporto di lavoro.

A.2 - Con contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato:

1. il recesso dal rapporto di lavoro.

A.3 - Personale a tempo indeterminato dei livelli con incarico dirigenziale affidato con contratto a termine:

1. revoca dell'incarico e riassegnazione alle funzioni della categoria di competenza.

Il Sindaco, conclusa la fase valutativa, incarica il Segretario Generale per l'acquisizione delle giustificazioni dal soggetto interessato alla valutazione negativa.

Il Segretario instaura il contraddittorio assegnando 15 giorni per fornire le giustificazioni rispetto agli elementi della valutazione che hanno determinato le negatività.

Le giustificazioni pervenute o l'assenza delle stesse devono essere rappresentate al Sindaco, il quale valuta in merito alla sanzione da comminare.

Qualora ritenga accettabili le motivazioni, in quanto non addebitabili a comportamenti intenzionali del dirigente, dispone, con proprio decreto, l'archiviazione del procedimento da notificare all'interessato, per il tramite del Segretario Generale.

Qualora, invece, intenda applicare una delle sanzioni previste dal CCNL, da graduarsi in relazione alla gravità dell'accertamento, ne dà comunicazione al Comitato dei Garanti per l'acquisizione del parere obbligatoriamente previsto dal contratto, salvo che non si tratti della sanzione di cui **al paragrafo A.3. n.1** (personale non dirigente) in merito alla quale dispone autonomamente.

In conformità al parere espresso, o in assenza di esso per l'inutile spirare del termine, procede all'applicazione di una delle sanzioni sopraindicate utilizzando le seguenti procedure:

- le sanzioni di cui al paragrafo **A.1** nn. 1 e 2 e paragrafo **A.3** n. 1, sono decise con decreto del Sindaco e comunicate al Segretario, ed all'ufficio servizi al personale per l'adozione dei provvedimenti gestionali conseguenti. Tuttavia, la sanzione di cui al paragrafo A.1 n 2 (sospensione di ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di anni 2), in relazione alle conseguenze gestionali che comporta, è inflitta con determinazione del Segretario Generale nel rispetto ed in esecuzione della decisione sindacale di cui sopra,
- le sanzioni di cui ai paragrafi **A.1** e **A.2**, rispettivamente nn. 3 e 1 sono inflitte con determina del Segretario Generale e sono comunicate al Sindaco ed all'ufficio servizi al personale per l'applicazione delle conseguenze gestionali retributive di cui al successivo capitolo.

## **B - POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED ALTE PROFESSIONALITA'**

B.1 Con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

1. la revoca dell'incarico in essere e l'affidamento di altro incarico, anche di valore economico inferiore;
2. la revoca dell'incarico e la riassegnazione alle mansioni della categoria di provenienza.

B.2 - Con contratto di lavoro a tempo determinato

1. la risoluzione del contratto di lavoro.

L'intero procedimento, comprensivo dell'adozione dell'atto finale, rientra nella competenza del Dirigente che ha conferito l'incarico. Le fasi sono:

- ① instaurazione del contraddittorio con il soggetto interessato al quale viene assegnato un termine di gg.15 per fornire giustificazioni;
- ② accoglimento delle giustificazioni e conseguente archiviazione, oppure, in caso contrario, adozione del provvedimento di revoca degli incarichi di cui al paragrafo **B1.1**.

La determinazione di revoca dell'incarico di cui al paragrafo **B1.2**, in relazione alla gravità dei fatti e circostanze che hanno costituito il presupposto dell'esito negativo della valutazione, deve essere accompagnata dall'avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 25 del CCNL 22.01.2004, secondo le competenze individuate ai sensi dell'articolo 55 bis del novellato D. Lgs. n. 165/2001 in base alla gravità e/o reiterazione dei risultati negativi.

La stessa, inoltre, deve essere trasmessa all'ufficio servizi al personale per l'applicazione delle conseguenze gestionali retributive di cui al successivo capitolo.

## LA VALUTAZIONE NEGATIVA: EFFETTI RETRIBUTIVI

### Indennità' di posizione

Come stabilito nella specifica metodologia, ciascun incarico dirigenziale e/o di P.O. ed Alta professionalità deve essere pesato e da tale verifica scaturisce un compenso annuo dovuto in virtù dello svolgimento di quel ruolo all'interno dell'Ente.

La valutazione della prestazione può avere influenza anche sulla retribuzione di posizione qualora a seguito di una valutazione negativa, si proceda all'applicazione delle sanzioni di:

1. attribuzione di incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
2. sospensione di ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni.

Nel caso n. 1 il Sindaco conferisce un incarico meno impegnativo secondo il sistema di pesatura citato, al quale corrisponde una retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella percepita con il precedente incarico.

Nel caso n.2, invece, il provvedimento di sospensione da ogni incarico comporta la perdita dell'indennità di posizione per tutto il periodo interessato, fatta salva la possibilità di ripristino della stessa in caso di conferimento di nuovo incarico da parte del proprio Ente o di altra Amministrazione Pubblica. Durante il periodo di sospensione è ammessa la facoltà del ricorso all'istituto della "risoluzione consensuale" con la corresponsione delle prescritte indennità.

La sanzione più grave del recesso a seguito della valutazione negativa comporta la perdita dell'intera retribuzione. Detta sanzione con la relativa conseguenza economica, oltre alle fattispecie indicate nel CCNL per i dirigenti a tempo indeterminato, si applica anche a quelli con contratto a termine.

Il personale dei livelli che sia stato incaricato di Posizione organizzativa e/o di Alta Professionalità, nonché quello che è stato destinatario di un incarico dirigenziale con contratto a termine, in caso di valutazione negativa subisce le seguenti conseguenze economiche sotto il profilo della indennità di posizione:

1. attribuzione di altro incarico meno impegnativo e quindi con un valore economico inferiore;
2. perdita dell'indennità e la riassegnazione alle mansioni della categoria di provenienza.

### Indennità' di risultato

Il dirigente<sup>1</sup> e/o posizione organizzativa e Alta professionalità che ottiene una valutazione della prestazione "**NEGATIVA**" secondo le modalità stabilite da presente metodo, non percepisce per il periodo a riferimento l'indennità di risultato.

Limitatamente all'indennità di risultato, stessa conseguenza è prevista nell'ipotesi di valutazione **SUFFICIENTE**

---

<sup>1</sup> Per "Dirigente" si intende il Segretario Generale dell'Ente ed i dipendenti in possesso della qualifica dirigenziale secondo lo specifico CCNL

## LA VALUTAZIONE POSITIVA: LE PREMIALITA'

Tutti i CCNL – ( Segretari comunali e provinciali, comparto dirigenza EE.LL. e personale dei livelli per quanto concerne le P.O. e le Alte Professionalità) - prevedono la corresponsione di un'indennità legata ai risultati della gestione. Tale previsione contrattuale si è accentuata con l'introduzione nell'ordinamento del D.Lgs. n. 150/2009 che ha reso inscindibile la corresponsione di premi ai risultati positivi di performance, rafforzando, altresì, il divieto, già contenuto nelle norme pattizie, di procedere alla distribuzione degli incentivi con modalità cosiddette a pioggia, ovvero indifferenziato e senza un'adeguata correlazione fra una prestazione ottimale e risorse effettivamente premianti.

Per rafforzare questo concetto il D. Lgs. 150/2009 ha introdotto ex lege un preciso criterio di selettività su base meritocratica applicabile indistintamente a tutto il personale, compresi i dirigenti, stabilendo che tutte le disposizioni in materia di merito e premi hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite nei contratti collettivi a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data del 16/11/2009.

Per il sistema delle autonomie locali dette disposizioni imperative, non applicandosi direttamente, lasciano margini di operatività in relazione alle peculiarità di ciascuna amministrazione. Tuttavia, l'adeguamento ai principi della riforma rappresenta un obbligo, anche se la suddivisione in fasce, a seguito dell'emanazione del decreto correttivo (D. Lgs. n. 141/2011) è rimandata alla prossima tornata contrattuale e per gli Enti di piccole dimensioni se ne deve prescindere.

Resta obbligatorio, però, fin da subito attribuire la quota prevalente delle risorse destinate alla performance individuale ad una quota limitata di dipendenti e/o dirigenti particolarmente meritevoli.

Per il personale con qualifica dirigenziale e per le Posizioni organizzative e le alte professionalità, le norme contrattuali prevedono l'erogazione di un premio annuale definito indennità di risultato.

I criteri di distribuzione di tale compenso sono demandati alla contrattazione integrativa per quanto concerne le PO ed Alte professionalità, mentre per le posizioni dirigenziali, essendo nell'Ente numericamente inferiori a 5, e per il Segretario devono essere disciplinati nel sistema di valutazione.

Di seguito, pertanto, si evidenziano le regole per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

### **Segretario Generale**

La retribuzione di risultato **secondo la determinazione prevista dal CCNL (oggi 10% del monte salari annuo del segretario)** è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

<b>Valutazione finale</b>	<b>Retribuzione di risultato spettante</b>
Da 91 a 100 punti	100%
Da 81 a 90 punti	90%
Da 71 a 80 punti	80%
Da 60 a 70 punti	70%
Fino a 59 punti	0%

### **Dirigenti:**

Ciascun dirigente che ha conseguito a fine ciclo una valutazione positiva ha diritto alla indennità di risultato in misura correlata al punteggio valutativo ottenuto.

**A partire dal 2014, il fondo di retribuzione del risultato è quantificato nel 30% del fondo complessivo, calcolato secondo i dettami dei CCNL comparto Enti Locali - Area separata della dirigenza, oltre alle specifiche risorse che il suddetto contratto destina specificatamente allo scopo.**

I soggetti che si collocano in posizione superiore alla media hanno diritto ad un'ulteriore maggiorazione pari alla quota del fondo accantonata preventivamente allo scopo, distribuita anch'essa in relazione al punteggio ottenuto.

**La prima quota di fondo è pari a 4/5, mentre quella destinata a premiare i risultati migliori è pari ad 1/5 del fondo di risultato quantificato nell'anno di riferimento.**

La misura massima della prima quota individuale viene definita ogni anno all'atto della quantificazione dei fondi ed a seguito dell'individuazione del punteggio massimo raggiungibile, come descritto in precedenza.

In altri termini, ogni Dirigente avrà destinata, a priori, una prima quota percentuale del fondo disponibile e sarà, fin dall'inizio, a conoscenza del premio che potrà maturare.

La quantificazione si ottiene mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$Rt = (F/\Sigma Pt) * Pt$$

### **Dove:**

**Rt** = indennità di risultato teorico individuale

**F** = fondo generale per la retribuzione di risultato

**ΣPt** = sommatoria dei singoli punteggi teorici attribuibili

**Pt** = punteggio teorico individuale

Il Segretario, dopo la classificazione degli obiettivi per l'anno in corso e la quantificazione e la ripartizione dei fondi, comunicherà a ciascun Dirigente, P.O. ed Alta Professionalità l'indennità di risultato teorico.

A conclusione del ciclo di valutazione, il premio di risultato spettante sarà, invece, così calcolato:

**$R_s = [(P_e/P_t) * R_t] + R_{sa}$  (qualora il punteggio ottenuto sia superiore alla media)**

**Dove:**

$R_s$  = indennità di risultato individuale spettante

$P_e$  = punteggio individuale effettivamente attribuito

$P_t$  = punteggio individuale teorico

$R_t$  = indennità di risultato individuale teorica

$R_{sa}$  = indennità di risultato aggiuntiva ottenuta dalla divisione del terzo del fondo accantonato suddiviso per la sommatoria dei punteggi superiori alla media e moltiplicato per il punteggio individuale.

**La retribuzione di risultato sarà suddivisa proporzionalmente al periodo di attività nel caso che durante l'anno di valutazione si siano verificati incarichi ad interim almeno pari o superiori a trenta giorni.**

Le eventuali quote di premio non distribuite nell'anno di competenza andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo.

La distribuzione del premio di risultato viene disposta con determinazione del Segretario Generale.

**Posizioni organizzative ed Alte Professionalità**

Anche la PO/Alta professionalità che ha conseguito a fine ciclo una valutazione positiva ha diritto alla indennità di risultato in misura correlata al punteggio valutativo ottenuto.

Ad inizio ciclo il Nucleo, sulla base del punteggio teorico raggiungibile, stabilisce la quota massima di indennità di risultato dell'anno.

Al CCDI è demandato stabilire:

- a) la percentuale dell'indennità di posizione destinata al risultato;
- b) la definizione della scala di equivalenze fra punteggio raggiunto e quota di risultato spettante;
- c) i criteri di attribuzione delle progressioni orizzontali nella categoria di detto personale anche se il riferimento meritocratico non può che trovare il suo fondamento nelle risultanze della valutazione individuale effettuata secondo il presente sistema.

Si rinvia, invece, alla prossima tornata contrattuale la disciplina delle interconnessioni fra il sistema di valutazione e gli altri istituti premianti previsti dal D. Lgs n. 150/2009.

L'indennità di risultato è liquidata con determinazione del dirigente del settore AA.II. e Personale, secondo i tempi stabiliti nella parte generale del presente sistema.

## **CORRETTIVI ECONOMICI IN VIRTU' DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DIRIGENZIALI**

La recente legislazione a partire dal D.Lgs. n.150/2009 ha introdotto nell'ordinamento una casistica di obblighi dirigenziali rispetto ai quali le stesse norme prevedono riduzione o, in alcuni casi, la non corresponsione dell'indennità di risultato indipendentemente dagli esiti positivi della valutazione.

Nel presente sistema si prescinde dall'elenco delle norme, anche perché le stesse sono in continua evoluzione e quindi può essere operato solo un richiamo dinamico.

La verifica dell'avvenuto rispetto di tali disposizioni è disposta dal Nucleo di valutazione a conclusione del ciclo valutativo sulla base accertamenti, anche tramite il sito istituzionale o altri documenti dell'Ente, atti a dimostrare la correttezza e la tempistica degli adempimenti richiesti.

Per tale attività il Nucleo, per il tramite del Segretario generale, può chiedere ogni utile informazione o prova documentale agli uffici dell'Ente.

Gli esiti sono riportati in una tabella che deve contenere gli estremi dell'obbligo normativo, la conseguenza economica prevista e la rilevazione dell'adempimento da parte del soggetto interessato.

Le conseguenze effettive sull'indennità di risultato quantificata tenuto conto della valutazione positiva della prestazione secondo il metodo illustrato nel precedente paragrafo, saranno le seguenti:

<b>OBBLIGHI RISPETTATI</b>	<b>100% RISULTATO SPETTANTE</b>
<b>OBBLIGHI PARZIALMENTE RISPETTATI (SANZIONI NON QUANTIFICATE DALLA LEGGE)</b>	<b>80% RISULTATO SPETTANTE</b>
<b>OBBLIGHI PARZIALMENTE RISPETTATI (SANZIONI QUANTIFICATE DALLA LEGGE)</b>	<b>APPLICAZIONE NORMA SANZIONATORIA</b>
<b>OBBLIGHI NON RISPETTATI</b>	<b>0% RISULTATO SPETTANTE</b>

I correttivi economici di cui al presente paragrafo si applicano a tutti i percettori di indennità di risultato, ossia il Segretario generale, i dirigenti e le posizioni organizzative.

## **LE PREMIALITA' DEL RESTANTE PERSONALE**

La valutazione positiva costituisce presupposto per accedere agli istituti premianti contrattualmente previsti secondo le condizioni, tempi e modalità ugualmente stabiliti dal contratto.

In attesa della prossima tornata contrattuale dove saranno recepite le premialità previste dal titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, gli Enti Locali possono applicare solo gli istituti della produttività (oggi definita valorizzazione della performance individuale) e delle progressioni orizzontali.

I criteri di collegamento fra il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e i suddetti istituti premiali sono esplicitati nel CCDI al quale si rimanda per competenza.

L'ufficio del personale avrà il compito di dare applicazione alle suddette norme pattizie locali predisponendo gli atti necessari per la loro formale approvazione.

### **In particolare:**

**il servizio del personale, ricevute le schede di valutazione ed acquisito il verbale del Nucleo di Valutazione di certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, procede alla compilazione per ciascun dipendente di una scheda dove si evidenzia, il punteggio teorico, il punteggio ottenuto, il compenso spettante in applicazione dei criteri di distribuzione delle risorse incentivanti delle performance contenute nel CCDI. Le schede così compilate sono sottoposte al dirigente di riferimento per la validazione.**

Il Dirigente del Settore AA.II. e Personale informa gli interessati dell'ammontare del premio spettante mediante la trasmissione della scheda di cui sopra; provvede alla pubblicazione sul sito dei dati sintetici/ statistici degli esiti della valutazione e dei compensi corrispondenti.

Altra comunicazione cumulativa e concernente l'ammontare delle risorse effettivamente erogate e delle eventuali economie è data alle OO.SS. ed alla RSU aziendale, firmatarie del contratto decentrato.

La produttività viene corrisposta agli aventi diritto con le competenze del mese successivo alla definizione dell'iter.