



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Ciclo di gestione della performance del Comune di Montalto di Castro

Sommario

1 Le fasi del Ciclo della performance	3
2. Definizione degli obiettivi di performance	4
3. Definizione del Sistema di Misurazione	6
4. Valutazione della performance Organizzativa ed individuale in ragione del Valore Pubblico	9
5. Performance Organizzativa	11
6. Performance Individuale	11
6.1 Scheda di valutazione	12
6.2 Le regole della valutazione dei dipendenti	12
6.3 Le regole generali delle schede di valutazioni	13
6.4 Contraddittorio sulla valutazione	14
6.5 La distribuzione della Performance Individuale.	14
7. Valore Pubblico programmazione e misurazione	15
7.1 Individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico	17



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Introduzione

La performance viene intesa, in ambito organizzativo, come prestazione efficace, ossia come il contributo che l'azione di un soggetto, individuale o anche collettivo, ad es. un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione. Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 modificato dal d.lgs. 74/2017, che ha disciplinato il ciclo della performance. Questa riforma identificata come "Riforma Brunetta", ha rappresentato un punto di svolta e di fatto ha introdotto il termine "*performance*" in sostituzione di quello più frequentemente utilizzato di "produttività". Il decreto ha introdotto, tra l'altro, la complicata distinzione tra *performance* organizzativa e individuale.

In particolare l' art. 2 disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. L' art. 3 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. E' importante sottolineare che non tutte le disposizioni del d.lgs. 150/2009 si applicano direttamente agli enti locali. Per garantire il rispetto dei principi costituzionali, il legislatore ha, infatti, precisato quali sono gli articoli di diretta ed immediata applicazione anche per le autonomie locali. L'art. 16 della Riforma Brunetta ha dichiarato che gli enti locali devono comunque rispettare i principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

Il contratto nazionale siglato il 16 novembre 2022 (in armonia e continuità con il CCNL del 21 maggio 2018) ha confermato le modalità di incentivazione dei dipendenti, introducendo anch'esso, all'art. 80, la possibile suddivisione dei premi tra quelli destinati alla performance individuale e quelli per la performance organizzativa.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della *performance* consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



1 Le fasi del Ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

1. sulla base delle linee programmatiche del Sindaco, la Giunta definisce, sentito il Segretario Comunale, gli obiettivi strategici e quelli operativi da inserire nel Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dal Consiglio Comunale;
2. sulla base degli obiettivi operativi del DUP, il Segretario Comunale coordina il processo di formazione degli obiettivi della Sotto-Sezione di Programmazione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), propone gli indicatori di ciascun obiettivo e la pesatura degli stessi; il Sindaco propone gli indicatori e la pesatura degli obiettivi del Segretario Comunale;
3. la Giunta approva il PIAO entro i termini previsti dalla normativa;
4. ciascun Responsabile di Settore comunica al personale della propria struttura gli obiettivi attribuiti alla stessa, assegnando formalmente, gli obiettivi a gruppi o a singoli dipendenti;
5. ciascun Responsabile di Settore monitora trimestralmente anche attraverso specifici momenti di condivisione l'andamento delle attività per il conseguimento degli obiettivi, avvalendosi anche dei sistemi di controllo interno, segnalando al Segretario Comunale con la massima tempestività le difficoltà insorte per il pieno conseguimento degli obiettivi;
6. I Responsabili di Settore provvedono alla valutazione dei dipendenti assegnati alla propria struttura;
7. Il Nucleo di Valutazione, attraverso la struttura di supporto, raccoglie tutti gli elementi necessari (report prodotti dall'ufficio preposto al controllo di gestione, valutazioni sulle competenze e sui comportamenti organizzativi espressi dai soggetti individuati nel presente sistema, elementi forniti dai Responsabili di Settore stessi, ecc...) al fine della valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore e degli obiettivi del Segretario e per valutare la performance organizzativa;
8. il Sindaco, sulla base della proposta presentata dal Nucleo di Valutazione, valuta il Segretario Comunale,
9. In base all'art. 10, l'Amministrazione adotta entro il 30 giugno, la Relazione sulla performance documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



2. Definizione degli obiettivi di performance

Gli obiettivi sui quali viene misurata e valutata la performance organizzativa ed individuale dei Responsabili di Settore sono inseriti nella Sotto-Sezione "Performance" del PIAO,

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- c) riferibili ad un arco temporale determinato;
- d) specifici e misurabili annualmente attraverso indicatori di risultato;
- e) coerenti con tutti gli atti di pianificazione.

Gli obiettivi della Sotto-Sezione "Performance" del PIAO sono raggruppati nelle seguenti Sezioni:

1. **Obiettivi di performance organizzativa** suddivisi in
Obiettivi strategici complessivi
Obiettivi dell'Ente di mantenimento complessivi
2. **Obiettivi di performance Individuali** suddivisi in
Comportamenti
Obiettivi individuali e di settore

Per ogni obiettivo sono individuati:

- a) l'anno di riferimento;
- b) l'eventuale collegamento con le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- c) le fasi che si svolgeranno con relativa tempistica di riferimento, indicatori di risultato e peso rispetto all'obiettivo.

Per gli Obiettivi di performance organizzativa vengono inoltre indicati il collegamento a :

Valore Pubblico

Linea Strategica

Obiettivo Strategico

Missione

Obiettivo Operativo

Per gli Obiettivi Individuali vengono inoltre indicati:

- a) il responsabile;
- b) l'obiettivo operativo di riferimento del DUP;



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



c) la missione e il programma di bilancio sui quali sono stanziare le risorse finanziarie necessarie per il conseguimento dell'obiettivo, ai fini dell'integrazione tra ciclo della performance e gestione finanziaria e di bilancio.

Le linee programmatiche di Mandato

- delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di programmazione/pianificazione

I Documento Unico di Programmazione

- illustra gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, con un orizzonte temporale di cinque anni (per la sezione strategica) e di tre anni (per la sezione operativa)

Valore Pubblico

- l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi)

Obiettivi di Performance Organizzativa e individuali

- degli obiettivi della Sotto-Sezione di Programmazione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Valutazione della performance Organizzativa ed individuale

- schema di valutazione adottato dall'ente, suddividendo quindi la performance individuale e la performance organizzativa e attribuendo ad ogni singolo fattore un determinato peso rispetto ad un massimo complessivo di 100.

Valutazione della performance Organizzativa ed individuale in ragione del Valore Pubblico

- Al fine di misurare il contributo della Performance Organizzativa di Ente/Unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico, ciascuno degli obiettivi individuati per tale dimensione deve, quindi, essere pesato.

3. Definizione del Sistema di Misurazione

Il sistema di valutazione ha per oggetto la performance di tutto dell'Ente e del suo personale e riassume, in un unico valore, la valutazione espressa rispetto agli elementi considerati per ogni specifico ruolo.

A livello generale e sintetico, si può riassumere come di seguito lo schema di valutazione adottato dall'ente, suddividendo quindi la performance individuale e la performance organizzativa e attribuendo ad ogni singolo fattore un determinato peso rispetto ad un massimo complessivo di 100.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



SCHEMA PER E.Q. _ ELEVATA QUALIFICAZIONE		
TIPOLOGIA	PARAMETRI	DOCUMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	Obiettivi strategici complessivi (Peso 30)	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
	Obiettivi dell'ente di mantenimento complessivi (Peso 10)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 60)	Comportamenti e capacità di valutare i collaboratori (Peso 35)	SCHEDE DI VALUTAZIONE
	Obiettivi individuali e di settore (Peso 25)	SCHEDE DI VALUTAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



SCHEMA PER DIPENDENTI		
TIPOLOGIA	PARAMETRI	DOCUMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	Obiettivi strategici complessivi (Peso 20)	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
	Obiettivi dell'ente di mantenimento complessivi (Peso 20)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 60)	Comportamenti (Peso 35)	SCHEMA DI VALUTAZIONE
	Obiettivi individuali e di settore (Peso 25)	SCHEMA DI VALUTAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



4. Valutazione della performance Organizzativa ed individuale in ragione del Valore Pubblico

Nel ciclo della Performance deve essere attuata una metodologia per la programmazione e misurazione integrata del PIAO che, partendo dalla identificazione e misurazione del Valore Pubblico, consenta di misurare il contributo alla sua realizzazione fornito dai diversi ambiti di programmazione confluiti nel PIAO.

Punto di partenza e di integrazione della metodologia elaborata è il Valore Pubblico, quale elemento in grado di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata.

Il Valore Pubblico è un elemento di integrazione in quanto mette a sistema i diversi indicatori di performance inserendoli in un modello che indirizzi i loro cambiamenti in modo funzionale a migliorare il benessere e la sostenibilità del contesto di riferimento.

Per concludere il ciclo della performance è necessario definire un sistema che permetta la misurazione del contributo fornito alla generazione di Valore Pubblico, la metodologia elaborata si sviluppa secondo le seguenti fasi:

FASI DELLA METODOLOGIA PER LA PROGRAMMAZIONE E LA MISURAZIONE INTEGRATA DEL PIAO	
1	Analisi contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare e delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente
2	Individuazione del Valore Pubblico che si intende creare alla luce dell'analisi del contesto in cui si opera, con riferimento agli obiettivi di mandato, strategici o Missione del PNRR
3	Programmazione della performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico
4	Programmazione della performance individuale connessa alla performance organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico
5	Programmazione delle misure generali e specifiche di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza funzionali alla protezione del Valore pubblico
6	Programmazione delle azioni di accrescimento dello stato di salute delle risorse dell'Ente, al fine di realizzare le condizioni di contesto interno favorevoli per il



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



	successo della strategia di creazione del Valore Pubblico
7	Misurazione analitica dei risultati delle strategie attuate (indicatori di performance individuale e organizzativa, di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza e di stato di salute delle risorse) e misurazione sintetica del loro contributo alla realizzazione del Valore Pubblico (indicatore di impatto del valore pubblico)

Pertanto, dopo aver fissato gli obiettivi di Valore Pubblico, sulla base dell'analisi di contesto, ed il loro collegamento con gli obiettivi strategici e di mandato dell'Amministrazione, è necessario individuare per ciascuno degli ambiti di programmazione il peso percentuale relativo che esprime il contributo alla realizzazione del valore pubblico. Successivamente, ciascuno degli ambiti di programmazione sarà sviluppato attraverso la propria programmazione di dettaglio andando ad individuare fasi, tempi ed indicatori di risultato anch'essi pesati all'interno dell'ambito con un punteggio finale pari a 100.

Successivamente è opportuno definire lo stato delle risorse disponibili nel PIAO, sia in termini di quantità che di qualità o salute, al fine di programmare obiettivi di performance e di Valore Pubblico raggiungibili.

La metodologia di valutazione della performance organizzativa ed individuale in ragione del valore pubblico viene quindi attuata attraverso la seguente metodologia:

VALORE PUBBLICO	
Analisi del contesto	Analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare
Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione (impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
Valore pubblico atteso	Indicatore di impatto per la misurazione del Valore Pubblico atteso e quello realizzato (BES, Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030, Missioni del PNRR, ecc.)



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



DEFINIZIONE DEGLI OBETTIVI DI PERFORMANCE			
Obiettivo strategico			Peso
Obiettivo strategico del Programma di mandato / DUP			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (Peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (Peso 15%)

5. Performance Organizzativa

Richiamando la definizione di cui all'art. 8 del d.lgs. 150/2009, la Performance Organizzativa è definibile come il "Risultato di Ente", cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo. Partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di Piao/Peg/Piano della Performance si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione.

L'ufficialità del raggiungimento degli obiettivi è contemplata all'interno della Relazione sulla Performance.

Gli obiettivi che rientrano nella Performance organizzativa sono di tre tipi:

- Obiettivi strategici complessivi;
- Obiettivi di mantenimento complessivi;
- Eventuali obiettivi specifici individuati nel Piao/Piano della Performance per gruppi di dipendenti.

6. Performance Individuale

La Performance individuale è finalizzata alla valutazione dei dipendenti e come previsto dall'articolo 9 del d.lgs. 150/2009 è suddivisa nella misurazione e valutazione degli:

- Obiettivi individuali: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di Piao/Peg/Piano della Performance o di attività strutturali assegnati al valutato.
- Obiettivi di settore: performance del settore di appartenenza;
- Comportamenti e competenze professionali: individuate tenendo conto delle strategie dell'amministrazione e valutate attraverso l'osservazione dei comportamenti lavorativi nel periodo considerato.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Per gli incaricati di elevata qualificazione sono prese in considerazione anche le relative competenze manageriali e la capacità di valutare i propri collaboratori.

Le competenze professionali e manageriali standard sono aggiornate periodicamente dall'amministrazione tenendo conto dei processi di cambiamento organizzativo

6.1 Scheda di valutazione

Gli elementi individuati nella scheda di valutazione nella parte relativa agli Obiettivi sia di performance organizzativa che individuale derivano dai dati del monitoraggio annuale dei documenti di programmazione - elaborati nei report predisposti dall'unità organizzativa competente e validati dal Nucleo di Valutazione - e confluiscono nella scheda di ogni valutato.

6.2 Le regole della valutazione dei dipendenti

I destinatari della valutazione sono i seguenti:

- Personale a tempo indeterminato, che abbia lavorato nell'anno di riferimento. Sono inclusi, quindi, tutti i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, ad eccezione di coloro che sono stati presenti in servizio per meno di 30 giorni, che non sono sottoposti alla valutazione individuale.
- Personale a tempo determinato in servizio per il periodo di tempo previsto dal CCDI e utile anche all'incentivazione monetaria (attualmente pari a 3 mesi).

Non viene sottoposto a valutazione il personale cessato per motivi disciplinari, in quanto non presenta il requisito dell'appropriatezza dell'esercizio del ruolo assegnato, da intendersi come costante rispetto delle norme legislative o regolamentari, del contratto collettivo o individuale, di atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dei codici di comportamento.

Il personale:

- che viene trasferito (anche temporaneamente) all'interno dell'Ente è valutato dal responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento, sentito il dirigente precedente rispetto al periodo di lavoro svolto in altro Settore. In questo caso la valutazione della performance dovrà essere effettuata tenendo conto anche degli obiettivi e delle attività assegnate negli altri Settori nel corso dell'anno.
- che opera su più Settori o più Enti viene valutato dal responsabile cui è assegnato in maniera prevalente al 31/12 dell'anno di riferimento, sentito l'altro responsabile/ente.
- in utilizzo congiunto tra il Comune ed altro ente:



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



- Nel caso in cui il personale presti servizio in utilizzo congiunto fra i due enti, ogni Ente provvede al pagamento del salario accessorio in rapporto al periodo di utilizzo sulla base della scheda di valutazione individuale predisposta dal ciascun ente e tenendo conto dei relativi obiettivi.
- Nel caso in cui al personale con qualifica apicale sia stato affidato un diverso incarico per ciascuno dei due enti vengono previste due distinte schede di valutazione (una relativa al Comune e una all'altro ente) in ciascuna delle quali dovranno essere riportati i risultati del settore diretto per l'ente preso in considerazione.

6.3 Le regole generali delle schede di valutazioni

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance sulla base dei criteri contrattati con le parti sindacali ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 16/11/2022.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche, di quelle verticali e per l'attribuzione di eventuali incarichi di responsabilità.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

La valutazione, altresì, si intende negativa nell'ipotesi in cui il punteggio relativo alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali sia inferiore al 60 del punteggio massimo ottenibile.

Nel corso dell'esercizio finanziario, e comunque in sede di verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi individuati nel Piao/Peg/Piano della Performance, il responsabile della struttura a cui è assegnato il dipendente che rileva fatti o comportamenti del dipendente, che, se protratti nel corso dell'anno, possono dare luogo a valutazione negativa, segnala senza indugio la circostanza al dipendente e fornisce allo stesso le indicazioni necessarie per evitare il protrarsi della situazione segnalata, con le modalità di seguito indicate.

Le osservazioni del Responsabile e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal Responsabile stesso e dal dipendente.

Costituisce obbligo del Responsabile della struttura effettuare la segnalazione, di cui al precedente comma; l'omessa segnalazione è considerata in sede di valutazione, rispettivamente, delle competenze manageriali e delle capacità.

Nessuna valutazione negativa può essere attribuita al dipendente, che non è stato oggetto di richiamo da parte del Responsabile ai sensi dei commi sopra rappresentati.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



6.4 Contraddittorio sulla valutazione

Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, L' EQ/Responsabile del Servizio valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.

In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, L' EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.

Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al EQ/Responsabile del Servizio valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive. E comunque la valutazione rettificata non può essere inferiore a quella oggetto di contraddittorio.

6.5 La distribuzione della Performance Individuale.

Al fine di erogare la performance individuale è necessario valutare i seguenti parametri di riferimento:





COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



1. Definire il budget per finanziare l'istituto

Parametro di differenziazione tra le categorie.

AREA	PARAMETRO
OPERATORI	0.90
OPERATORI ESPERTI	1,00
ISTRUTTORI	1,05
FUNZIONARI	1,10

Individuare, quindi, per ciascun dipendente:

Area di appartenenza

Tempo del lavoro (part-time, percentuale, tempo pieno)

Voto della scheda di valutazione (sulla base delle regole di ciascun ente)

Riportare in un unico file i quattro parametri e:

Verificare il budget da ripartire Individuare un premio massimo teorico del dipendente in base alla categoria di appartenenza

Rapportare tale premio massimo al tempo del lavoro (part-time o tempo pieno)

Determinare il premio in base a tale percentuale

Individuare, da ultimo, il premio finale tenendo anche conto della valutazione ottenuta.

Per l'utilizzo delle somme eventualmente non utilizzate è possibile se finanziate da parte stabile del fondo riportarla all'esercizio successivo quando l'importo è inferiore a 1.000,00€, se superiore la cifra sarà ripartita tra tutti i dipendenti secondo la stessa metodologia.

Si veda il Modello Excel allegato n. 1.

7. Valore Pubblico programmazione e misurazione

L'Amministrazione dopo aver fissato gli obiettivi di Valore Pubblico, sulla base dell'analisi di contesto, ed il loro collegamento con gli obiettivi strategici e di mandato, è necessario procede ad



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



individuare per ciascuno degli ambiti di programmazione il peso percentuale relativo che esprime il contributo alla realizzazione del valore pubblico.

Successivamente, ciascuno degli ambiti di programmazione sarà sviluppato attraverso la propria programmazione di dettaglio andando ad individuare fasi, tempi ed indicatori di risultato anch'essi pesati all'interno dell'ambito con un punteggio finale pari a 100

VALORE PUBBLICO			
Analisi del contesto		Analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare	
Obiettivo di Valore Pubblico		Obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione (impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)	
Valore pubblico atteso		Indicatore di impatto per la misurazione del Valore Pubblico atteso e quello realizzato	
STRATEGIA			
Obiettivo strategico		Peso	
Obiettivo strategico del Programma di mandato / DUP		100%	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (Peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (Peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (Peso 15%)

Per l'identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico è necessario come prima fase procedere all'analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare nonché l'analisi delle principali relazioni interne ed esterne all'organizzazione.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



ELEMENTI PER L'ANALISI DEL CONTESTO	
CONTESTO ESTERNO	Individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione
	Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente
	Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.
CONTESTO INTERNO	Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo
	Composizione della struttura organizzativa attraverso un organigramma, che chiarisca ruoli e responsabilità all'interno delle diverse strutture
	Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio
	Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie
	Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione

7.1 Individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico

L'Ente provvede ad individuare gli obiettivi di Valore Pubblico prendendo come fonte iniziale le politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione, privilegiando politiche specifiche legate al proprio territorio e alla propria collettività.

Contestualmente è opportuno creare un sistema che permetta di misurare gli impatti esterni delle politiche poste in essere sul benessere e sullo sviluppo sostenibile dei propri utenti e stakeholder e che contemporaneamente sia capace di creare obiettivi che siano programmati, misurati e valutati, e infine rendicontati, tramite indicatori di impatto specifico.

VALORE PUBBLICO	SOTTO SEZIONE	IMPATTO	FINALITA'
MISSIONE ISTITUZIONALE	LAVORO E SVILUPPO	Economico	Performance attesa in



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



	SOCIETA' E CITTADINANZA	Sociale	attuazione della missione istituzionale
	CULTURA, TURISMO E SPORT	Educativo/ Assistenziale	
	AGRICOLTURA – COMMERCIO - IMPRENDITORIA	Economico/Ambientale	
	URBANISTICA LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	Economico/Ambientale	
CAPACITA' OPERATIVA	SANA GESTIONE FINANZIARIA	Economico	Performance attesa finalizzata a rafforzare la capacità operativa dell'Ente. Si riferisce alla performance organizzativa e trasversale di sviluppo dell'organizzazione e del capitale umano.
	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI	Economico	
	SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO	Economico	
	SICUREZZA INFORMATICA E PROTEZIONE DATI PERSONALE	Economico	
	MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI	Economico/Ambientale	
QUALITA' DELLE RELAZIONI	TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Economico	

Al fine di misurare il contributo della Performance Organizzativa al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico, ciascuno degli obiettivi individuati per tale dimensione deve, quindi, essere pesato, attraverso il seguente schema:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PESO 50%)			
Obiettivo	Peso (somma 100)	Raggiungimento	Raggiungimento pesato
SANA GESTIONE FINANZIARIA	30		
ORGANIZZAZIONE E PROCESSI	30		
SICUREZZA INFORMATICA E PROTEZIONE DATI PERSONALE	10		
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	20		
MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI	10		
CONTRIBUTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AL RAGGIUNGIMENTO DEL VALORE PUBBLICO			



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



Per determinare il valore del raggiungimento pesato, il calcolo da eseguire è il seguente:

$$(Ragg * Peso) / 100$$

Dove:

Ragg = Valore di raggiungimento del singolo obiettivo di performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa

Peso = Peso percentuale assegnato per il singolo obiettivo di performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa

Per determinare il valore del contributo della performance organizzativa al raggiungimento del valore pubblico il calcolo da eseguire è il seguente:

$$(SOMMA RaggP * PesoPerfOrg) / 100$$

Dove:

SOMMA RaggP = Somma dei valori di raggiungimento pesati dei singoli obiettivi di performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa

PesoPerfOrg = Peso percentuale assegnato al contributo della performance organizzativa al raggiungimento dell'obiettivo di Valore Pubblico.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (PESO 25 %)			
Obiettivo	Peso (somma 100)	Raggiungimento	Raggiungimento pesato
CONTRIBUTO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEL VALORE PUBBLICO			

Per determinare il valore del raggiungimento pesato, il calcolo da eseguire è il seguente:

$$(Ragg * Peso) / 100$$

Dove:

Ragg = Valore di raggiungimento del singolo obiettivo di performance individuale



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Peso = Peso percentuale assegnato per il singolo obiettivo di performance individuale
Per determinare il valore del contributo della performance individuale al raggiungimento del valore pubblico il calcolo da eseguire è il seguente:

$$\text{(SOMMA RaggP * PesoPerfInd) / 100}$$

Dove:

SOMMA RaggP = Somma dei valori di raggiungimento pesati dei singoli obiettivi di performance individuale

PesoPerfInd = Peso percentuale assegnato al contributo della performance individuale al raggiungimento dell'obiettivo di Valore Pubblico

Una sezione fondamentale del PIAO è quella relativa alla gestione dei rischi corruttivi, un'attenzione particolare deve essere data alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'ANAC precisa che una volta mappati i processi e identificati i rischi di corruzione connessi alle attività dell'amministrazione, è necessario programmare le misure organizzative di prevenzione della corruzione, provvedendo altresì ad individuare indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Ciascuno degli indicatori proposti per misurare il livello di realizzazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate, deve essere accompagnato da:

- **valore di partenza;**
- **target con riferimento a ciascun anno di programmazione del PIAO**

Nella tabella sottostante sono riportati gli indicatori da utilizzare, al fine di misurare il contributo delle misure di gestione del rischio e della trasparenza al raggiungimento e protezione degli obiettivi di Valore Pubblico, è possibile procedere andando a valutare la numerosità delle misure raggiunte rispetto al totale di esse come riportato nella seconda sezione. Per determinare il valore del contributo delle misure di gestione del rischio e della trasparenza al raggiungimento e alla protezione del valore pubblico è sufficiente moltiplicare il punteggio assegnato per il peso della dimensione di programmazione e dividere il risultato per 100.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI (PESO 10%)				
MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. Corsi realizzati
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	1. PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > definire
	2. COMPLETEZZA DEL CONTENUTO	Per tutta la validità del Piano	responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > definire
	3. COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	Per tutta la validità del Piano	responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > definire
	4. AGGIORNAMENTO	Per tutta la validità del Piano	responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > definire



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



	5. APERTURA FORMATO	Per tutta la validità del Piano	responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio com7 attestato dall'Organismo di valutazione > definire
MISURE DI PREVENZIONE E DI TRASPARENZA RAGGIUNTE			PUNTEGGIO ASSEGNATO	
		$\geq 90\%$		100
		$\geq 70\% < 89\%$		80
		$\geq 50\% < 69\%$		60
		$\geq 30\% < 49\%$		30
		$< 29\%$		0

Uno dei passaggi più determinanti nella programmazione delle azioni di miglioramento dello stato di salute delle risorse dell'Ente è sicuramente rappresentato dalla definizione di indicatori in grado di misurare e descrivere adeguatamente gli obiettivi dell'amministrazione in tale ambito.

Un'organizzazione consapevole dello stato di salute delle risorse utilizza le stesse in modo razionale per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (performance), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e dei portatori di interessi (impatto).

Al fine di misurare il contributo degli obiettivi di miglioramento dello stato di salute delle risorse dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico, è possibile procedere andando a valutare la numerosità dei target realizzati, rispetto al totale di essi, come rappresentato nella tabella seguente.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (Peso 15%)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
≥ 90%	100
≥ 70% < 89%	80
≥ 50% < 69%	60
≥ 30% < 49%	30
< 29%	0

Per determinare il valore del contributo degli obiettivi di stato di salute delle risorse al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico è sufficiente moltiplicare il punteggio assegnato per il peso della dimensione di programmazione e dividere il risultato per 100.

La sezione 5.5 del PIAO è rappresentata dal piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'introduzione, all'interno del PIAO, della programmazione degli obiettivi per le politiche di genere rappresenta un ulteriore passo verso la valorizzazione concreta e piena delle competenze e dei talenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in chiave di parità di genere.

Affinché la programmazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse si possa dire compiuta, per ciascun indicatore individuato deve essere indicato:

- **valore di partenza;**
- **target per il triennio di programmazione del PIAO**



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (PESO 15 %)			
SALUTE DI GENERE			
INDICATORE	DATO	TARGET	VALORE
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale			
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale			
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)			

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

SALUTE DIGITALE			
INDICATORE	DATO	TARGET	VALORE
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio			
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA PC portatili			
% PC portatili sul totale dei dipendenti			

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

La salute finanziaria di un'Amministrazione Pubblica può essere misurata secondo due profili principali:

- 1) la reattività della capacità di spesa, ossia la capacità di spendere le risorse finanziarie in tempi limitati, prendendo decisioni in tempi veloci;
- 2) l'efficienza, ossia la capacità di operare in modo tale da non sprecare risorse e dunque avere un buon livello di "qualità della spesa".

Affinché la programmazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse si possa dire compiuta, per ciascun indicatore individuato deve essere indicato:

- **valore di partenza;**
- **target per il triennio di programmazione del PIAO**

SALUTE FINANZIARIA			
INDICATORE	DATO	TARGET	VALORE
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti			
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno			
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui			
Gestione di cassa/Utilizzo anticipazione			
Indebitamento in rapporto con entrate correnti			

Con l'assorbimento all'interno del PIAO, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) individuato dall'art. 14, comma 1 della Legge n. 145/2015 quale strumento di programmazione delle modalità di attuazione del lavoro agile, diviene lo strumento di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile di ciascuna Amministrazione.

La sezione 5.2 del PIAO accoglie il sistema di organizzazione del lavoro Agile del Comune di Montalto di Castro, la sezione raccoglie gli indicatori attraverso cui misurare la realizzazione degli obiettivi di salute delle risorse che l'amministrazione si è data nell'attivare dette forme di lavoro.

Affinché la programmazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse si possa dire compiuta, per ciascun indicatore individuato deve essere indicato:

- **valore di partenza;**
- **target per il triennio di programmazione del PIAO.**



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO

Ufficio Personale



SALUTE ORGANIZZATIVA			
INDICATORE	DATO	TARGET	VALORE
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile / regolamentazione del Lavoro Agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021			
Unità in lavoro agile			
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti			
% applicativi consultabili in lavoro agile			
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo			

La sezione 5.3 del PIAO riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale, in base alle indicazioni contenute nel principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, la programmazione triennale del fabbisogno di personale allegato al DUP deve contenere le scelte macro-organizzative dell'ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio. Il PIAO deve pertanto indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale.

Affinché la programmazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse si possa dire compiuta, per ciascun indicatore individuato deve essere indicato:

- **valore di partenza;**
- **target per il triennio di programmazione del PIAO.**

SALUTE PROFESSIONALE			
INDICATORE	DATO	TARGET	VALORE
Totale dipendenti			
Cessazioni a tempo indeterminato			
Assunzioni a tempo indeterminato previste			
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)			
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato			
Tasso di sostituzione del personale cessato			



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SETTORE II ECONOMICO E FINANZIARIO
Ufficio Personale



Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/20__ rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/20__ inferiore a 1			
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20__ rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20__ inferiore a 1			
Totale corsi di formazione			
% corsi a distanza / totale corsi			
Totale ore di formazione erogate			
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio			
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi			
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio			
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione			