



**Consorzio dei servizi sociali  
e socio-sanitari  
dell'Ambito Territoriale C08**

---

## **REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE PER LA DIRIGENZA E IL PERSONALE DI COMPARTO**

**MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA N. 48 DEL 10.11.2025**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI CDA N. 42 DEL 23.12.2024

**Sommario**

ART. 1 – FINALITA’ E PRINCIPI.....	3
ART. 2 – LA METODOLOGIA.....	3
1.1 GLI OBIETTIVI.....	3
1.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	3
1.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE .....	4
ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE .....	4
ART. 4 - MODALITA’ DI VALUTAZIONE .....	4
ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE.....	5
ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE .....	5
ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI .....	6
ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE .....	6
ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE .....	7
9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE.....	7
9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA.....	7
9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	8
9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA’ DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	8
9.5 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA .....	9
ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA .....	9
ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA .....	9
11.1 PROCEDIMENTI A CARICO DEI VALUTATI .....	10
ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	10
ART. 13 – CUSTOMER SATISFACTION .....	11
ART. 14 – MODALITA’ DI CALCOLO DELL’INCENTIVO ECONOMICO.....	11
ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE .....	11
ART. 16 – SCHEDE DI VALUTAZIONE .....	11

## ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati agli utenti, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese, la erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Valutare il merito significa misurare le capacità che le persone hanno di esprimere i propri talenti e le proprie virtù, significa individuare le aree di miglioramento, spronare le persone alla ricerca del risultato, colmare le debolezze, cogliere le potenzialità e orientarle a svolgere le funzioni più adatte alle proprie caratteristiche, non assumendo mai una finalità punitiva.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

## ART. 2 – LA METODOLOGIA

### 1.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal dlgs 267/2000, dal dlgs n. 150/2009, dal dlgs 165/2001, dal DL 74/2017 dal DL 75/2017 e s.m.i., dall' art. 4-bis, comma 2, del d.l. 13/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. 21/4/2023, n. 41, gli obiettivi sono contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, hanno natura triennale in linea con le previsioni strategiche e operative contenute nel DUP, il Consiglio di Amministrazione assegna annualmente gli obiettivi al Direttore e ai Dirigenti con delibera, i quali sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi, gli stessi vengono poi comunicati al Nucleo di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni formali, sia nella fase di proposta ed elaborazione che in quella di monitoraggio dell'attuazione riveste un ruolo direttivo e di responsabilità il Direttore.

Gli obiettivi sono assegnati in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato, vanno sempre previsti gli obiettivi obbligatori per legge in tema di anticorruzione, trasparenza e rispetto dei tempi medi di pagamento, il Nucleo può effettuare in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi.

L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si può procedere all'erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance fissati all'inizio di ciascun anno

### 1.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a

questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il regolamento per la valutazione della performance viene sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione, e approvato dal C.D.A..

### 1.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Una importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

## ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

1. Il Presidente del CDA;
2. Il CDA (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. Il Direttore e i Dirigenti;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

1. Il Presidente del CDA valuta il Direttore Generale, anche per le eventuali funzioni di responsabile ad interim di una struttura, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto del Nucleo di Valutazione;
2. Il Nucleo di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, dei Dirigenti, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
3. I Dirigenti valutano i Responsabili titolari di Elevate Qualificazioni e i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

## ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE – PERSONALE DIRIGENTE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il Direttore Generale i Dirigenti stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno allegati alla stessa anche in formato elettronico.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di

procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente.

Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

## ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE - PERSONALE DIRIGENTE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta per il CDA, pertanto condivisa con il valutato prima della formalizzazione della proposta stessa. Qualora emerga disaccordo tra le parti, il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il diritto alla valutazione della performance espressa, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato possibile esprimere un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente dirigenti, titolari di posizione organizzativa o dipendenti.

## ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore Generale viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

1. Performance di ente, si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 20%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 30%);
3. Specifico obiettivo di legge sul rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento (nella misura del 30%);
4. Competenze professionali e comportamenti organizzativi (nella misura del 20%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Direttore Generale si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di ente.

## ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei Dirigenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 20%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 20%);
3. Specifico obiettivo di legge sul rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento (nella misura del 30%);
4. Competenze professionali e comportamenti organizzativi (nella misura del 20%);
5. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Dirigenti si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di ente.

## ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione dei titolari di posizioni organizzativa e del personale dipendente, ai fini rispettivamente della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto del risultato e della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Dirigente sulla struttura di appartenenza espressa da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura o a specifici obiettivi individuali (nella misura del 60%);
3. Competenze professionali (nella misura del 20%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

Inoltre per i titolari di posizioni organizzativa, nel rispetto della percentuale massima prevista dai sopra menzionati contratti, si procederà in esito a valutazione secondo i seguenti parametri:

Punteggio	Indennità di risultato	Indennità di risultato in caso di convenzioni con altri Enti
Da 97 a 100	15% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
Da 92 a 96	14 % della retribuzione di posizione	28% della retribuzione di posizione
Da 76 a 91	10% della retribuzione di posizione	20% della retribuzione di posizione

Da 62 a 75	7% della retribuzione di posizione	15% della retribuzione di posizione
Da 61 a 62 punti	5% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione
Fino a 60 punti	0% della retribuzione di posizione	0% della retribuzione di posizione

## ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

### 9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (20%);
2. Dal rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento (30%);
3. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (20%);
4. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (20%);
5. Dal rispetto di specifici processi e meccanismi volti ad assicurare la piena accessibilità sia fisica che digitale ai servizi e l'inclusione sociale senza discriminazioni di genere, sociali, culturali e religiose (10%).

La valutazione della performance organizzativa è sempre appannaggio del Nucleo di Valutazione, che ne propone il giudizio che viene inserito, in maniera riproporzionata, anche nelle schede di valutazione dei dipendenti.

### 9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA

Gli obiettivi sono approvati dal CDA a inizio dell'anno di riferimento su proposta dei Dirigenti, in assenza della governance dell'Ente in via sostitutiva temporanea dal Direttore che fissa obiettivi di mantenimento, che devono essere corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene attuata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato corredata dalla documentazione attestante il raggiungimento degli stessi e si articola secondo il seguente prospetto:

N °	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PES O %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PONDERAZIONE	PUNTEGGIO
1							
2							
3							
4							
5							
TOTALE							

Viene esplicitamente previsto lo specifico obiettivo di legge sul rispetto dei tempi medi di pagamento, ai sensi dell'art. 4-bis c. 2 del DL n. 13/2023.

### 9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per competenze professionali e comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa, a tal fine tutti gli attori che hanno un contatto diretto con i valutati, oltre il Valutatore previsto, come Amministratori, colleghi pari grado e sottoposti, possono partecipare in maniera anonima ma formalizzata alla proposta annuale della valutazione di questi parametri.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 5 A 20 ogni per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento agli utenti nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
MEDIA	MAX 20

### 9.4 MODALITA' DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI.

La valutazione dei dipendenti spetta al Dirigente Competente.

La valutazione viene effettuata solo nel caso in cui il dipendente sia rimasto in servizio, nell'anno di riferimento, per un periodo non inferiore a 6 mesi.



La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto dei parametri previsti nel Regolamento, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Le schede dei dipendenti vanno consegnate in prima battuta al Nucleo complete delle sezioni sulla valutazione del grado di partecipazione agli obiettivi, delle competenze e dei comportamenti, sottoscritte dal valutatore, in un secondo momento quando viene perfezionata la valutazione della performance organizzativa dal Nucleo, vanno completate e fatte sottoscrivere agli interessati.

#### 9.5 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del Dirigente coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza, in alternativa il Dirigente può assegnare a ogni dipendente specifici obiettivi che discendono da quelli assegnati alla struttura.

#### ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

#### ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 60 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema,

nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Per il Direttore generale, se la proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo di Valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è il Consiglio di Amministrazione.

Per i Dirigenti il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione dell'organo deputato alla decisione definitiva che è il Sindaco o la CDA.

Per le Elevate Qualificazioni e il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame, entro 5 giorni dalla comunicazione della valutazione, della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Dirigente valutatore, che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento. Se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione del Nucleo che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il Regolamento di valutazione e le norme di riferimento.

La contestazione del Dipendente in ogni caso non può arrecare ritardi o pregiudizi rispetto alla conclusione del procedimento volto all'erogazione delle indennità di performance.

### 11.1 PROCEDIMENTI A CARICO DEI VALUTATI

Eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, impattano negativamente sulla valutazione della performance in particolare nella sezione dedicata ai comportamenti organizzativi, la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere conseguentemente ridotta e nei casi più gravi deve essere interdetta.

## ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del dlgs 33/2013, del dlgs 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Consorzio, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

## ART. 13 – CUSTOMER SATISFACTION

Si intende la capacità di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di quest'ultime, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017.

## ART. 14 – MODALITA' DI CALCOLO DELL'INCENTIVO ECONOMICO

L'incentivo economico (I) relativo all'indennità di risultato viene calcolato dividendo il budget predeterminato (B) relativo al risultato per la somma dei punteggi totali di valutazione (T) ricevuti dagli interessati, in tale modo si ottiene il valore economico medio unitario del punto (P), quindi l'incentivo economico individuale sarà dato dal singolo punteggio di valutazione ricevuto (V) moltiplicato per il valore del punto, quindi  $P = B / T$  e  $I = P * V$ .

In caso di scarso raggiungimento medio degli obiettivi da parte di tutti i valutati si può valutare di decurtare in maniera proporzionale il budget del risultato predeterminato.

## ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTIED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Il presente regolamento è soggetto al parere vincolante del Nucleo e oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

## ART. 16 – SCHEDE DI VALUTAZIONE

Al presente regolamento vengono allegate le schede di valutazione relative ai soggetti da valutare all'interno dell'ente che possono essere utilizzate, rispettivamente:

Allegato A);

Allegato B);

Allegato C).

ALLEGATO A)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE: \_\_\_\_\_

ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale	DA 0 A 20
Rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento	DA 0 A 20
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	DA 0 A 20
Monitoraggio della customer satisfaction	DA 0 A 20
Accessibilità e inclusione sociale	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
						DA 0 A 30
						DA 0 A 30
						DA 0 A 30
						DA 0 A 30
						DA 0 A 30
<b>MEDIA ARITMETICA</b>						<b>MAX 30</b>

<b>SPECIFICO OBIETTIVO DI LEGGE SUL RISPETTO/MIGLIORAMENTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>	<b>30</b>
--	-----------

COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
Parametri di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO	
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 20%)</b>	<b>20</b>
<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PESO 30%)</b>	<b>30</b>
<b>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (PESO 30%)</b>	<b>30</b>
<b>COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 20%)</b>	<b>20</b>
<b>SOMMA TOTALE</b>	<b>100</b>

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note: \_\_\_\_\_

ALLEGATO B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE: \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_ ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100 PUNTI)	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale	DA 0 A 20
Rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento	DA 0 A 20
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	DA 0 A 20
Monitoraggio della customer satisfaction	DA 0 A 20
Accessibilità e inclusione sociale	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (DA 0 A 100 PUNTI)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
						DA 0 A 20
						DA 0 A 20
						DA 0 A 20
						DA 0 A 20
						DA 0 A 20
<b>SOMMA TOTALE</b>						<b>MAX 20</b>

<b>SPECIFICO OBIETTIVO DI LEGGE SUL RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>	<b>30</b>
--	-----------

COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
Fattori di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

<b>DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO:</b>	<b>10</b>
--	-----------

TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 20%)	20
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (PESO 20%)	20
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (PESO 30%)	30
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	20
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (PESO 10%)	10
<b>SOMMA TOTALE</b>	<b>100</b>

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_  
Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
Firma del Valutato per accettazione

\_\_\_\_\_  
Eventuali note:

ALLEGATO C)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE TITOLARE DI EQ/DIPENDENTE: \_\_\_\_\_

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_ ANNO DI VALUTAZIONE: \_\_\_\_\_

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (DA 0 A 100 PUNTI, GIUDIZIO A CURA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)	
Parametri di valutazione	Punteggio
Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficiarietà strutturale	DA 0 A 20
Rispetto/miglioramento dei tempi medi di pagamento	DA 0 A 20
Rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione	DA 0 A 20
Monitoraggio della customer satisfaction	DA 0 A 20
Accessibilità e inclusione sociale	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

<b>GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA:</b>	<b>60</b>
( in base all'apporto qualitativo corrispondente al grado di professionalità dimostrata e di influenza apportato al raggiungimento del risultato)	

COMPETENZE PROFESSIONALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI :	
Fattori di valutazione	Punteggio
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e contenimento della spesa, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini nonché massimizzare la presenza in servizio, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva e l'azzeramento della conflittualità con tutti i colleghi e con gli amministratori, anche nell'ambito dell'attività lavorativa resa in maniera agile.	DA 0 A 20
<b>MEDIA ARITMETICA</b>	<b>MAX 20</b>

TABELLA RIASSUNTIVA CON I TOTALI DEI GIUDIZI PONDERATI PER IL PESO INDICATO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (PESO 20%)	20
PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (PESO 60%)	60
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	20
<b>SOMMA TOTALE</b>	<b>100</b>

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_  
 Firma del Valutatore

\_\_\_\_\_  
 Firma del Valutato per accettazione

\_\_\_\_\_  
 Eventuali note: