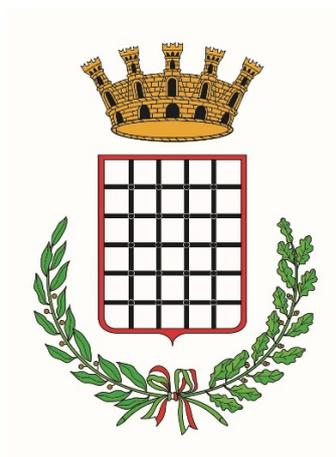


**Comune di Grottaferrata**  
**Città metropolitana di Roma Capitale**



**ALLEGATO 6**  
**Linee guida per l'applicazione del sistema di**  
**misurazione e valutazione della performance**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## Indice

1.1	Linee guida per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance...	2
1.2	Metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa.....	2
1.3	Performance organizzativa – obiettivi di ente .....	3
1.4	Performance organizzativa – obiettivi di Servizio.....	3
1.5	Performance individuale – obiettivi.....	3
1.6	Performance individuale – valutazione dei comportamenti .....	4
1.7	Correttivo al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - Penalità anticorruzione e trasparenza .....	5
1.8	Performance individuale personale del comparto – ambito obiettivi .....	6

## 1.1 Linee guida per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Le presenti linee guida definiscono le modalità di attuazione del sistema di valutazione della Performance del Comune di Grottaferrata, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 19 marzo 2021.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è uno strumento che concorre a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'Amministrazione, favorendo processi di sviluppo continuo della qualità degli interventi realizzati e dei servizi offerti, promuovendo la crescita delle competenze professionali e garantendo la trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.

Il Sistema è un elemento essenziale per il ciclo della performance, in quanto definisce le modalità di svolgimento delle diverse fasi che lo compongono.

In particolare, il Sistema definisce le modalità di misurazione e valutazione della performance, dove per "misurazione" si intende la definizione di un complesso di indicatori adeguato a rilevare in termini quali-quantitativi le dimensioni rilevanti di performance organizzativa e individuale; mentre per "valutazione" si intende l'attribuzione di un significato alle risultanze della misurazione, esprimendo, a livello organizzativo e individuale, un giudizio sui risultati raggiunti e sui comportamenti organizzativi agiti, attraverso il confronto tra i livelli di performance raggiunti con i risultati attesi, con criteri trasparenti e prefissati, nonché tenendo conto del contesto di riferimento.

Richiamato il paragrafo 5.2 del Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale che prevede che la "performance attesa" sia oggetto di validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito si illustrano le modalità operative della rilevazione della Performance.

## 1.2 Metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa

Il metodo prevede una serie di variabili, contenute nella scheda di valutazione, che hanno come punteggio finale 100 ed una valenza diversa a seconda che si tratti di Dirigenti o di incaricati di Posizione organizzativa di seguito riportato:

<b>Scheda di valutazione dirigente (totale 100)</b>	
<b>Dimensione della valutazione</b>	<b>Peso</b>
1) Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	30
2) Performance individuale - comportamenti organizzativi e manageriali	15
3) Performance organizzativa di Ente	20
4) Performance organizzativa di settore – standard dei servizi	35

<b>Scheda di valutazione PO (totale 100)</b>
--

<b>Dimensione della valutazione</b>	<b>Peso</b>
1) Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	30
2) Performance individuale - comportamenti organizzativi e manageriali	15
3) Performance organizzativa di Ente	20
4) Performance organizzativa di settore – standard dei servizi	35

### **1.3 Performance organizzativa – obiettivi di ente**

In accordo con quanto stabilito dal paragrafo 8.1 del sistema di valutazione della performance, sono stati individuati dieci (8) obiettivi di performance organizzativa di Ente, come meglio specificati nel precedente paragrafo 8 del presente Piano della Performance. Detti obiettivi sono equipesati in quanto strutturati in modo equilibrato.

### **1.4 Performance organizzativa – obiettivi di Servizio**

Ai sensi del paragrafo 8.2 del sistema di valutazione della performance, ogni Servizio di ciascun Settore, concorrerà al raggiungimento di specifici indicatori di struttura come precedentemente individuati nelle schede di dettaglio. Ciascun indicatore è equipesato, in quanto strutturato in modo equilibrato.

La valenza di tale variabile, sul totale della performance attesa, è stabilita secondo i punteggi della griglia sottostante:

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE - STANDARD DEI SERVIZI</b>	
<b>(35 punti per i Dirigenti e le PO)</b>	
<b>STANDARD RAGGIUNTI</b>	<b>Punteggio assegnato somma max 100</b>
≥ 90%	100
≥ 70% <89%	80
≥ 50% < 69%	60
≥ 30% < 49%	30
< 29%	0

### **1.5 Performance individuale – obiettivi**

Gli Obiettivi, per i quali ogni Dirigente / Incaricato di Posizione Organizzativa è responsabile, sono stati definiti in accordo con il Commissario Straordinario ed i Dirigenti / Incaricati di Posizione Organizzativa, con target manageriali collocati indistintamente sotto i medesimi, con il solo vincolo che per ogni Obiettivo ci sia almeno un driver per la rilevazione quantitativa ed un cronoprogramma da rispettare al 31/12.

In ordine alla pesatura di ciascun obiettivo si rimanda alle schede di dettaglio sopra riportate.

Le richieste di variazione degli obiettivi assegnati, debitamente motivate circa gli impedimenti che pregiudicano la loro realizzazione, devono essere trasmesse dai Dirigenti/responsabili di Posizione Organizzativa, al Segretario Generale, al Sindaco e alla Giunta entro e non oltre il 15 novembre dell'anno. Valutata la richiesta di variazione si procede con una deliberazione di Giunta Comunale di variazione al Piano della Performance. Qualora a seguito della variazione un obiettivo sia cancellato il peso dei restanti obiettivi è riproporzionato al fine di ottenere la somma originariamente assegnata agli obiettivi del Dirigente o Responsabile di Posizione Organizzativa.

Per ogni obiettivo assegnato ai Dirigenti ed agli incaricati di Posizione Organizzativa il risultato conseguito sarà valutato secondo la seguente scala graduata:

Grado di raggiungimento		Punteggio
Obiettivo completamente raggiunto e/o superato	100%	Pt. 35
Obiettivo quasi raggiunto	90%	Pt. 25
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso l'alto	80%	Pt. 20
Obiettivo parzialmente raggiunto con gradazione verso il basso	70%	Pt. 15
Obiettivo avviato in modo soddisfacente	60%	Pt. 10
Obiettivo non raggiunto	< 60%	Pt. 0

Per l'assegnazione del punteggio finale si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del giudizio espresso in base al grado di raggiungimento sommato per tutti gli obiettivi.

Con

## 1.6 Performance individuale – valutazione dei comportamenti

I comportamenti sono valutati 15 punti per sia Dirigenti, sia per gli incaricati di Posizione Organizzativa. I pesi di ciascun parametro di valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali, e la relativa riparametrazione del punteggio perseguibile, come individuati dal Segretario Generale e dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sono definiti nella scheda di dettaglio riportata di seguito:

Comportamento organizzativo	Descrizione	Peso
Capacità di governance tecnica e di comunicazione	Capacità e qualità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna con gli stakeholder	-
Capacità di programmazione e controllo dei risultati	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse	-
	<b>Chiarezza della rappresentazione della performance attesa e dei report sulla performance conseguita e rispetto dei tempi di consegna del relativo materiale</b>	<b>10</b>
	Utilizzo dei report per il ri-orientamento della gestione	-

	Contributo fornito su obiettivi esecutivi di altri settori	-
Capacità di organizzazione e gestione del personale	<b>Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità</b>	<b>20</b>
	Attitudine alla delega	-
	<b>Capacità di coordinare il personale</b>	<b>20</b>
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti	-
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative	-
	<b>Capacità di valutazione del personale</b>	<b>15</b>
Flessibilità e innovazione	Adattabilità ai contesti, flessibilità operativa e capacità di <i>problem solving</i>	-
	<b>Capacità di coordinamento con altri settori</b>	<b>15</b>
	Capacità di innovazione	-
	<b>Spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità ed empatia</b>	<b>20</b>
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

### 1.7 Correttivo al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - Penalità anticorruzione e trasparenza

In ragione del peculiare ruolo che la normativa assegna ai dirigenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il sistema prevede, solo per i Dirigenti, l'applicazione di una penalità, nella misura massima del 8%, calcolata sul "totale punteggio" definito quale sommatoria di Obiettivi di Ente, Standard dei servizi, Obiettivi, Comportamenti, se non si raggiungono i target riferiti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

I target riferiti alla prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno corrente sono i seguenti:

1. Tempestività nella risposta ai monitoraggi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. Assenza di rilevati sostanziali in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa;
3. Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione specifiche per il Settore/Servizio di competenza.

Tutti gli item sopra elencati sono equipesati in quanto strutturati in maniera equilibrata.

La griglia di valutazione è la seguente:

PENALITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
PERCENTUALE DI CORRETTAMENTE	DI ITEM MONITORATI	% DI PENALITA' APPLICATA
≥ 90% ≤ 100%		0

$\geq 40\% \leq 89\%$	-4%
$\leq 39\%$	-8%

### **1.8 Performance individuale personale del comparto – ambito obiettivi**

Qualora, ai sensi del paragrafo 9.3 del Sistema di Valutazione, il Dirigente/Incaricato di Posizione Organizzativa non assegni specifici obiettivi Esecutivi e/o indicatori di performance legati agli Standard dei Servizi e/o Obiettivi specificamente definiti per il dipendente, la valutazione dell'ambito obiettivi per il personale del comparto, sarà effettuata sulla base della valutazione ottenuta dal Dirigente/Incaricato di Posizione Organizzativa, riproporzionata in base al valore del parametro indicato nel Sistema di valutazione.

In caso di assegnazione di obiettivi Esecutivi e/o indicatori di performance legati agli Standard dei Servizi e/o Obiettivi specificamente definiti per il dipendente, la valutazione sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Valutazione.