

# COMUNE DI CARPENETO

## ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025/2027

### Ciclo di gestione della performance individuale e di ente 2025/2027 (legge 15/2009; dlgs 150/2009; D.Lgs. 74/2017; Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – sezione IV)

**Procedura finalizzata alla determinazione degli obiettivi, alla pianificazione e valutazione delle performances individuali ed organizzative, alla pesatura delle posizioni e all'erogazione dei premi (indennità di risultato o produttività) per i responsabili ed altri dipendenti in servizio nel corso dell'esercizio 2025.**

#### **Premessa**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 22.01.2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun Responsabile di servizio. Il presente documento allegato al PIAO costituisce esplicitazione pratica dello stesso, definendo gli obiettivi da raggiungere e gli strumenti di valutazione.

#### **1. Metodologia di valutazione**

1. In esecuzione di quanto prescritto dal d.lgs 150/2009, si stabilisce che il sistema di valutazione del personale assume valore positivo se è pensato come sostegno ai processi di miglioramento dell'ente e dei singoli e non come mero strumento di controllo o punitivo.
2. Lo stesso sistema può altresì costituire una base di riferimento per un'equa politica del personale e orientare le procedure di mobilità interna e di formazione del personale
3. In questo ambito sono pertanto oggetto di determinazione:
  - il sistema permanente di valutazione ed i relativi criteri;
  - le procedure che si instaureranno per la definizione della metodologia ;
  - eventuali periodi e modalità di sperimentazione della metodologia di valutazione, in relazione alle modalità di formazione di un sistema di valutazione compiuto e condiviso.

Le principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 riguardano:

- la definizione degli obiettivi in base al livello e alla qualità dei servizi erogati e suddivisi in:

- Obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati. Sono individuati in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali definite nel programma di Governo e negli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del consiglio dei ministri. Tali priorità devono tenere conto anche del comparto di contrattazione di appartenenza e del livello e della qualità dei servizi da garantire ai cittadini. Gli obiettivi generali sono determinati con apposite linee guida;
- Obiettivi specifici che sono invece quelli propri di ogni pubblica amministrazione individuati nel presente Piano della performance in attuazione e coerenza con quanto illustrato negli strumenti di programmazione politica e finanziaria (DUP, PIAO, PEG finanziario);
- l'individuazione di una pluralità di soggetti per la misurazione e valutazione della performance:
  - l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) a cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
  - i dirigenti di ciascuna amministrazione; o
  - i cittadini o gli altri utenti finali;
- l'esplicitazione di un peso prevalente della performance organizzativa nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità;
- il rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione, che, nelle sue funzioni di OIV, ha pieno accesso a documenti, atti, sistemi informativi per espletare le proprie funzioni con riferimento a "merito e premi":

Il Contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Il collegamento tra la performance e la programmazione strategica e finanziaria è rafforzato dalle nuove attribuzioni previste dal D.Lgs. 74/2017 per i Nuclei di valutazione che svolgono anche le funzioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Ai sensi dell'art. 4bis DL 13/2023 conv. Legge 41/2023 è fatto obbligo a tutte le pubbliche amministrazioni di assegnare uno specifico obiettivo ai responsabili del pagamento delle fatture relativo al rispetto dei tempi di pagamento secondo la normativa vigente. Valore assegnato almeno il 30% della retribuzione di risultato.

## **2. Il sistema di valutazione delle prestazioni delle elevate qualificazioni**

Metodologia permanente di valutazione (art. 23 Regolamento uffici e servizi):

1. In attuazione dei principi generali di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento

all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola l'attività dell'Amministrazione, in atto coincidenti con quelle di cui all'allegato A) al presente regolamento, ed ai singoli dipendenti.

2. La proposta di misurazione e valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della **retribuzione di risultato** è elaborata dal Nucleo di Valutazione ed è collegata :

a) per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi sia individuali sia relativi all'ambito organizzativo presidiato, da misurarsi mediante il ricorso ad appropriati indicatori di performance, eventualmente ponderati;

b) per il 30% alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, come segue:

- capacità direttiva e motivazionale punteggio max 5;
- capacità di *problem solving* ed organizzativa punteggio max 10;
- capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi punteggio max 5;
- tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 5;
- capacità relazione interna ed esterna punteggio max 5.

Il fattore riguardante la differenziazione dei giudizi conduce ad un punteggio attribuito in modo non necessariamente aritmetico in funzione della deviazione standard della valutazione comportamentale effettuata dei collaboratori.

### **3. Valutazione ai fini della progressione orizzontale**

1. Vedasi quanto contrattato in sede decentrata in attuazione di quanto stabilito dal CCNL di comparto vigente.

**4. Valutazione ai fini della pesatura dell'indennità di posizione dei responsabili dei servizi titolari di elevata qualificazione.**

Vedasi allegato al Regolamento Uffici e servizi

**5. Obiettivi anno 2025 – Elevate qualificazioni**

Gli obiettivi per i responsabili dei servizi titolari di elevata qualificazione vengono indicati come segue, sulla base del Peg 2025:

COMUNE DI CARPENETO	
DIPENDENTE EGIDIO DOTT. ROBBIANO	
Area funzionari	
Profilo Professionale: <i>Istruttore Direttivo Contabile</i>	
Servizio di appartenenza: FINANZIARIO - TRIBUTI	
Obiettivi specifici (40%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione ordinaria dell'ufficio, rapporti con amministratori, enti esterni ed utenti, adempimento obblighi di legge e obblighi contabili</li> <li>• Gestione ottimale dei flussi di cassa per la liquidazione delle opere pubbliche</li> <li>• Accertamenti tributari e tariffari</li> <li>• Gestione casa di riposo comunale</li> <li>• Supporto all'attuazione dei progetti PNRR</li> </ul>
Obiettivo art. 4bis DL 13/2023 conv. Legge 41/2023 (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liquidazione delle fatture entro 30 gg dal ricevimento</li> </ul>
contributo assicurato alla performance generale della struttura (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità direttiva e motivazionale;</li> <li>• capacità di problem solving ed organizzativa;</li> <li>• capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;</li> <li>• tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità relazione interna ed esterna;</li> </ul>
COMUNE DI CARPENETO	
DIPENDENTE CERMINARA GEOM. DIEGO	
Area Funzionari EQ	
Profilo Professionale: <i>Istruttore Direttivo Tecnico</i>	
Servizio di appartenenza: UFFICIO TECNICO	
Obiettivi specifici (40%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione ordinaria dell'ufficio, rapporti con amministratori, enti esterni ed utenti, adempimento obblighi di legge per realizzazione opere pubbliche</li> <li>Gestione dei finanziamenti regionali e/o PNRR secondo le regole speciali di esecuzione e rendicontazione</li> <li>Velocizzazione pratiche edilizie</li> <li>Razionalizzazione utilizzo e miglior gestione del patrimonio e demanio</li> <li>Attuazione piano annuale oo.pp.</li> </ul>
Obiettivo art. 4bis DL 13/2023 conv. Legge 41/2023 (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liquidazione delle fatture entro 30 gg dal ricevimento</li> </ul>
contributo assicurato alla performance generale della struttura (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità direttiva e motivazionale;</li> <li>capacità di problem solving ed organizzativa;</li> <li>capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;</li> <li>tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento;</li> <li>capacità relazione interna ed esterna;</li> </ul>

## 6. Il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti non responsabili di servizio

3. La misurazione e la valutazione della **performance individuale del personale del comparto** (privo di posizione organizzativa) è effettuata dai Responsabili di servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

- a) per il 50% al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali e collettivi da misurarsi mediante il ricorso ad appropriati indicatori di performance; tali risultati attesi possono essere rappresentati da sub-obiettivi individuati nell'ambito dell'unità organizzativa attribuiti ad una o più unità di personale ovvero da obiettivi specificamente assegnati, in relazione a realizzazioni aventi natura progettuale;
- b) per il 50% alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi. L'attribuzione di quest'ultimo punteggio è effettuata tenendo conto dei seguenti fattori:

<b>Criterio</b>	<b>Indici</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Impegno lavorativo e qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza e del gruppo di lavoro nel quale è coinvolto	Diligenza Precisione Rispetto dei termini assegnati e delle scadenze	Da 0 a 20
Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	Opera con flessibilità rispetto al rigido mantenimento sia del ruolo assegnato sia dell'articolazione di orario, E' disponibile e si adatta a nuove situazioni .	Da 0 a 20
Orientamento all'utenza	Ha un atteggiamento cortese nei confronti dell'utenza, rivolge attenzione alle esigenze dell'utenza, tiene in considerazione i bisogni e le esigenze dell'utenza sia nello svolgimento dei compiti assegnati sia proponendo soluzioni anche piccole mirate al recepimento dei bisogni degli utenti.	Da 0 a 20
Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale	Cerca di coordinarsi con i colleghi e con i superiori sia nell'espletamento dei compiti assegnati sia per verificare la coerenza del proprio operato rispetto	Da 0 a 20

Criterio	Indici	Punteggio attribuibile
interna	agli obiettivi complessivi assegnati al servizio di appartenenza, mantiene relazioni e collegamenti anche al di fuori del servizio di appartenenza, è disponibile alla collaborazione richiesta da servizi diversi da quelli di appartenenza.	
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del Responsabile, Capacità propositive per la soluzione delle problematiche riscontrate e sottoposte all'attenzione del Responsabile, Capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze proprie o di altri colleghi attivandosi direttamente o proponendo la soluzione per rimediare.	Da 0 a 20

Ai fini dell'attribuzione del trattamento economico incentivante legato al risultato del personale del comparto si procede al riparto proporzionale sulla base dei punteggi conseguiti previa ponderazione secondo i seguenti coefficienti: Funzionari: 1 – Istruttori: 0.9 – Operatori esperti: 0.8 – Operatori: 0.7.

### **7. Obiettivi anno 2025 - dipendenti non titolari di elevata qualificazione**

Sulla base delle comunicazioni ricevute dai responsabili dei servizi si elencano gli obiettivi dei dipendenti:

Area tecnica e polizia locale

Dipendenti Marco Pastura e Tino Hoffmeister

- Miglioramento e manutenzione patrimonio comunale anche con riferimento ai relativi impianti elettrici e di riscaldamento;
- ampliamento, tutela e regolare manutenzione delle aree Verdi; miglioramento dei servizi di pulizia e decoro delle aree pubbliche, compresa l'eventuale sostituzione della segnaletica danneggiata;
- manutenzione strade ivi compreso lo spazzamento neve dalle stesse;

- Controllo buono stato dei mezzi, ivi compresa la pulizia degli stessi, nonché verifica copertura assicurativa e regolare pagamento tassa di proprietà;
- Servizio scuolabus
- Notifiche e irrogazione sanzioni Codice della Strada
- Svolgimento di attività di accertamento sull'idoneità dei luoghi di abitazione ai fini del riconoscimento della residenza

#### Area amministrativa

Dipendente Maurizio Chiabrera

- URP e supporto alla digitalizzazione dell'ente
- Gestione regolare protocollo ed archivio
- Gestione regolare servizi demografici ed elettorali
- Istruttoria pratiche cimiteriali
- Istruttoria pratiche agricole

#### **8. Progetti obiettivi speciali da quantificare in sede di contrattazione decentrata**

- Progetto obiettivo "tutela della sicurezza della viabilità veicolare e pedonale" approvato con delibera G.C. 46/2015 per agente polizia locale area istruttori ex cat. C;
- Progetto obiettivo "sviluppo della digitalizzazione, maggiore trasparenza ed informazione al pubblico" approvato con delibera G.C. 53/2015: per istruttore amministrativo area istruttori ex categoria C;

#### **9. Valutazione del Segretario Comunale. Assegnazione obiettivi**

1. Ai fini dell'attribuzione della retribuzione annuale di risultato, la valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione. Il percorso di valutazione è così definito:
2. negoziazione tra Sindaco e Segretario del piano annuale degli obiettivi assegnati al Segretario. Il piano obiettivi terrà conto in egual misura delle funzioni caratteristiche del Segretario e degli incarichi aggiuntivi attribuiti.
3. approvazione del piano obiettivi in sede di deliberazione del Piano Risorse Obiettivi annuale;
4. relazione del Segretario Comunale sull'attività riferita al raggiungimento degli obiettivi, da inviare, di norma entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, al Sindaco ed al Nucleo di Valutazione il quale, previa verifica circa il raggiungimento degli obiettivi, trasmetterà al Sindaco la proposta di valutazione e di attribuzione della retribuzione di risultato.
5. formalizzazione con apposito decreto sindacale.

Dato che il segretario è attualmente in convenzione con altro ente il punto 5 viene sostituito da comunicazione all'ente capo-convenzione.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2025:

- a) FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI (25% DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA);
- b) FUNZIONI DI COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA E CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE RIUNIONI DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO (25% DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA);
- c) PUNTUALITA' E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE FORNITA (25% DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA);
- d) OBIETTIVI GESTIONALE RAGGIUNTI CON RIFERIMENTO ALLE ULTERIORI FUNZIONI ASSEGNATEGLI AI SENSI DELL'ART. 97 CO. 4 D.LGS. 267/2000 E S.M.I. (25% DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA): gestione del personale, sostituzione dei responsabili del servizio in caso di assenza, responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, attività rogatoria.
- e) SVILUPPO DELLE POLITICHE FORMATIVE DELL'ENTE IN ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE MINISTERIALI, IN FUNZIONE DELLE DIMENSIONI DELL'ENTE, GARANTENDO UNA FORMAZIONE PARI A 40H/ANNO PER CIASCUN DIPENDENTE.

## **6. Part-time**

Il punteggio assegnato a seguito di valutazione non è soggetto ad alcuna riduzione, mentre il trattamento economico relativo al compenso incentivante viene decurtato in rapporto alla percentuale di part-time.

## **7. Comunicazione della valutazione ai dipendenti**

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza, dal proprio responsabile di servizio o, per questi ultimi, direttamente dal Segretario Comunale, delle valutazioni che lo interessano individualmente mediante consegna di copia della scheda. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali, che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso, ad esclusione delle forme di pubblicizzazione del ciclo di gestione della performance ai fini della trasparenza dell'amministrazione e della rendicontazione ai cittadini come stabilito dal d.lgs 150/2009: i dati dovranno comunque essere pubblicati, per quanto possibile, in forma anonima

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; gli interessati potranno anche presentare osservazioni in ordine ai punteggi conseguiti; il ricorso o le osservazioni saranno prese in esame, entro 10 giorni dalla presentazione, dal responsabile del servizio. In ogni caso competerà esclusivamente a quest'ultimo l'adozione dell'atto motivato di conferma o di eventuale revisione

della valutazione, non oltre 10 giorni dal ricevimento delle osservazioni e/o del ricorso o dalla scadenza infruttuosa del termine stabilito per la presentazione degli stessi.

L'erogazione del compenso incentivante avverrà, di norma, a consuntivo entro il mese di marzo di ciascun anno per l'anno precedente.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano e sarà ammessa la presentazione di osservazioni o di un ricorso secondo i principi stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dai contratti collettivi.