

**Allegato 2**

**Scheda di Valutazione**

**del Dirigente**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

**DELLA PERFORMANCE**

**DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL POLLINO**

## ALLEGATO 2

### Scheda di Valutazione del Dirigente

Per la valutazione del dirigente è previsto il ricorso ad una serie di passaggi:

1. verifica delle precondizioni per effettuare l'attribuzione del trattamento accessorio; la norma prevede adempimenti in mancanza dei quali non è possibile l'attribuzione del trattamento;
2. valutazione dei comportamenti e del raggiungimento degli obiettivi; in questo caso si valuta la condotta della dirigenza rispetto ad una serie di indicatori nonché si valuta il raggiungimento sia di eventuali obiettivi individuali assegnati al dirigente da parte del Consiglio Direttivo, sia di obiettivi schedati nel piano gestionale (PAG); che assumono rilevanza prevalente;
3. verifica dell'eventuale presenza di situazioni per le quali si attiva la riduzione del trattamento, per effetto di specifiche previsioni normative.

Il primo passo è la verifica degli adempimenti obbligatori per legge il cui mancato rispetto comporta il divieto della retribuzione di risultato. E' proposta una scheda di controllo per la verifica dei detti adempimenti, con l'indicazione della relativa prescrizione normativa.

Pre-condizioni per il riconoscimento della retribuzione di risultato					
Se si verifica ANCHE UN SOLO "NO" non si attribuisce la retribuzione di risultato					
ID	Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte normativa	si	no
1	Regolarità nell'uso del lavoro flessibile	Comma 5 - I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art.36 del D.lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) <b>sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto.</b>	D.lgs. 165/2001, art.36 comma 5		
2	Esercizio dell'azione disciplinare	Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, e' valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare	D.lgs. 165/2001, art.55 sexies, comma 3		

		per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.			
3	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. <b>Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</b>	D.lgs. 165/2001, art.55 septies, comma 6		
4	Adozione del Piano della Performance	In caso di mancata adozione del PIAO é fatto <b>divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti</b> che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti	D.lgs. 150/2009, art.10, comma 5		

Dopo la verifica delle precondizioni per l'attribuzione della retribuzione di risultato, si passa alla valutazione dei comportamenti e del raggiungimento degli obiettivi. Nella tabella successiva:

1. da A1 a A10, Si individuano dieci elementi di valutazione, secondo una serie di dieci descrittori, cui viene attribuita una valutazione tra 0 e 5 per i descrittori da A1 ad A8;

Il punteggio assegnato al descrittore A9 (peso prevalente, pari al 50%) sarà proporzionato alla precedente misurazione degli obiettivi legati alla performance organizzativa. La somma dei punteggi assegnati ad ogni elemento sarà l'indice della valutazione individuale; il punteggio massimo raggiungibile è di 100;

Il descrittore A10, cui viene attribuito una valutazione da 0 a 10, riguarda il raggiungimento degli obiettivi individuali, laddove assegnati dal Consiglio Direttivo al Direttore.

Laddove non vi siano obiettivi individuali assegnati al Direttore, i 10 punti destinati a tale valutazione saranno aggiunti al descrittore A9, così da portare il peso dal 50% al 60%.

2. da B1 a B3, dopo i precedenti nove elementi di valutazione, si prevede un'ulteriore verifica rispetto ad obiettivi posti per legge, il cui mero adempimento non costituisce ulteriore valutazione positiva, ma il cui inadempimento comporta valutazioni in negativo, da detrarre dalla valutazione precedente; nelle righe B, per ogni elemento di valutazione, è indicato, nella colonna B, il descrittore e/o il riferimento normativo che prevede il relativo obbligo; i punteggi variano da un minimo di -10 ad un massimo di 0 per le voci B1 e B2, e da un minimo di -25 ad un massimo di 0 per la voce B3; il punteggio negativo massimo di tutte le voci B è di - 45 punti.

	A	B	C	D	E
Id	Elementi di valutazione	Descrittori o riferimenti normativi	Punt. min.	Punt. max.	Punt. assegni
A1	Capacità di pianificare e programmare le attività	Ha dimostrato, con atti, condotte, risultati, di sapere orientare le attività con tecniche di pianificazione e programmazione, anche nella gestione delle priorità e emergenze	0	5	
A2	Riduzione del numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	Ha dimostrato, dalla valutazione dei dati, di ridurre il livello di conflitto e di reclamo con l'utenza, di ridurre il contenzioso, di ridurre i contenziosi con il Parco parte soccombente	0	5	
A3	Capacità di valutazione dei propri dipendenti/collaboratori	Ha dimostrato capacità di articolare e differenziare la valutazione del personale per l'attribuzione di compiti, per i percorsi di formazione e aggiornamento, per l'attribuzione delle premialità	0	5	
A4	Condivisione degli obiettivi coi collaboratori e <i>team working</i>	Ha dimostrato, dalla valutazione di atti, condotte, risultati, di costruire la programmazione gestionale dell'ente con il personale e di alimentare lo spirito di squadra della struttura	0	5	
A5	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	Ha dimostrato, con verifica sulle date di emissione degli atti, i tempi di conclusione ai sensi dell'art. 2 della legge 241/1990	0	5	
A6	Adozione di strumenti in linea con la normativa vigente	Ha dimostrato, da una verifica sugli atti e i dati, l'adozione degli strumenti conformi alla norma (Bilanci, consuntivi, PIAO etc.)	0	5	
A7	Circolazione delle informazioni	Ha dimostrato, con atti, condotte e risultati, un'appropriata circolazione dei dati, delle informazioni, delle buone pratiche, dei metodi.	0	5	
A8	Valutazione non gerarchica (attraverso apposito questionario anonimo allegato al sistema di misurazione e valutazione)	Ha dimostrato con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership" soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati e il "far accadere le cose", la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance	0	5	
A9	Raggiungimento degli obiettivi operativi (segue da misurazione performance organizzativa)	La struttura affidata ha raggiunto i singoli obiettivi affidati dalla programmazione gestionale dell'Ente	0	50	
A10	Raggiungimento degli obiettivi individuali laddove assegnati dal Consiglio Direttivo (segue da misurazione performance individuale del dirigente).	Ha dimostrato, attraverso apposita relazione e da apposite evidenze, il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Consiglio Direttivo	0	10	
B1	Emanazione del provvedimento amministrativo	Ha dimostrato, con verifica sui provvedimenti, la puntuale e regolare emanazione degli atti, sia rispetto alle istanze di parte che rispetto agli obblighi d'ufficio. (legge 241 del 1990, art. 2, comma 9; legge 69 del 2009, art. 7, comma 2)	-10	0	
B2	Attuazione delle disposizioni del CAD (d. l. 82/2005)	L'attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale rileva ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti (d. l. 82/2005, art. 12)	-10	0	
B3	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulenti e collaboratori;</li> <li>• Personale;</li> <li>• Bandi di concorso;</li> <li>• Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici;</li> </ul>	Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico. (D.lgs. n. 33/2013 art. 46 ss.mm.ii)	-25	0	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beni immobili e gestione patrimonio;</li> <li>• Controlli e rilievi sull'amministrazione;</li> <li>• Pianificazione e governo del territorio;</li> <li>• Accesso civico.</li> </ul>				
<b>TOTALE</b>				

Il punteggio massimo raggiungibile in applicazione della tabella sarà di 100 punti.

La retribuzione di risultato potrà essere riconosciuta secondo le seguenti fasce:

1. fino a 60 punti: viene attribuito il compenso accessorio minimo;
2. da 61 a 65 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento;
3. da 66 a 75: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
4. da 76 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.

#### DECURTAZIONI SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato sarà decurtata del 30% laddove si rilevi un indice di tempestività dei pagamenti maggiore di zero in ossequio alle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - Attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.
2. In coda al processo sopra dettagliato, sarà da verificare, come ultimo adempimento, l'eventuale applicazione della decurtazione della retribuzione, in relazione all'espressa previsione normativa dell'art. 21, comma 1 bis del d. lgs. 165 del 2001. L'eventuale decurtazione sarà da applicare con la ponderazione della gravità degli inadempimenti.

ID	Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte normativa	SI	NO
				Decurtazione / Sanzione	
1	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, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della <a href="#">legge 4 marzo 2009, n. 15</a> , 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	0%	Max 80%