



“CRITERI ED INDICATORI DI MISURAZIONE DEI VALORI SUB PONDERALI DELLE PERFORMANCES DI FUNZIONE”

**PUNTO 6.10 del S.M.V.P. –
(criteri rielaborati al 06.10.2015)**

LETT A) EFFICIENZA NELL’IMPIEGO DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ASSEGNATE

- punto I - il contenimento delle spese (MAX punti 10):
1. *riduzione dei costi e razionalizzazione degli acquisti* saranno misurati attraverso:
 - a) la riduzione percentuale degli impegni rispetto allo stanziamento dell’anno precedente con riferimento all’acquisto di beni di consumo e materie prime in relazione al numero di unità di personale in servizio: **massimo 1 punto in termini di varianza rispetto al massimo;**
 - b) la riduzione delle spese telefoniche rispetto all’anno precedente, così come rilevato dal SW Blue’s Enterprise 4, per i derivati (postazioni telefoniche) associati al Centro di Costo di competenza: **massimo 1 punto in termini di varianza rispetto al massimo;**
 - c) altre modalità di riduzione dei costi debitamente documentati: **massimo 1 punto in termini di varianza rispetto al massimo.**
 2. *attivazione forme di partenariato pubblico privato, attivazione sponsorizzazioni, introduzione di forme di valutazione degli investimenti pubblici e dei programmi di spesa:* **massimo 7 punti.**
 - a) Attivazione forme di partenariato pubblico privato: si intendono in tal senso le diverse forme di cooperazione tra settore pubblico e settore privato, attraverso le quali le rispettive competenze e risorse si integrano, per garantire il finanziamento, la progettazione, la costruzione e la gestione di opere pubbliche o la fornitura di un servizio. Tale forma di partenariato dovrà essere caratterizzata dal finanziamento di almeno parte dell’iniziativa con i capitali dei soggetti privati e dal coinvolgimento di questi ultimi nella gestione e nei rischi. Qualora al perfezionamento del procedimento concorrano più strutture comunali ratione officii, il punteggio attribuito all’iniziativa sarà ripartito tra i dirigenti;
 - b) Attivazione sponsorizzazioni: per sponsorizzazione si intende un contratto mediante il quale un soggetto, c.d. sponsee o sponsorizzato, assume, normalmente verso corrispettivo, l’obbligo di associare a proprie attività il nome o il segno distintivo di altro soggetto, detto sponsor o sponsorizzatore, divulgandone così l’immagine o il marchio presso il pubblico (sponsorizzazioni attive). Le sponsorizzazioni nelle quali possono essere coinvolte le pubbliche amministrazioni possono essere anche passive, ovvero quelle nelle quali le pubbliche amministrazioni assumono il ruolo di soggetti sponsorizzati, utilizzandole come strumento indiretto di finanziamento.
 - c) Introduzione forme di valutazione ex ante e/o ex post degli investimenti pubblici e dei programmi di spesa: valutazione della convenienza economico-finanziaria nella realizzazione e gestione degli investimenti/programmi di spesa, gestione di un sistema di



monitoraggio degli investimenti pubblici (monitoraggio del rapporto costi e risultati e tra risultati raggiunti e obiettivi fissati), valutazione degli effetti.

Per ciascuna iniziativa attivata ed eseguita nell'esercizio oggetto di valutazione potrà essere attribuito un punteggio variabile da 0,50 a 2 punti in considerazione della complessità della fattispecie e dell'entità del finanziamento privato. Non si terrà conto di attività ripetitive o iniziative analoghe rivolte a categorie omogenee di soggetti.

- punto II - l'ottimizzazione dei tempi, semplificazione dei procedimenti amministrativi e trasparenza dell'attività amministrativa (MAX PUNTI 10):
 1. *rispetto o riduzione dei termini di conclusione di procedimenti amministrativi ex art 2 co.9 L.241/90: **massimo punti 5***; al fine della verifica si utilizzeranno: le informazioni ed i dati inseriti nel portale comunale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente – Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedurali", (essendo già oggetto di monitoraggio con obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 24 co. 2 D. Lgs. 33/2013); segnalazioni del Direttore Generale e/o Segretario Generale; controlli a campione ed acquisizione dei fascicoli dagli uffici, qualora si riterrà opportuno. Si precisa che saranno oggetto di valutazione procedimenti sia d'ufficio sia a istanza di parte ovvero subprocedimenti di competenza della struttura.
 2. *adeguatezza dei livelli di comunicazione e trasparenza in attuazione delle disposizioni di cui all'art 11 Dlgs 150/09, art 2 L 190/2012, D-Lgs. 33/2013, nonché di specifiche norme di settore: **massimo punti 1,5***; al fine della verifica si procederà all'accertamento del rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte dei Dirigenti Responsabili, in conformità a quanto previsto dal Piano per la Trasparenza e l'Integrità approvato con Del. GM. n 46 del 30.01.2015, e della qualità dell'attività svolta mediante verifica della completezza dei dati, della tempestività degli aggiornamenti e delle informazioni aggiuntive rese.
 3. *partecipazione degli interessati al procedimento amministrativo e rispetto dei termini per l'accesso alla documentazione amministrativa e l'accesso civico: **massimo 0,50 punti***; con riferimento all'istituto dell'accesso civico, il Segretario Generale assevererà il numero di istanze eventualmente pervenute e il rispetto dei termini; inoltre i dirigenti relazioneranno sulle istanze d'accesso pervenute ai sensi dell'art 25 L.241/90.
 4. *aggiornamento modulistica da pubblicare sul portale: **massimo 0,50 punti***; al fine della verifica si richiederà ai dirigenti una relazione sugli aggiornamenti apportati con indicazione delle nuove normative.
 5. *tempestività nella compilazione delle schede di valutazione del personale dipendente di cui all'All. F e G e della reportistica di cui all'allegato C: **massimo 1 punto***; a tal fine verrà fornita relazione di asseveramento del rispetto dei termini di trasmissione da parte del Direttore della Rip. Personale.
 6. *vigilanza e promozione circa l'applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici di cui al DPR 62/2013: **massimo 0,50 punti***; al fine della verifica si



richiederà ai dirigenti una relazione sulle iniziative intraprese per vigilare e promuovere l'applicazione del Codice di Comportamento.

7. *vigilanza e promozione circa l'applicazione della normativa sulle incompatibilità dei dipendenti di cui agli artt. 60 e ss. DPR 3/57: **massimo 0,50 punti***; al fine della verifica si richiederà ai dirigenti una relazione sulle iniziative intraprese per vigilare e promuovere l'applicazione della normativa sulle incompatibilità dei dipendenti.
8. *Tempestività nel rispetto degli adempimenti di cui al D.Lgs. 39/2013 in caso di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto pubblico rivestiti dai dirigenti: **massimo 0,50 punti***. A tal fine verrà fornita relazione da parte del Direttore della Rip. Personale circa le segnalazioni eventualmente pervenute all'UPD in relazione a cause di incompatibilità o inconfiribilità contestate ai dirigenti.

- punto III - lo sviluppo dell'efficienza

(MAX PUNTI 5):

1. La verifica dell'efficienza nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento delle funzioni, mediante *utilizzo tecniche di customer satisfaction per rilevare il livello di soddisfazione degli utenti interni/esterni* dovrà essere effettuata mediante la previa somministrazione di questionari di valutazione dei servizi agli utenti esterni e interni; i punti saranno attribuiti in proporzione alla percentuale di gradimento conseguita nei questionari attraverso la seguente formula matematica: $5/100$ moltiplicato per la percentuale di gradimento conseguita. Il numero di utenti ai quali dovrà essere somministrato il questionario dovrà essere almeno 100; qualora fosse inferiore a 100 il punteggio verrà decurtato del 20%. Non saranno presi in considerazione somministrazioni di questionari inferiori a 30. Sarà altresì valutata, attraverso la produzione di relazioni circostanziate e documentate, l'implementazione di *sistemi informativi* purchè di rilevante impatto sull'erogazione del servizio, ovvero *l'aumento dell'offerta di servizi* in termini quali-quantitativi significativi.

LETT. B) ADEGUATEZZA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DIMOSTRATI IN RELAZIONE ALLE ATTESE CONNESSE AL PROPRIO RUOLO

- punto I - incarichi aggiuntivi non rientranti nei compiti *ratione officii*, tenuto conto della durata e del grado di responsabilità esterna purché non già diversamente retribuiti:

1. *direzione di Ripartizioni vacanti "ad interim" o Presidenza dei Consigli di Amministrazione delle Società Partecipate*: punti 0,50 per ogni 30 giorni di direzione di strutture vacanti; saranno attribuiti punti 0,25 per frazioni pari o superiori a 15 giorni; le frazioni inferiori a 15 giorni di servizio non saranno considerate.
 - 1.a In caso di copertura del settore da parte del Direttore di Ripartizione, ai sensi dell'art. 20 co. 5 lett. f) del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi vigente, il suddetto punteggio sarà dimezzato.
 - 1.b In caso di copertura di un settore di altra Ripartizione, di un settore da parte di Dirigente di settore, ovvero di nomina di componente dei CdA delle Società Partecipate dall'Ente, saranno attribuiti punti 0,40 per ogni 30 giorni di direzione; saranno attribuiti punti 0,20 per



frazioni pari o superiori a 15 giorni; le frazioni inferiori a 15 giorni di servizio non saranno considerate.

(MAX PUNTI 6)

2. *presidenza o componente di commissioni di gare e concorso, componente Comitato Garanti, partecipazione a gruppi di lavoro, incarichi comunque collegati alla rappresentanza di interessi dell'ente di cui all'art 20 CCNL 22.02.2010: punti 0,25 per ogni incarico aggiuntivo ricoperto. Si precisa che:*

- per *gruppi di lavoro* si intendono i tavoli di approfondimento tecnico o commissioni di verifica amministrativa formalmente istituiti dal Direttore Generale, dal Segretario Generale o dal Sindaco;
- si considerano come rientranti nelle competenze ratione officii le partecipazioni, quale componente o presidente, a commissioni di concorso, gruppi di lavoro, commissioni di gara rientranti nel funzionigramma dell'ufficio in cui il dirigente è incardinato.

(MAX PUNTI 4)

- punto II - capacità di promuovere soluzioni integrate e trasversali che coinvolgono più strutture, mediante coordinamento e collaborazione interna: il dirigente dovrà relazionare in ordine all'attuazione di efficaci ed innovative soluzioni organizzative promosse, in relazione a procedimenti complessi, che coinvolgono anche altre strutture. Saranno, a tal fine, positivamente valutate le iniziative di semplificazione dei processi e si terrà conto del grado di complessità dei procedimenti anche in relazione al numero di strutture coinvolte: max punti 0,25 per ogni soluzione integrata e trasversale.

(MAX PUNTI 2)

- punto III - problem solving (ovvero capacità di soluzione di eventuali problemi riguardanti le proprie attività e, se necessario, di adottare e promuovere soluzioni efficaci e innovative, dopo averne valutato efficacemente aspetti positivi, negativi ed eventuali alternative): l'attribuzione del punteggio avverrà attraverso l'analisi di una relazione illustrativa stilata dal dirigente in relazione al numero di problemi che risolve in modo efficace e innovativo: max punti 0,25 per ogni problema risolto.

Per l'anno 2015 saranno oggetto di attenta valutazione gli adempimenti di cui alla Delibera di Consiglio Comunale n. 7/15.

(MAX PUNTI 3)

- punto IV - comportamenti organizzativi posti in essere per assicurare e promuovere la legittimità, regolarità, imparzialità e correttezza dell'azione amministrativa:

1. *partecipazione, in termini propositivi e attuativi, ai programmi sulla trasparenza ed integrità di cui al Dlgs 150/09 e piani anticorruzione di cui alla L 190/12*: si procederà all'attribuzione del punteggio, sulla base del report trasmesso dal Segretario Generale all'OdV in ordine alla partecipazione dei Dirigenti, sia in fase propositiva che attuativa, ai Programmi per la Trasparenza e Integrità e al Piano Anticorruzione, in base ad una proporzione tra adempimenti richiesti/adempimenti attuati;
2. *controlli effettuati nella fase preventiva della formazione degli atti e nella fase successiva, in collaborazione con il Segretario, ai sensi dell'art 147 bis TUEL*: si procederà all'attribuzione del punteggio sulla base del report annuale trasmesso dal Segretario



COMUNE DI BARI

Organismo di Valutazione

Generale all'OdV in cui vi sarà una proporzione tra n. atti con esito controllo negativo/totale atti esaminati.

Si precisa che, qualora non ci siano atti sorteggiati sottoposti a controllo successivo di legittimità ovvero non ci siano misure nel piano anticorruzione e per la trasparenza, nel denominatore della media dei punteggi non si terrà conto di tale fattore.

(MAX PUNTI 10 secondo l'allegata tabella).

Con riferimento alle lettere c) **capacità di valutazione dei propri collaboratori** e d) **valutazione non gerarchica da parte dei dipendenti della struttura**, si confermano le modalità di attribuzione definite nel sistema stesso.

Si precisa, infine, che, ai sensi del punto 6 comma 11 del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in presenza di accertati inadempimenti/comportamenti manageriali inadeguati per l'assolvimento dell'incarico, che incidono sulla *performance di funzione* (es. tardiva o mancata emanazione del provvedimento amministrativo, inosservanza di direttive imputabili al dirigente, inosservanza del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione, intervento sostitutivo ex art. 2 co. 9 bis Legge n. 241/1990, ecc) ai fini della valutazione complessiva dal punteggio conseguito complessivamente potranno essere detratti fino ad un massimo di punti 5.

Si stabilisce, infine, che, relativamente alla valutazione della *performance operativa* dei dirigenti, l'eventuale impossibilità di raggiungimento degli obiettivi assegnati per factum principis (normativa sopravvenuta, venir meno dei presupposti giuridici, ect) dovrà essere comunicata alla Direzione Generale e all'Organismo di Valutazione entro l'esercizio cui l'azione o l'obiettivo si riferisce.