

Atto del Sindaco Metropolitano

Il giorno 30/07/2026, il VICESINDACO METROPOLITANO Marco Panieri, ai sensi dall'art. 33 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto:

ATTO N. 133

DIREZIONE GENERALE

Fasc. 03.01.06/1/2025

AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE STRATEGICA CONTROLLO E STATISTICA

Oggetto: *AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2026 E 2027.*

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione:

1. approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2026, allegato 1 al presente atto, parte integrante e sostanziale di esso;
2. approva le modifiche al capitolo VIII del Sistema denominato “la misurazione della performance individuale”, così come contenute nell'allegato 2 al presente atto, parte integrante e sostanziale di esso, stabilendone l'applicazione a decorrere dal 2027;
3. dà atto che il Nucleo di valutazione ha espresso parere positivo in merito all'aggiornamento del Sistema¹, come previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009;
4. dà atto infine che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Motivazione:

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce i principi, le regole e le modalità attraverso cui la Città metropolitana di Bologna programma, monitora, valuta e rendiconta la propria azione amministrativa.

L'art. 47 del Regolamento di organizzazione della Città metropolitana di Bologna prevede che il Nucleo di valutazione esprima parere preventivo vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione

¹ Verbale n. 2/2026 del 3 giugno 2026, acquisito agli atti con PG 40802 del 09/06/2026;

della performance e sugli aggiornamenti annuali².

Il Nucleo di Valutazione, tenuto conto che l'accordo in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 16, comma 2 del D.lgs. 150/2009³ non è ancora stato sottoscritto, nella riunione del 3 giugno 2026 ha proceduto all'analisi degli aggiornamenti del predetto Sistema per l'anno 2026 ai fini del rilascio del preventivo parere. Il Nucleo ha verificato che il Sistema:

- 1) applica concretamente ed in maniera efficace i principi contenuti agli articoli 16 e 31 del D. Lgs. 150/2009;
- 2) è coerente e aggiornato con le norme dell'ordinamento e con le Linee guida del Piano della performance⁴ per la corretta applicazione delle norme di cui al punto precedente;
- 3) è coerente con le norme relative alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Come da verbale in atti, il Nucleo ha quindi espresso parere favorevole all'aggiornamento sulla totalità dei contenuti, incluso il Capitolo VIII di cui all'allegato 2, dedicato specificamente ai "Criteri di misurazione della performance individuale" che, all'esito del confronto sindacale svoltosi il 29 giugno 2026, avrà decorrenza dall'anno 2027.

Tutto ciò premesso con il presente atto si approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2026 (allegato 1).

Si approva inoltre a decorrere dal 2027 il cap. VIII del Sistema contenuto nell'allegato 2 al presente atto, fatti salvi ulteriori adeguamenti che si rendessero necessari alla luce della recente modifica normativa del D. Lgs. 150/2009 apportata dalla legge n. 119 del 2 luglio 2026.

Di seguito si evidenziano in sintesi i principali aggiornamenti al Sistema per l'anno 2026 (allegato 1):

Capitolo I – viene ridefinito il ruolo del SMVP quale riferimento metodologico dell'intero ciclo di programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione, ricomprendendo i principali documenti del ciclo (PSM, Programma di mandato, DUP, NADUP, PIAO, Stato di attuazione dei programmi, Relazione sulla performance e Relazione sul valore pubblico);

Capitolo II – viene aggiornata la descrizione dell'architettura del Sistema, esplicitandone le componenti metodologiche e operative (Manuali, sistema informativo, Sistema IA–Programmazione e procedure);

Capitolo III – vengono meglio definiti i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel ciclo della programmazione, della valutazione e della rendicontazione;

Capitolo IV – viene confermata la struttura dei documenti del ciclo, chiarendone le funzioni e le

² ai sensi dell'articolo 7, comma 1 del D. Lgs. 150/2009;

³ L'articolo 16, comma 2, secondo capoverso, prevede: "Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del D. Lgs. 281/1997 in sede di Conferenza unificata".

⁴ Linee guida pubblicate nel giugno 2018 dal dipartimento della Funzione pubblica;

relazioni reciproche;

Capitolo V – viene introdotta la rappresentazione del ciclo integrato del **valore pubblico e del PIAO**, quale quadro di riferimento entro il quale si colloca il ciclo della performance;

Capitoli VI e VII – sono confermati i principi e le modalità di misurazione della performance organizzativa e il sistema dei controlli e della salute etica, con interventi di aggiornamento e coordinamento terminologico.

Capitolo VIII – in caso di sanzione disciplinare, si introduce la soglia della sanzione superiore al rimprovero scritto per l'applicazione della decurtazione del punteggio.

Relativamente del Capitolo VIII per l'anno 2027 (allegato 2) si evidenziano le seguenti modifiche al paragrafo 8.1:

- l'eliminazione dei parametri connessi alle competenze e ai comportamenti organizzativi dalla valutazione della performance individuale, al fine di rendere coerente il nuovo Sistema professionale (basato su ruoli e competenze) con i criteri di valutazione individuale;
- la sostituzione del parametro 2.3 *“competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività assegnate e di specifici compiti”* con il parametro che misura il grado di frequenza ai corsi di formazione - introdotto per incentivare la partecipazione ai corsi di formazione, in coerenza con la nuova legge n. 119 del 2/07/2026.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, convoca e presiede il consiglio metropolitano e la conferenza metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33⁵, comma 2, lett. g) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente atto.

Il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Si dà atto altresì che è stato acquisito agli atti il parere del Direttore Generale in relazione alla regolarità tecnica.

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città metropolitana per gg.15 consecutivi.

Allegati:

1) Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2026;

⁵ L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

1. Il Sindaco metropolitano è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.

2. Il Sindaco metropolitano:

omissis

g) compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, del D.Lgs. 267/2000, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e alla Conferenza metropolitana;

omissis

- 2) *Capitolo VIII del Sistema denominato “la misurazione della performance individuale” decorrente dall’anno 2027.*

Bologna, lì 30/07/2026

per il Sindaco Metropolitano

IL VICESINDACO METROPOLITANO

Marco Panieri⁶

⁶ Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 febbraio 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).



AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE
Servizio Programmazione strategica controllo e statistica
Servizio Organizzazione e relazioni sindacali

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2026

Sommario

CAPITOLO I – FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	2
1.1 Finalità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).....	2
1.2 Inquadramento normativo e ruolo nel sistema di programmazione	2
CAPITOLO II - ARCHITETTURA DEL SISTEMA: PRESIDI INFORMATIVI, INTELLIGENZA ARTIFICIALE E GOVERNO METODOLOGICO.	3
2.1 Presidi metodologici del Sistema.....	3
2.2 Sistema informativo e strumenti operativi.....	3
2.3 Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale	4
2.4 Governo ed evoluzione del Sistema	4
CAPITOLO III – GLI ATTORI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	5
3.1 Organi di indirizzo politico-amministrativo	5
3.2 Direzione generale.....	5
3.3 Area Risorse, Programmazione e Organizzazione	6
3.4 Dirigenti	6
3.5 Centri di Responsabilità (CdR)	6
3.6 Nucleo di Valutazione.....	7
CAPITOLO IV – I DOCUMENTI DEL CICLO DI PROGRAMMAZIONE, PERFORMANCE E VALUTAZIONE.....	9
4.1 I documenti del ciclo di programmazione, performance e valutazione.....	9
CAPITOLO V – IL CICLO INTEGRATO DEL VALORE PUBBLICO E DEL PIAO.....	16
5.1 Il ciclo integrato del valore pubblico e del PIAO come architettura unitaria della programmazione misurazione e valutazione	16
5.2 Le misurazioni per la valutazione del valore pubblico	18
CAPITOLO VI – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	22
6.1 Architettura degli obiettivi della Città metropolitana di Bologna	22
6.2 Il ciclo tecnico della misurazione	23
6.3 Monitoraggio consuntivo e produzione degli esiti della valutazione.....	24
CAPITOLO VII – I CONTROLLI E LA SALUTE ETICA NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	28
7.1 Il sistema dei controlli rilevanti ai fini della salute etica.....	28
Allegato 7.1 i controlli per la salute etica (anticorruzione)	31
CAPITOLO VIII – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	33
8.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI.....	33
8.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI	38
8.3 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	42
8.4 VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE.....	42
GLOSSARIO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	43

CAPITOLO I – FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1.1 Finalità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce i principi, le regole e le modalità attraverso cui la Città metropolitana di Bologna programma, monitora, valuta e rendiconta la propria azione amministrativa.

L'evoluzione del quadro normativo e organizzativo, l'introduzione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, il progressivo consolidamento del **ciclo del Valore Pubblico** e la crescente integrazione tra programmazione strategica, gestione e controllo hanno reso necessario rafforzare l'architettura complessiva del Sistema.

In tale prospettiva, la presente revisione mantiene sostanzialmente invariati i principi e le regole della misurazione e valutazione della performance, ampliando tuttavia il perimetro metodologico del Sistema all'interno di un quadro più ampio che comprende l'intero processo di programmazione e rendicontazione dell'Ente, mettendo in relazione:

- il Programma Strategico Metropolitano (PSM);
- il Programma di mandato;
- il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la Nota di aggiornamento (NADUP);
- il Bilancio;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- lo Stato di attuazione dei programmi;
- la Relazione sulla performance e sulla salute dell'Ente;
- la Relazione sul valore pubblico.

Il presente Sistema disciplina i principi generali e l'architettura metodologica che assicurano la coerenza tra tali documenti, rinviando ai Manuali metodologici e agli strumenti operativi la disciplina degli aspetti tecnici e applicativi.

1.2 Inquadramento normativo e ruolo nel sistema di programmazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è adottato in attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni, nonché della normativa in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Sistema viene approvato annualmente dal Sindaco metropolitano previo parere del Nucleo di valutazione.

ANNO	N.	Parere Nucleo di valutazione	Atto di approvazione
2018	1	Pg 74079 del 13/12/2017	Atto Sindaco metropolitano 261 del 20/12/2017
2019	2	Pg 69577 del 12/12/2018	Atto Sindaco metropolitano 285 del 19/12/2018
2020	3	Pg 73216 del 11/12/2019	Atto Sindaco metropolitano 255 del 17/12/2019
2021	4	Pg 68707 del 14/12/2020	Atto Sindaco metropolitano 264 del 23/12/2020
2022	5	Pg 74529 del 09/12/2021	Atto Sindaco metropolitano 345 del 21/12/2021

2023	6	Pg 1333 del 10/01/2023	Atto Sindaco metropolitano 5 del 17/01/2023
2024	7	Pg 71496 del 29/11/2023	Atto Sindaco metropolitano 315 del 05/12/2023
2025	8	Pg 81476 del 10/12/2024	Atto Sindaco metropolitano 282 del 19/12/2024
2026	9	Pg 40802 del 09/06/2026	

CAPITOLO II - ARCHITETTURA DEL SISTEMA: PRESÌDI INFORMATIVI, INTELLIGENZA ARTIFICIALE E GOVERNO METODOLOGICO.

L'attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance si fonda su un insieme coordinato di componenti che, pur svolgendo funzioni differenti, operano in modo integrato per garantire il corretto funzionamento del ciclo di programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Oltre al Sistema (**SMVP**) sono presenti le seguenti componenti:

- **Manuali metodologici**, che disciplinano le metodologie di dettaglio relative al valore pubblico, alla salute dell'Ente;
- **Sistema informativo del ciclo**, costituito dall'applicativo CDG, dalle basi dati e dagli strumenti di supporto alla programmazione, al monitoraggio e alla rendicontazione;
- **Sistema IA-Programmazione**, utilizzato come supporto metodologico per la costruzione, la verifica e l'analisi dei documenti del ciclo;
- **Procedure operative**, che disciplinano le modalità di gestione dei processi e di utilizzo degli strumenti applicativi.

Le componenti del Sistema operano in modo coordinato e sono soggette ad aggiornamento continuo in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e metodologica dell'Ente. I Manuali metodologici, le procedure operative e la documentazione tecnica sono pubblicati nella Metronet aziendale e costituiscono il riferimento ufficiale per la versione vigente.

2.1 Presìdi metodologici del Sistema

Il Sistema è supportato da un insieme coordinato di presìdi metodologici finalizzati a garantire uniformità di applicazione, qualità delle informazioni e coerenza tra i diversi documenti della programmazione e della rendicontazione.

In particolare i presìdi riguardano:

- la qualità metodologica della programmazione;
- la qualità e l'affidabilità delle informazioni;
- l'integrazione tra i documenti del ciclo;
- il monitoraggio della coerenza complessiva del Sistema;
- il miglioramento continuo delle metodologie e degli strumenti.

2.2 Sistema informativo e strumenti operativi

L'attuazione del Sistema è supportata dal sistema informativo dell'Ente, costituito dall'applicativo CDG, dalle banche dati e dalle procedure operative che alimentano i documenti del ciclo della programmazione, del PIAO, del monitoraggio e della rendicontazione.

Tali strumenti garantiscono la tracciabilità delle informazioni, la condivisione dei dati, la standardizzazione dei processi e la continuità operativa del Sistema.

Le modalità operative di utilizzo sono disciplinate nei Manuali metodologici e nelle istruzioni applicative pubblicate sulla Metronet.

2.3 Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

L'Intelligenza Artificiale costituisce uno strumento di supporto metodologico per la costruzione, l'analisi e la verifica dei documenti del ciclo della programmazione.

Il suo utilizzo è finalizzato a migliorare la qualità redazionale, la coerenza tra i documenti, l'analisi delle informazioni e il supporto alle attività di monitoraggio e valutazione.

L'impiego dell'IA avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità, controllo umano e responsabilità delle decisioni amministrative.

2.4 Governo ed evoluzione del Sistema

Il governo del Sistema assicura la coerenza metodologica dell'intera architettura, promuovendo l'aggiornamento continuo dello SMVP, dei Manuali metodologici, delle procedure operative e degli strumenti informativi.

L'evoluzione delle componenti operative del Sistema non comporta modifiche al presente documento, salvo nei casi in cui risultino necessari aggiornamenti dei principi generali o dell'assetto metodologico complessivo.

CAPITOLO III – GLI ATTORI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Principi generali

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna si fonda su una chiara distinzione di ruoli, responsabilità e funzioni tra i diversi attori istituzionali e organizzativi coinvolti nel ciclo della programmazione, della gestione, del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione.

Il Sistema si fonda sulla distinzione tra:

- funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- funzioni di gestione e attuazione;
- funzioni di presidio metodologico e coordinamento;
- funzioni di validazione e garanzia.

Tali principi assicurano la chiarezza del modello di governance del Sistema e la leggibilità delle responsabilità lungo l'intero ciclo della performance.

3.1 Organi di indirizzo politico-amministrativo

Il Consiglio metropolitano

Il Consiglio metropolitano esercita le funzioni di indirizzo generale attraverso:

- l'approvazione delle linee programmatiche di mandato;
- l'approvazione dei documenti fondamentali di programmazione strategica e finanziaria (Documento Unico di Programmazione, Nota di aggiornamento al DUP, Bilancio);
- la verifica dello stato di attuazione dei programmi.
- l'approvazione della Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente insieme al Rendiconto della gestione;

Tali funzioni definiscono il quadro di riferimento politico-istituzionale entro cui si sviluppa il ciclo della performance.

Il Sindaco metropolitano

Il Sindaco metropolitano:

- definisce gli indirizzi politico-amministrativi dell'Ente;
- approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- approva la Relazione sulla performance e sulla salute dell'Ente;
- approva, su proposta del Nucleo di Valutazione, la valutazione del Direttore generale e del Segretario generale.

3.2 Direzione generale

Il Direttore generale assicura il coordinamento complessivo del ciclo della performance, garantendo l'integrazione tra programmazione strategica, programmazione operativa, gestione e valutazione.

In particolare, il Direttore generale:

- coordina la predisposizione del PIAO;
- assegna gli obiettivi individuali ai dirigenti;
- verifica, in sede di monitoraggio infrannuale, l'andamento della performance dirigenziale;
- valuta la performance dei dirigenti, anche mediante colloqui;

- promuove azioni correttive e di miglioramento organizzativo;
- assicura il raccordo tra risultati della performance, sistema dei controlli e valutazione individuale.

3.3 Area Risorse, Programmazione e Organizzazione

L'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione svolge una funzione centrale di regia tecnica e metodologica del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare, l'Area:

- presidia il governo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- coordina il processo di programmazione degli obiettivi nei documenti di riferimento (DUP, NADUP, PIAO);
- presidia la coerenza metodologica degli obiettivi e degli indicatori;
- gestisce il sistema applicativo di controllo di gestione e performance;
- cura i monitoraggi infrannuali e a consuntivo della performance organizzativa;
- predispone la Relazione sulla performance e la Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente;
- supporta il Nucleo di Valutazione nelle attività istruttorie, analitiche e di sintesi.

L'Area opera in stretto raccordo con la Direzione generale e con le strutture dell'Ente, assicurando l'omogeneità applicativa del Sistema.

3.4 Dirigenti

I dirigenti sono titolari diretti della performance organizzativa e gestionale delle strutture affidate.

In particolare, i dirigenti:

- partecipano alla definizione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione;
- formulano e attuano gli obiettivi specifici assegnati nel PIAO;
- assicurano il monitoraggio in corso d'esercizio degli obiettivi e degli indicatori;
- valutano la necessità di interventi correttivi e di eventuali riprogrammazioni;
- rendicontano a consuntivo i risultati conseguiti;
- effettuano la valutazione della performance individuale dei dipendenti e delle elevate qualificazioni;
- rispondono degli esiti dei controlli e degli obblighi normativi, organizzativi e comportamentali.

Il ruolo dirigenziale costituisce il fulcro del legame tra gestione operativa, utilizzo delle risorse e risultati conseguiti.

3.5 Centri di Responsabilità (CdR)

I Centri di Responsabilità rappresentano l'unità organizzativa di riferimento per:

- l'attribuzione degli obiettivi;
- la misurazione della performance organizzativa;

La performance organizzativa è utilizzata come base per:

- la valutazione individuale dei dipendenti;
- la valutazione delle elevate qualificazioni;

- la valutazione della dirigenza.

3.6 Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione svolge una funzione indipendente di garanzia, validazione e presidio metodologico del Sistema di misurazione e valutazione della performance, collocandosi all'interno del sistema integrato di programmazione, performance e valore pubblico della Città metropolitana di Bologna.

Le funzioni del Nucleo si articolano, in coerenza con il ciclo della performance, nelle seguenti fasi.

a) Funzioni del Nucleo a preventivo

Nella fase di programmazione, il Nucleo esercita un ruolo di presidio metodologico del Sistema, finalizzato ad assicurare la qualità complessiva del processo valutativo.

In particolare, il Nucleo:

- esprime parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, verificandone:
 - la coerenza metodologica complessiva;
 - la chiarezza delle regole di misurazione e valutazione;
 - la corretta distinzione dei ruoli tra programmazione, gestione, monitoraggio e valutazione;
- verifica che il Sistema adottato consenta una misurazione attendibile dei risultati, garantendo:
 - la tracciabilità degli obiettivi e degli indicatori;
 - la coerenza tra programmazione strategica, programmazione operativa e valutazione;
 - l'integrazione tra performance, salute dell'Ente e valore pubblico.

b) Funzioni del Nucleo a consuntivo – performance organizzativa e salute dell'Ente

Nella fase di rendicontazione e valutazione della performance organizzativa e della salute dell'Ente, il Nucleo svolge una funzione centrale di validazione integrata degli esiti del ciclo della performance.

In particolare, il Nucleo:

- valida la misurazione della performance organizzativa, verificando:
 - l'attendibilità e la coerenza dei dati utilizzati;
 - la correttezza dei criteri e degli algoritmi di calcolo;
 - la congruità delle percentuali di realizzazione attribuite ai Centri di Responsabilità;
 - la coerenza e la motivazione delle eventuali neutralizzazioni degli obiettivi;
- valida la valutazione dell'azione amministrativa, interpretando gli esiti complessivi dell'attuazione delle politiche:
 - alla luce delle riprogrammazioni intervenute in corso d'esercizio;
 - tenendo conto dei fattori interni ed esterni che hanno inciso sui risultati;
 - considerando la pressione esercitata sul sistema organizzativo e sulle capacità attuative dell'Ente;
- valida la valutazione della salute delle risorse dell'Ente, certificando lo stato delle condizioni che rendono possibile l'attuazione delle politiche nel tempo, con riferimento alle principali dimensioni di salute:
 - organizzativa e professionale;

- economico-finanziaria e patrimoniale;
- informativa e procedurale;
- relazionale;
- di processo e di capacità operativa;
- verifica la solidità informativa delle valutazioni, anche attraverso l'utilizzo dell'Indice di Solidità Informativa (ISI), quale strumento di qualificazione metodologica e di trasparenza del processo valutativo.

Gli esiti di tali attività sono formalizzati nel **Rapporto annuale del Nucleo di Valutazione**, che costituisce il documento di sintesi valutativa della performance organizzativa e della salute dell'Ente e rappresenta riferimento per la Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente e per l'avvio del ciclo di programmazione successivo.

c) Funzioni del Nucleo a consuntivo – performance individuale

Nella fase di valutazione della performance individuale, il Nucleo svolge una funzione di garanzia del corretto funzionamento del sistema valutativo, senza sostituirsi alle responsabilità valutative in capo alla Direzione generale e alla dirigenza.

In particolare, il Nucleo:

- verifica la coerenza metodologica tra obiettivi assegnati, risultati conseguiti e punteggi attribuiti;
- presidia il corretto utilizzo dei risultati della performance organizzativa ai fini della valutazione individuale;
- garantisce il rispetto dei principi di equità, trasparenza e differenziazione delle valutazioni;
- valuta il Direttore generale e il Segretario generale, formulando la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il Nucleo di Valutazione svolge inoltre la funzione di chiusura formale del ciclo valutativo, validando in modo integrato i risultati della performance, la valutazione della salute dell'Ente e la lettura dei rischi, e fornendo il quadro di riferimento per l'avvio del ciclo di programmazione successivo.

CAPITOLO IV – I DOCUMENTI DEL CICLO DI PROGRAMMAZIONE, PERFORMANCE E VALUTAZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Città metropolitana di Bologna si colloca all'interno di un **sistema articolato di documenti di programmazione, gestione e rendicontazione**, ciascuno caratterizzato da una specifica funzione, da un diverso orizzonte temporale e da proprie responsabilità istituzionali.

Il presente capitolo ha la finalità di:

- chiarire il ruolo dei principali documenti del ciclo di programmazione, performance e valutazione;
- esplicitare le **chiavi di lettura strategica** attraverso cui tali documenti sono interpretati nel SMVP.

La combinazione dei due fattori esprime la logica di fondo: dal contesto alla strategia e ai risultati, dalle condizioni (salute, rischio, controlli), all'insieme degli impatti prodotti dalle politiche pubbliche sui livelli di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario degli utenti, degli stakeholders, dei cittadini dei propri territori di riferimento



4.1 I documenti del ciclo di programmazione, performance e valutazione

I documenti si collocano all'interno di una **gerarchia funzionale**, che riflette il passaggio: dalla missione politica, alla strategia di medio-lungo periodo, all'attuazione operativa, fino alla misurazione e valutazione degli esiti.

Gli strumenti di programmazione della Città metropolitana di Bologna sono articolati su **tre livelli gerarchici**, ciascuno con una funzione distinta ma interconnessa:

I livello – Missione e indirizzo politico

- Programma Strategico Metropolitano (PSM)
- Programma di mandato
- Relazione di inizio e fine mandato

II livello – Programmazione e rendicontazione strategica

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Nota di aggiornamento al DUP (NADUP)
- Bilancio
- Stato di attuazione dei programmi e rendiconto annuale con allegata la Relazione sul valore pubblico

III livello – Programmazione operativa e performance

- Piano Esecutivo di Gestione (PEG)
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- Relazione sulla performance e sulla salute dell'ente

I livello Programma Strategico Metropolitan (PSM) e Programma di mandato

Programma Strategico Metropolitan (PSM)

Il PSM rappresenta lo strumento di **visione strategica di area vasta**, orientato allo sviluppo territoriale e alla cooperazione istituzionale.

Nel SMVP, il PSM:

- concorre a definire il quadro di riferimento strategico;
- orienta la lettura degli scenari e dei macro-domini di futuro;
- rafforza la dimensione di **valore pubblico territoriale**.

Programma di mandato

Il Programma di mandato costituisce il **documento di indirizzo politico fondamentale** dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 33 dello Statuto, esso:

- è presentato dal Sindaco metropolitano entro novanta giorni dall'insediamento;
- definisce le linee programmatiche dell'azione e dei progetti da realizzare nel corso del mandato;
- è oggetto di verifica di metà mandato da parte del Consiglio metropolitano.

Il Programma di mandato:

- costituisce la **base politica di riferimento** per la lettura della coerenza strategica;
- alimenta la valutazione dell'attuazione delle politiche nel medio-lungo periodo.

Relazione di inizio e fine mandato

Al fine di garantire il coordinamento della finanza pubblica, il rispetto dell'unità economica e giuridica della Repubblica e il principio di trasparenza delle decisioni di entrata e di spesa, le Città metropolitane sono tenute a redigere una Relazione di inizio e fine mandato, volta a verificare la situazione finanziaria e patrimoniale e la misura dell'indebitamento dei medesimi enti.

La relazione (di inizio e fine mandato), predisposta dal Segretario Generale, sottoscritta dal Sindaco Metropolitano della Città metropolitana e dai Revisori dei Conti, contiene la descrizione dettagliata delle principali attività normative e amministrative svolte durante il mandato.

Il livello Documento Unico di Programmazione (DUP/NADUP), Bilancio e Rendiconto di gestione

DUP/NADUP

Il Documento Unico di Programmazione costituisce, ai sensi della normativa contabile armonizzata, il presupposto necessario e fondativo degli altri strumenti di programmazione dell'Ente. **Nel DUP** si esplicita in modo organico il legame tra bisogni della collettività, missione istituzionale, strategie, risorse disponibili e capacità amministrativa, definendo **il quadro di riferimento entro cui si sviluppano le politiche pubbliche e la successiva programmazione finanziaria e operativa**.

La nuova impostazione del DUP distingue la fase di lettura del contesto dalla successiva analisi strategica e degli scenari. Nella Parte II del Documento vengono analizzati il contesto economico-finanziario, gli impatti territoriali e la salute dell'Ente, mentre la Parte IV sviluppa una lettura strategica delle trasformazioni in corso, interpretandone le implicazioni in termini di sostenibilità finanziaria, rischi territoriali e capacità amministrativa.

In tale prospettiva, lo schema di DUP predisposto entro il 31 luglio assume per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance una funzione strategica fondamentale. L'analisi degli scenari consente infatti di leggere in chiave prospettica i principali fattori di cambiamento che incidono sul territorio e sull'organizzazione dell'Ente, di interpretare le priorità strategiche e di valutare nel tempo la coerenza tra programmazione, sostenibilità e capacità attuativa.

La Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NADUP) sviluppa e consolida tale impostazione, aggiornando il quadro degli scenari e traducendolo in un sistema più definito di indirizzi strategici, obiettivi operativi, programmi e compatibilità finanziarie.

La NADUP rappresenta pertanto il momento di integrazione tra sostenibilità finanziaria, priorità strategiche territoriali e capacità amministrativa dell'Ente. Attraverso la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO), essa rafforza il collegamento tra visione di medio-lungo periodo, programmazione operativa e capacità di realizzazione delle politiche pubbliche.

In questa prospettiva, la NADUP costituisce il principale riferimento per la valutazione della coerenza strategica e rappresenta il punto di raccordo tra programmazione strategica, programmazione operativa e sistema della performance.

Bilancio

Il Bilancio dell'Ente costituisce il riferimento finanziario vincolante dell'intero ciclo di programmazione e rappresenta la **condizione di fattibilità economico-finanziaria** delle politiche e degli obiettivi programmati.

Il Bilancio è utilizzato nel SMVP come **chiave di lettura della sostenibilità delle scelte programmatiche**, consentendo di verificare la coerenza tra strategie, obiettivi e risorse finanziarie disponibili. In tal senso, esso concorre alla valutazione della capacità attuativa e alla lettura della salute economico-finanziaria dell'Ente, senza interferire con le regole di misurazione della performance disciplinate dall'Allegato A.

Stato di attuazione dei programmi e Rendiconto di gestione

Lo Stato di attuazione dei programmi del DUP e della NADUP:

- lo stato di attuazione infrannuale supporta il monitoraggio è predisposto in corso d'anno (31 luglio);
- lo stato di attuazione a consuntivo confluisce nella **Relazione sul valore pubblico**, che rappresenta il momento di sintesi valutativa dell'intero ciclo allegato al rendiconto della gestione.

Relazione sul valore pubblico

La Relazione sul valore pubblico costituisce il documento di sintesi attraverso cui la Città metropolitana di Bologna rende conto, in forma integrata, degli effetti prodotti dalle politiche pubbliche sul territorio nel medio-lungo periodo.

Nel Sistema adottato dall'Ente, il valore pubblico non è inteso come somma di risultati gestionali, né come mera rendicontazione degli obiettivi di performance, ma come **esito complessivo dell'interazione tra scelte strategiche, capacità attuativa e dinamiche territoriali**.

La Relazione si fonda su un'impostazione metodologica che integra tre dimensioni:

1. Impatti territoriali

misurati attraverso indicatori statistici e confronti comparativi, utili a descrivere il livello raggiunto dal territorio metropolitano e la traiettoria di cambiamento nel tempo;

2. **Capacità attuativa dell'Ente**

letta attraverso gli esiti della performance organizzativa e della salute dell'Ente, al fine di comprendere l'affidabilità del sistema amministrativo nel trasformare risorse e decisioni in risultati;

3. **Coerenza strategica**

verificata mettendo in relazione visione politica, macro-domini di futuro, programmazione finanziaria e politiche attuate.

La Relazione sul valore pubblico interpreta **gli effetti complessivi delle politiche**, distinguendo tra:

- contributi direttamente riconducibili all'azione dell'Ente;
- dinamiche influenzate da fattori esterni o sistemici.

La Relazione rappresenta quindi il momento di **lettura sistemica degli esiti**, finalizzato a comprendere:

- quale livello di valore pubblico sia stato raggiunto;
- quanto l'azione dell'Ente risulti coerente, solida e sostenibile nel tempo;
- quali traiettorie di sviluppo siano in consolidamento o richiedano riorientamento.

III livello Programmazione operativa e performance

PEG (Piano esecutivo di gestione)

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) costituisce lo strumento di raccordo tra la programmazione strategica e operativa e l'organizzazione interna dell'Ente, definendo l'assegnazione delle risorse e delle responsabilità gestionali alle strutture.

Il PEG è utilizzato nel SMVP quale **strumento di supporto all'attuazione degli obiettivi**, in quanto rende operativi e assegnabili alle strutture gli obiettivi e le risorse definiti nei documenti di programmazione. Esso contribuisce quindi alla chiarezza delle responsabilità gestionali e alla lettura della capacità organizzativa dell'Ente, senza incidere direttamente sul calcolo della performance.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** costituisce lo strumento unitario attraverso il quale l'Ente governa in modo integrato le diverse dimensioni della programmazione, superando una logica di mera sommatoria di piani settoriali.

Il PIAO rappresenta il **perno del ciclo integrato di programmazione, gestione e controllo**, in quanto assicura la continuità tra:

- la programmazione strategica di medio-lungo periodo definita nel DUP e aggiornata nella NADUP;
- la programmazione operativa della performance;
- le scelte organizzative e di gestione del capitale umano che rendono possibile l'attuazione delle politiche;
- il presidio dei rischi, la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- la fase di monitoraggio, controllo, valutazione e rendicontazione.

Attraverso il PIAO l'Ente rende esplicito il contributo delle proprie politiche e attività alla **generazione di valore pubblico per il territorio metropolitano**, assicurando al tempo stesso trasparenza, responsabilità amministrativa e miglioramento continuo delle capacità organizzative.

Struttura e contenuti del Piano

Il PIAO è articolato in **quattro sezioni principali** che integrano strategia, performance, organizzazione e sistemi di controllo.

Valore pubblico, OVPT e performance

Nel PIAO trovano collocazione gli **Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)**, che rappresentano i riferimenti unitari utilizzati dall'Ente per collegare la programmazione strategica con la lettura degli esiti territoriali delle politiche pubbliche.

Gli OVPT **derivano dal processo di programmazione strategica dell'Ente**, che prende forma nel Documento Unico di Programmazione (DUP). In particolare, essi sono costruiti a partire:

- dall'analisi degli **scenari territoriali** e delle principali dinamiche economiche, sociali e ambientali del contesto metropolitano;
- dall'individuazione dei **macro-domini di futuro**, che sintetizzano le traiettorie di sviluppo e le priorità strategiche dell'azione metropolitana;
- dalle **Linee di mandato e dagli indirizzi strategici**, che orientano le politiche pubbliche dell'Ente nel medio periodo.

Attraverso questo processo, gli OVPT traducono le priorità strategiche in **dimensioni osservabili di valore pubblico**, utili a orientare sia la programmazione sia la rendicontazione degli esiti territoriali. Gli OVPT non costituiscono un livello aggiuntivo dell'albero della performance, ma operano come **riferimenti di contesto e di interpretazione**, rispetto ai quali vengono letti gli obiettivi di performance.

Box metodologico: Perché il valore pubblico territoriale è misurato attraverso gli OVPT

La Città metropolitana di Bologna assume gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT) come riferimento per la misurazione e la lettura del valore pubblico a livello territoriale.

Il valore pubblico territoriale, per sua natura, non è il risultato diretto e imputabile alle sole politiche di un singolo Ente, ma emerge dall'interazione di una pluralità di fattori, tra cui:

- l'azione coordinata di più livelli istituzionali;
- il contributo di soggetti pubblici e privati;
- le dinamiche economiche, sociali e ambientali;
- i comportamenti collettivi della comunità.

In questo contesto, gli OVPT non operano come obiettivi di performance, né come target di risultato attribuibili all'Amministrazione, ma svolgono la funzione di standard di riferimento per:

- leggere l'evoluzione degli esiti territoriali nel medio periodo;
- qualificare il valore pubblico atteso definito nella programmazione strategica;
- interpretare, ex post, il contributo dell'azione dell'Ente all'interno di dinamiche più ampie.

Gli OVPT consentono quindi di misurare il valore pubblico in termini di direzione e intensità dei cambiamenti territoriali, senza introdurre automatismi valutativi o responsabilità improprie.

Attraverso l'utilizzo degli OVPT, il Sistema rende esplicito il principio secondo cui il valore pubblico territoriale è valutato come esito sistemico, e non come risultato imputabile in via esclusiva

all'Ente, preservando la distinzione tra misurazione degli impatti territoriali e valutazione della performance organizzativa.

Il PIAO costituisce inoltre la **base unitaria per la misurazione e la valutazione della performance**, in quanto definisce obiettivi, indicatori e azioni in coerenza con la Nota di aggiornamento al DUP e con il Programma di mandato.

La misurazione e la valutazione avvengono secondo le regole stabilite nell'**Allegato A al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, in un quadro integrato che assicura coerenza tra risultati, organizzazione, rischi e valore pubblico.

Il sistema di performance è inoltre integrato con:

- gli obiettivi di digitalizzazione;
- le azioni per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere;
- il monitoraggio delle condizioni di salute complessiva dell'Ente.

Rischi corruttivi, trasparenza e integrità

Nel PIAO, la **prevenzione della corruzione e la trasparenza** non sono considerate ambiti autonomi, ma dimensioni integrate della capacità amministrativa e della performance. La valutazione dei rischi corruttivi e dei rischi organizzativi concorre a definire:

- la sostenibilità delle scelte organizzative;
- l'adeguatezza dei processi;
- l'effettiva capacità dell'Ente di presidiare le proprie funzioni.

Il sistema dei **controlli interni**, articolato nelle diverse forme previste dall'ordinamento e dal SMVP, costituisce il meccanismo attraverso il quale:

- si verifica la coerenza tra programmazione, gestione e risultati;
- si monitorano gli effetti delle misure organizzative e di prevenzione;
- si alimenta il miglioramento continuo dell'azione amministrativa.

Gli esiti dei controlli e della valutazione dei rischi confluiscono nel PIAO e nella successiva fase di rendicontazione, contribuendo alla **Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente**.

Organizzazione e capitale umano

La **Sezione 3 del PIAO** assume un ruolo centrale nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in quanto è dedicata alla **valutazione della capacità amministrativa dell'Ente**, intesa come insieme delle condizioni organizzative, professionali, gestionali e di presidio dei rischi che consentono il raggiungimento degli obiettivi e la generazione di valore pubblico.

In particolare, la Sezione 3:

- verifica la **coerenza dell'assetto organizzativo** con le priorità strategiche e operative;
- valuta l'adeguatezza del **capitale umano**, delle competenze e dei fabbisogni di personale rispetto ai carichi di lavoro e alle funzioni esercitate;
- analizza la **sostenibilità organizzativa** nel medio periodo, anche in relazione ai rischi di perdita di competenze e di continuità amministrativa;
- individua e valuta i **principali rischi organizzativi**, intesi come fattori che possono compromettere l'efficacia dell'azione amministrativa, il raggiungimento degli obiettivi e il rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento.

La Sezione 3 costituisce pertanto il **luogo di integrazione tra organizzazione, gestione del personale, valutazione dei rischi e sistema dei controlli**, fornendo la chiave di lettura per interpretare in modo corretto gli esiti della performance.

Monitoraggio e rendicontazione

Il Piano prevede un sistema strutturato di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti.

Il ciclo si conclude con:

- la **Relazione sulla performance**, che valuta i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;
 - la **Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente**, che offre una lettura integrata degli impatti delle politiche pubbliche e della capacità organizzativa dell'amministrazione.
-

Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance si colloca all'interno del **ciclo integrato di programmazione**, misurazione e valutazione della Città metropolitana di Bologna, come disciplinato dalla normativa sul **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Nel quadro del progressivo processo di integrazione degli strumenti di programmazione e controllo, **la Relazione restituisce una lettura unitaria** dell'azione amministrativa a consuntivo, **integrando i risultati conseguiti con l'analisi delle condizioni organizzative, economiche e strutturali** che ne hanno sostenuto l'attuazione, attraverso la valutazione della salute delle risorse dell'Ente.

Questa impostazione è il risultato di un percorso di rafforzamento della capacità amministrativa sviluppato nel tempo, volto a superare una visione frammentata della rendicontazione e a costruire un sistema coerente tra programmazione, attuazione e valutazione.

Nel ciclo integrato dell'Ente, la Relazione sulla performance e salute dell'Ente **assume pertanto la funzione di consuntivo unitario del PIAO**.

Essa non si limita a rendicontare la performance organizzativa, ma restituisce in forma integrata l'esito dell'intero ciclo di programmazione, comprendendo:

- **il grado di attuazione degli obiettivi programmati;**
- **la valutazione della salute dell'Ente;**
- **la validazione del Nucleo di Valutazione (Rapporto);**
- **il raccordo con DUP, NADUP e PIAO.**

Essa rappresenta l'atto attraverso cui l'organo di indirizzo politico-amministrativo rende conto in modo unitario dell'azione amministrativa svolta e **pone le basi per la successiva Relazione sul Valore Pubblico, dedicata alla lettura degli impatti e degli effetti delle politiche per il territorio.**

CAPITOLO V – IL CICLO INTEGRATO DEL VALORE PUBBLICO E DEL PIAO.

5.1 Il ciclo integrato del valore pubblico e del PIAO come architettura unitaria della programmazione misurazione e valutazione

Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione adottato dalla Città metropolitana di Bologna prevede **due cicli tra loro integrati ma distinti per funzione**:

- **il ciclo del valore pubblico**, che consente di leggere le traiettorie di sviluppo del territorio e gli effetti complessivi delle politiche pubbliche nel medio-lungo periodo;
- **il ciclo del PIAO**, che governa la programmazione operativa, l'attuazione e la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa.

Il ciclo del valore pubblico rappresenta quindi **il quadro strategico di riferimento**, mentre il ciclo del PIAO costituisce **la dimensione operativa attraverso cui la strategia viene tradotta in azione amministrativa e risultati misurabili**.

Nel sistema dell'Ente i due cicli non operano separatamente, ma sono tra loro collegati: le scelte strategiche orientano la programmazione operativa e, a loro volta, gli esiti della performance e della salute dell'Ente alimentano la lettura del valore pubblico e la revisione delle strategie.

Il ciclo integrato del valore pubblico consente di collegare in modo coerente:

- la programmazione strategica;
- l'attuazione delle politiche;
- la misurazione dei risultati;
- la valutazione delle condizioni di sostenibilità;
- la rendicontazione complessiva verso la collettività.



© NotebookLM

Il ciclo si compone di quattro fasi:

Fase 1: Programmazione Strategica (DUP e NADUP)

Il ciclo del valore pubblico prende avvio nella fase di **programmazione strategica**, attraverso il Documento Unico di Programmazione e la Nota di aggiornamento al DUP.

In questa fase l'Ente:

- analizza il contesto esterno e interno;
- legge i trend degli impatti territoriali e del benessere collettivo;
- individua le priorità strategiche e i macro-domini di intervento;
- integra una **lettura ex ante dei rischi strategici**, intesi come fattori che possono incidere sulla capacità di attuazione delle politiche.

La lettura dei rischi in questa fase ha funzione **orientativa** e non valutativa: non produce punteggi né misure operative, ma contribuisce a qualificare la coerenza delle scelte strategiche rispetto ai contesti e agli scenari.

Questa fase definisce il **valore pubblico atteso** e costituisce il quadro di riferimento per la programmazione operativa.

Fase 2: Programmazione operativa (PIAO)

La fase di programmazione operativa si realizza attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che rappresenta il punto di avvio del ciclo della performance all'interno del ciclo del valore pubblico.

Nel PIAO:

- gli indirizzi strategici sono tradotti in obiettivi operativi e specifici;
- sono definiti indicatori e target di performance;
- sono integrate le dimensioni organizzative, del personale, della digitalizzazione e dei controlli;
- i rischi strategici individuati in sede di NADUP sono assunti come **vincoli di realismo e sostenibilità**, senza anticipare formalmente misure di mitigazione.

Il PIAO avvia quindi la fase attuativa e valutativa della performance, collocandola in modo coerente all'interno della strategia complessiva dell'Ente.

Fase 3: Relazione sulla performance e salute dell'Ente (consuntivo PIAO).

Nella fase di attuazione, le strutture dell'Ente realizzano le politiche e gli obiettivi programmati, utilizzando le risorse assegnate e operando nel quadro organizzativo definito.

Durante l'esercizio:

- sono effettuati monitoraggi infrannuali;
- sono rilevati eventuali scostamenti, criticità o necessità di riprogrammazione;
- sono raccolte le evidenze informative utili alla valutazione successiva.

Questa fase alimenta il patrimonio informativo del Sistema e costituisce la base sia per la misurazione della performance sia per la successiva valutazione della salute dell'Ente e dei rischi.

Nel ciclo integrato dell'Ente, la Relazione sulla performance e salute dell'Ente **assume la funzione di consuntivo unitario del PIAO**. Essa non si limita a rendicontare la performance organizzativa, ma restituisce in forma integrata l'esito dell'intero ciclo di programmazione, comprendendo:

- **il grado di attuazione degli obiettivi programmati;**
- **la valutazione della salute dell'Ente;**
- **la validazione del Nucleo di Valutazione (Rapporto);**
- **il raccordo con DUP, NADUP e PIAO.**

Essa rappresenta l'atto attraverso cui l'organo di indirizzo politico-amministrativo rende conto in modo unitario dell'azione amministrativa svolta e **pone le basi per la successiva Relazione sul Valore Pubblico, dedicata alla lettura degli impatti e degli effetti delle politiche per il territorio.**

Fase 4: Relazione sul valore pubblico e riavvio del ciclo

La fase finale del ciclo integrato è rappresentata dalla **Relazione sul Valore Pubblico e sulla Salute dell'Ente**, che integra:

- risultati di performance;
- condizioni di salute;
- lettura dei rischi;
- trend degli impatti e del benessere collettivo.

La Relazione restituisce una valutazione unitaria dell'azione amministrativa e del contributo dell'Ente alla generazione di valore pubblico.

Gli esiti della rendicontazione alimentano la successiva fase di programmazione strategica, consentendo al Sistema di apprendere dagli esiti e di riavviare il ciclo in modo consapevole e coerente.

5.2 Le misurazioni per la valutazione del valore pubblico

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Città metropolitana di Bologna, il ciclo del valore pubblico non si limita a descrivere le fasi della programmazione, dell'attuazione e della valutazione, ma definisce anche **quali dimensioni dell'azione amministrativa sono osservate e valutate lungo il ciclo.**

Il valore pubblico rappresenta l'orizzonte unitario entro cui sono letti, valutati e integrati risultati, condizioni e rischi dell'azione amministrativa.

Il valore pubblico è inteso come la capacità dell'Ente di generare benessere collettivo, sostenibilità e qualità della vita, in coerenza con i bisogni della comunità metropolitana e con le priorità strategiche definite nel tempo.

La valutazione del valore pubblico non coincide con la sola misurazione degli impatti finali, ma si fonda su una lettura integrata di tre dimensioni fondamentali:

- **impatti territoriali;**
- **capacità attuativa dell'Ente;**
- **coerenza tra scelte strategiche e attuazione.**

Il valore pubblico costituisce quindi **l'oggetto ultimo del ciclo integrato**, mentre performance, salute dell'Ente e rischi rappresentano le principali dimensioni attraverso cui tale capacità viene osservata e interpretata.

Le dimensioni della valutazione nel ciclo del valore pubblico

Le diverse dimensioni della valutazione emergono lungo il ciclo di programmazione, attuazione e rendicontazione e sono osservate attraverso specifici documenti del sistema.

Dimensione osservata	Oggetto della valutazione	Documento di riferimento	Momento del ciclo
Impatti territoriali	Effetti delle politiche pubbliche sulle condizioni economiche, sociali e ambientali del territorio	Relazione sul valore pubblico	Rendicontazione e valutazione strategica
Capacità attuativa	Performance: Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati	Relazione sulla performance e sulla salute dell'ente	Attuazione, monitoraggio e valutazione
	Salute delle risorse dell'Ente: Condizioni organizzative, economiche, informative ed etiche che sostengono l'azione amministrativa	Rapporto Nucleo di valutazione	Monitoraggio e valutazione
	Rischi: Vulnerabilità e fattori di incertezza che incidono sull'attuazione delle politiche	Rapporto Nucleo di valutazione	Programmazione, monitoraggio e valutazione
Coerenza strategica	Coerenza tra indirizzi strategici, programmazione operativa e risultati conseguiti	DUP – NADUP – Relazione sul valore pubblico	Programmazione strategica e valutazione finale

Impatti territoriali

Gli **impatti territoriali** rappresentano gli effetti prodotti dalle politiche pubbliche sulle condizioni economiche, sociali, ambientali e istituzionali del territorio.

Essi costituiscono la dimensione più esterna del ciclo del valore pubblico e consentono di valutare in quale misura l'azione dell'Ente contribuisca al miglioramento delle condizioni di vita della comunità metropolitana.

La lettura degli impatti non riguarda il singolo intervento amministrativo, ma le **dinamiche complessive di cambiamento del territorio**, osservate attraverso indicatori territoriali, dati statistici e analisi comparative.

Nel Sistema della Città metropolitana di Bologna, la valutazione degli impatti territoriali è sviluppata principalmente nell'ambito della **Relazione sul valore pubblico**, che consente di interpretare gli effetti di medio e lungo periodo delle politiche pubbliche.

Gli impatti territoriali non sono utilizzati per la valutazione della performance amministrativa, ma rappresentano un elemento essenziale per comprendere **gli effetti complessivi dell'azione pubblica** e per orientare la programmazione strategica.

La capacità attuativa dell'Ente come oggetto centrale di valutazione

Nel Sistema, l'oggetto centrale della valutazione è la **capacità attuativa complessiva dell'Ente**, intesa come capacità dell'organizzazione di trasformare indirizzi strategici, risorse e programmi in risultati concreti, mantenendo nel tempo condizioni di sostenibilità.

La capacità attuativa emerge dalla lettura integrata di tre componenti principali:

- risultati di performance;

- condizioni di salute delle risorse dell'Ente;
- gestione dei rischi che incidono sull'attuazione delle politiche.

Performance

La performance rappresenta la misura del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed è la principale dimensione attraverso cui viene valutata l'attuazione delle politiche pubbliche.

Nel Sistema della Città metropolitana di Bologna, la performance:

- è programmata nel **PIAO**;
- è monitorata nel corso dell'esercizio;
- è valutata a consuntivo secondo i criteri definiti nello **SMVP**;
- è rendicontata attraverso la **Relazione sulla performance**.

La misurazione della performance consente di verificare l'attuazione delle politiche e di valutare i risultati conseguiti dall'organizzazione, ma non esaurisce la valutazione complessiva dell'Ente.

Salute delle risorse dell'Ente

La salute dell'Ente riguarda l'insieme delle condizioni strutturali, organizzative, economiche, informative ed etiche che rendono possibile l'attuazione delle politiche e la produzione di valore pubblico nel tempo.

La valutazione della salute:

- non misura direttamente i risultati;
- non sostituisce la valutazione della performance;
- qualifica la sostenibilità dell'azione amministrativa.

Nel Sistema, la salute dell'Ente è valutata secondo le dimensioni e le metodologie definite nel **Manuale per la valutazione della salute delle risorse dell'Ente**, cui si rinvia.

La lettura della salute consente di interpretare i risultati di performance, distinguendo tra esiti contingenti e fragilità strutturali dell'organizzazione.

Rischi

La valutazione dei rischi consente di individuare vulnerabilità, incertezze e condizioni di fragilità che possono incidere sull'attuazione delle politiche e sulla produzione di valore pubblico.

Nel Sistema della Città metropolitana di Bologna, l'analisi dei rischi è disciplinata dal **Manuale di analisi e valutazione dei rischi**, cui si rinvia.

La lettura dei rischi costituisce una componente essenziale dell'interpretazione della capacità attuativa dell'Ente.

Coerenza tra strategia e attuazione

Una ulteriore dimensione di valutazione riguarda la **coerenza delle scelte strategiche nel tempo**, che assicura continuità e direzionalità all'azione dell'Ente.

Tale coerenza emerge dal confronto tra:

- gli indirizzi strategici definiti nei documenti di programmazione (in particolare **DUP e NADUP**);
- gli obiettivi operativi programmati nel **PIAO**;
- i risultati effettivamente conseguiti e rendicontati nella **Relazione sulla performance** e nella **Relazione sul valore pubblico**.

Attraverso questa lettura il Sistema consente di verificare se l'azione amministrativa mantiene nel tempo una direzione coerente rispetto alle priorità strategiche dell'Ente.

Lettura integrata nel ciclo

Le dimensioni sopra descritte non operano separatamente, ma sono lette in modo integrato lungo il ciclo del valore pubblico.

In particolare:

- gli **impatti territoriali** consentono di interpretare gli effetti complessivi delle politiche;
- la **capacità attuativa dell'Ente** emerge dalla lettura congiunta di performance, salute delle risorse e rischi;
- la **coerenza strategica** consente di verificare nel tempo la direzione e la continuità dell'azione amministrativa.

Attraverso questa integrazione il Sistema consente di formulare un giudizio complessivo sulla **capacità dell'Ente di generare valore pubblico**, superando letture parziali o esclusivamente quantitative della performance amministrativa.

CAPITOLO VI – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Funzione della misurazione della performance nel Sistema

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Città metropolitana di Bologna, la **misurazione della performance organizzativa** costituisce il sottosistema tecnico attraverso cui sono quantificati e resi confrontabili i risultati dell'azione amministrativa.

La misurazione:

- opera **all'interno del ciclo integrato del valore pubblico** descritto nel Capitolo V;
- ha natura **tecnico-operativa**;
- produce evidenze quantitative utilizzate nelle successive fasi di valutazione, validazione e rendicontazione.

La misurazione non esaurisce la valutazione complessiva dell'Ente, ma ne rappresenta la **base tecnica indispensabile**, su cui si innestano:

- la valutazione dell'azione amministrativa;
- la lettura della capacità attuativa;
- l'integrazione con salute e rischio.

6.1 Architettura degli obiettivi della Città metropolitana di Bologna

La Città metropolitana di Bologna adotta una **architettura degli obiettivi multilivello**, definita in modo consapevole e personalizzato, coerente con il proprio ruolo istituzionale e con la complessità delle politiche di area vasta.

L'architettura non è neutra né standardizzata, ma è finalizzata a:

- garantire il raccordo tra indirizzo politico, strategia e gestione;
- evitare la frammentazione della performance in obiettivi meramente settoriali;
- consentire una lettura per politiche e risultati, oltre che per strutture.

L'albero degli obiettivi si articola nei seguenti livelli gerarchici:

Linee di mandato

Definite nel Programma di mandato del Sindaco metropolitano, costituiscono il livello politico generale di indirizzo.

Obiettivi strategici

Definiti nel DUP e nella NADUP, articolano le linee di mandato in politiche e ambiti di intervento.

Obiettivi operativi

Definiti nel DUP/NADUP, traducono la strategia in priorità amministrative di medio periodo.

Gli obiettivi operativi:

- esplicitano la visione strategica di riferimento;
- definiscono le direttrici di attuazione;
- chiariscono l'impatto atteso;
- sono associati a responsabilità politico-amministrative;
- sono pesati su base 100 all'interno dell'Area/Settore.

Obiettivi specifici di performance

Definiti nel PIAO, hanno valenza annuale e rappresentano il livello di raccordo tra strategia e azione amministrativa. Essi:

- sono attribuiti ai Centri di Responsabilità;
- sono associati a uno o più indicatori;
- concorrono alla determinazione della performance organizzativa.

Indicatori

Costituiscono l'unità elementare della misurazione.

Ogni indicatore:

- è associato a un obiettivo specifico;
- è dotato di target;
- è misurabile a consuntivo;
- rende verificabile il grado di realizzazione dell'obiettivo.

Questa architettura consente la **tracciabilità completa**:

indicatore → obiettivo specifico → obiettivo operativo → obiettivo strategico → linea di mandato.

6.2 Il ciclo tecnico della misurazione

La misurazione della performance organizzativa si sviluppa secondo un **ciclo tecnico annuale**, coerente con il PIAO e con il ciclo di programmazione dell'Ente.

Il ciclo tecnico si articola in tre fasi:

1. **Programmazione della performance**
2. **Monitoraggio infrannuale**
3. **Monitoraggio consuntivo e calcolo della performance**

Programmazione della performance

La programmazione della performance avviene nell'ambito del PIAO e costituisce il presupposto necessario della misurazione.

In questa fase:

- sono definiti gli obiettivi specifici di performance;
- sono associati indicatori e target;
- sono attribuite le responsabilità ai CdR;
- sono definite le ponderazioni.

La qualità della programmazione è condizione essenziale per l'affidabilità della misurazione.

Monitoraggio infrannuale

Il monitoraggio infrannuale è finalizzato al **presidio dell'attuazione** attraverso la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi.

Nel corso del monitoraggio, le strutture organizzative responsabili dell'attuazione degli obiettivi alimentano il sistema informativo, aggiornano il consuntivo degli **indicatori** che presentano scostamenti rispetto alle previsioni e che risultano non raggiungibili entro l'esercizio, inseriscono la **motivazione dello scostamento** e formulano contestualmente la **richiesta di riprogrammazione**, che può comportare la modifica degli obiettivi e/o degli indicatori, nonché, se necessario, l'introduzione di nuovi obiettivi.

Sulla base delle informazioni raccolte in sede di monitoraggio, il **Servizio Programmazione strategica, controllo e statistica** attribuisce a ciascun obiettivo specifico uno **stato di avanzamento**, finalizzato a restituire una lettura sintetica e omogenea dell'andamento complessivo.

Gli stati di avanzamento degli obiettivi specifici di performance sono i seguenti:

- **In linea:** Gli indicatori associati all'obiettivo specifico risultano coerenti con la programmazione e con l'andamento previsto.
- **Nuovo:** L'obiettivo specifico e i relativi indicatori sono stati introdotti nel corso dell'esercizio.
- **Riprogrammato:** Alcuni degli indicatori associati all'obiettivo specifico sono stati modificati rispetto alla programmazione iniziale, con slittamento dei termini (date) o riduzione del valore obiettivo (numeri e/o percentuale) oppure con modifica della descrizione.
- **Eliminato:** Tutti gli indicatori associati all'obiettivo specifico sono stati eliminati (quindi vengono neutralizzati indicatori e obiettivo).
- **Traslato all'anno successivo:** Tutti gli indicatori associati all'obiettivo specifico sono stati rinviati all'esercizio successivo (quindi vengono neutralizzati indicatori e obiettivo).

Lo stato di avanzamento ha **esclusiva funzione informativa e gestionale**, non produce percentuali di realizzazione, non incide sul calcolo della performance e non costituisce valutazione di performance.

6.3 Monitoraggio consuntivo e produzione degli esiti della valutazione

Il monitoraggio consuntivo rappresenta la fase conclusiva del ciclo di gestione degli obiettivi del PIAO ed è finalizzato a **ricostruire in modo strutturato e omogeneo l'effettivo grado di attuazione degli obiettivi di performance**, sulla base delle evidenze prodotte dalle strutture.

In questa fase, i dirigenti procedono alla **consuntivazione degli obiettivi assegnati**, aggiornando per ciascun obiettivo:

- i valori conseguiti dagli indicatori;
- lo stato finale di attuazione;
- le motivazioni a supporto degli esiti rilevati, con particolare riferimento agli scostamenti rispetto alla programmazione iniziale o riprogrammata.

La consuntivazione avviene attraverso una **classificazione standardizzata degli stati di attuazione**, adottata dalla Città metropolitana di Bologna per garantire uniformità, tracciabilità e confrontabilità delle valutazioni.

In particolare, gli obiettivi sono classificati come:

- **in linea**, quando gli indicatori associati all'obiettivo specifico risultano coerenti con i target programmati (anche a livello pluriennale) o riprogrammati;
- **non in linea**, quando gli esiti degli indicatori associati all'obiettivo specifico, risultano significativamente distanti da quanto programmato;
- **neutralizzato**, nel caso l'obiettivo, sia stato eliminato o traslato in sede di riprogrammazione, oppure quando il mancato conseguimento a consuntivo è riconducibile a fattori esterni o vincoli non controllabili dall'Ente, debitamente motivati.

Tale classificazione: costituisce la **base informativa primaria** per la misurazione della performance organizzativa, consente di tenere conto in modo esplicito delle riprogrammazioni intervenute in

corso d'anno, permette di distinguere in modo trasparente tra scostamenti imputabili all'azione amministrativa e scostamenti determinati da fattori esterni.

Esiti Valutazione azione amministrativa

Nel Sistema della Città metropolitana di Bologna, gli esiti dell'azione amministrativa sono letti attraverso due configurazioni valutative distinte, perché rispondono a finalità diverse: valutative e interpretative.

Le due configurazioni non sono livelli di approfondimento della stessa valutazione, né fasi successive di un unico processo, ma modalità distinte di lettura, applicate alla medesima azione amministrativa in funzione di obiettivi diversi.

La performance organizzativa

Il **calcolo della performance organizzativa** ha una finalità valutativa in senso stretto: misura la capacità dell'organizzazione di realizzare ciò che era effettivamente sotto il proprio controllo, neutralizzando gli effetti di fattori esterni non imputabili all'Ente. Il suo esito è un punteggio, utilizzato ai fini del **sistema premiante** e del salario accessorio (*vedi box specifico*).

La valutazione dell'azione amministrativa

La **valutazione dell'azione amministrativa** supporta la lettura complessiva dell'azione amministrativa e il lavoro interpretativo del Nucleo di Valutazione, individuando criticità operative e fattori di rischio rilevanti per la salute dell'Ente e la capacità attuativa.

La valutazione si fonda su una base informativa quantitativa rappresentata dalla **percentuale complessiva di obiettivi di performance non conseguiti**, considerando tutti gli obiettivi non in linea e neutralizzati, **indipendentemente dalle cause che hanno determinato lo scostamento**.

Tale informazione non costituisce un indicatore valutativo, ma segnala il livello di complessità e di pressione cui è sottoposto il sistema amministrativo e orienta l'analisi qualitativa delle cause, successivamente approfondite dal Nucleo di Valutazione.

Le modalità di calcolo della performance organizzativa

Il calcolo della performance organizzativa avviene attraverso un **algoritmo strutturato e sequenziale**, che consente di aggregare i risultati misurati a livello di indicatore fino alla determinazione della performance dei Centri di Responsabilità.

La misurazione della performance segue una **sequenza gerarchica dei risultati**, secondo la seguente logica:

risultato dell'indicatore → risultato dell'obiettivo specifico → risultato dell'obiettivo operativo → performance del Centro di Responsabilità

la sequenza garantisce tracciabilità del calcolo, coerenza tra risultati elementari e performance organizzativa e verificabilità delle valutazioni.

L'attribuzione delle percentuali di realizzazione costituisce il passaggio centrale attraverso cui i risultati a consuntivo degli indicatori sono trasformati in **misure comparabili di performance**.

Le percentuali di realizzazione:

- sono attribuite esclusivamente in sede di monitoraggio consuntivo;
- si fondano sui dati a consuntivo degli indicatori;
- sono validate dal Nucleo di Valutazione;
- costituiscono la base tecnica per il calcolo della performance organizzativa.

Per ciascun **indicatore**, la **percentuale di realizzazione** è attribuita sulla base del confronto tra:

- valore a consuntivo;
- valore obiettivo (target) definito in fase di programmazione.

In via generale:

- se il valore a consuntivo è **uguale o superiore** al target, la percentuale di realizzazione è pari al **100%**;
- se il valore a consuntivo è **inferiore** al target, la percentuale di realizzazione è compresa tra **0% e 100%**, in proporzione allo scostamento;
- se non risulta svolta alcuna attività riconducibile all'indicatore, la percentuale di realizzazione è pari a **0%**.

L'attribuzione di **percentuali intermedie tra 0% e 100%** avviene sulla base di criteri coerenti con la natura dell'indicatore e con quanto previsto in fase di programmazione.

In particolare:

- per indicatori quantitativi, la percentuale di realizzazione è determinata in modo proporzionale al grado di raggiungimento del target;
- per indicatori di natura qualitativa, la percentuale di realizzazione è attribuita sulla base di evidenze documentate e valutate dal Nucleo di Valutazione.

Neutralizzazione di indicatori: in presenza di condizioni che rendano **non significativa o non imputabile** la misurazione di un indicatore, è possibile procedere alla neutralizzazione.

La neutralizzazione è motivata, è una condizione straordinaria, interviene solo in presenza di cause non imputabili, esclude l'indicatore o l'obiettivo dal calcolo.

Calcolo della performance organizzativa

Per ciascun indicatore è determinata una **percentuale di realizzazione**, compresa tra 0% e 100%, attribuita in sede di monitoraggio consuntivo. La percentuale di realizzazione dell'indicatore costituisce l'input elementare dell'algoritmo di calcolo.

Il risultato dell'obiettivo specifico è determinato attraverso l'**aggregazione dei risultati degli indicatori** ad esso associati. Gli indicatori neutralizzati non concorrono al calcolo.

Qualora siano previste ponderazioni tra gli indicatori, il risultato dell'obiettivo specifico è calcolato come **media ponderata** delle percentuali di realizzazione degli indicatori. Parimenti il risultato degli obiettivi specifici viene ponderato sugli obiettivi operativi.

La performance del Centro di Responsabilità (CDR) è determinata attraverso l'**aggregazione dei risultati degli obiettivi operativi** ad esso attribuiti (**media ponderata** dei risultati degli obiettivi).

Validazione dei risultati

La validazione dei risultati della misurazione della performance è di competenza del **Nucleo di Valutazione**, la performance organizzativa diventa effettiva solo dopo la validazione, che riguarda:

- le percentuali di realizzazione attribuite agli indicatori;
- i risultati degli obiettivi specifici;
- la performance dei Centri di Responsabilità;

- le neutralizzazioni applicate.

La validazione è effettuata sulla base delle regole del presente sistema e delle evidenze disponibili.

Utilizzo dei risultati del calcolo

Il risultato del calcolo della performance:

- costituisce la base tecnica per la valutazione della performance organizzativa;
- alimenta le valutazioni individuali secondo quanto previsto dal SMVP;
- concorre alla lettura dell'attuazione delle politiche.

Il risultato del calcolo non esaurisce la valutazione, che è disciplinata nel corpo del SMVP.

CAPITOLO VII – I CONTROLLI E LA SALUTE ETICA NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

La salute etica come dimensione della salute dell'Ente

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna, la **salute etica** costituisce una dimensione strutturale della **salute complessiva dell'Ente**, così come definita nel Capitolo V.

La salute etica attiene al rispetto dei principi di legalità, integrità, correttezza amministrativa e trasparenza, ed è presidiata attraverso un sistema articolato di **controlli interni**, di prevenzione della corruzione e di verifica del corretto funzionamento dei processi amministrativi.

La valutazione della salute etica:

- **non misura la performance;**
- **non incide sul calcolo della performance organizzativa;**
- **non produce punteggi di risultato;**

ma concorre a qualificare le **condizioni di sostenibilità dell'azione amministrativa** e costituisce un elemento rilevante nella valutazione complessiva della capacità attuativa dell'Ente.

7.1 Il sistema dei controlli rilevanti ai fini della salute etica

I controlli rappresentano una dimensione strutturale della salute etica e amministrativa dell'Ente e concorrono alla valutazione della capacità dell'amministrazione di operare nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, imparzialità e trasparenza.

Le attività di controllo discendono da specifiche previsioni normative e si caratterizzano per una logica prevalentemente ex post, di natura procedurale e documentale. Esse sono finalizzate alla verifica della conformità degli atti e dei procedimenti al quadro normativo di riferimento e alla correttezza dell'azione amministrativa.

I controlli rispondono a quattro caratteristiche fondamentali. In primo luogo, la generalità, in quanto sono effettuati sull'intera attività dell'Ente o, in alternativa, su campioni rappresentativi. In secondo luogo, la sistematicità, poiché sono svolti secondo regole, criteri e modalità predefinite. In terzo luogo, la verifica della conformità, che consiste nel controllo della rispondenza degli atti e dei comportamenti al quadro normativo e a parametri standard di riferimento.

L'elenco dei controlli per la misurazione della salute etica:

CONTROLLO	DESCRIZIONE MISURAZIONE	RESPONSABILE CONTROLLO
Il controllo di regolarità amministrativa successivo su atti e procedimenti	Controlli successivi, a campione e sistematici su atti e procedimenti, per verificare la correttezza dell'azione amministrativa.	Segretario generale
Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Verifica dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e della qualità dei dati pubblicati.	Segretario generale

Il monitoraggio dei procedimenti	Controllo che misura la qualità dei procedimenti in termini di efficacia e tempestività.	Servizio programmazione strategica controllo e statistica
Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione alla corruzione	Monitoraggio finalizzato a verificare l'attuazione e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate.	Segretario generale
Incompatibilità, inconferibilità, cumulo di impieghi e incarichi	Verifiche, comunicazioni e autorizzazioni di cui al capo VI del Regolamento per l'ordinamento degli uffici dei servizi e alle misure generali di cui alla sezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.	Servizio selezione risorse umane e upd metropolitano e Servizio programmazione e sviluppo risorse umane
Azioni per prevenire il rischio di conflitto di interessi	Comunicazioni e provvedimenti di cui all'art 6 del codice di comportamento dell'Ente.	Servizio programmazione e sviluppo risorse umane
Violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento	Violazioni degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.	Servizio Selezione risorse umane e UPD metropolitano
Rispetto tempo medio di pagamento fatture inferiore\uguale a 30 giorni	Miglioramento dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Servizio Contabilità

Utilizzo degli esiti dei controlli nel Sistema di valutazione

Gli esiti dei controlli sulla salute etica sono utilizzati nel Sistema **esclusivamente in chiave valutativa indiretta**, secondo un principio di distinzione tra:

- **accertamento dei fatti** (proprio dei sistemi di controllo);
- **valutazione della performance** (propria del Sistema di valutazione).

In particolare, gli esiti dei controlli:

- **non modificano il calcolo della performance organizzativa;**
- **non producono automaticamente effetti sulla performance individuale;**
- **non introducono automatismi valutativi.**

Essi possono tuttavia incidere sulla **valutazione individuale**, nei termini precisati nei paragrafi seguenti, in quanto qualificano il comportamento organizzativo e professionale del valutato.

Incidenza della salute etica sulla performance individuale dei dirigenti

Nel caso dei **dirigenti**, la salute etica assume una rilevanza diretta nella valutazione individuale, in quanto strettamente connessa alle responsabilità di:

- organizzazione e gestione delle strutture;
- presidio dei processi amministrativi;
- rispetto delle regole e dei procedimenti;
- prevenzione di comportamenti irregolari o non conformi.

In presenza di **esiti rilevanti dei controlli** riconducibili a carenze organizzative, procedurali o di vigilanza imputabili al dirigente, tali elementi possono:

- incidere sulla valutazione complessiva della performance individuale;
- determinare riduzioni o penalizzazioni motivate;
- essere considerati nella valutazione della capacità di governo della struttura.

L'incidenza non è automatica, ma avviene a seguito di una **valutazione motivata**, nel rispetto del contraddittorio e delle competenze dei soggetti valutatori.

Incidenza della salute etica sulla performance individuale del personale

Anche per il **personale non dirigente**, gli esiti dei controlli sulla salute etica possono assumere rilevanza nella valutazione individuale, nei casi in cui emergano:

- violazioni accertate degli obblighi di servizio;
- comportamenti non conformi ai codici di comportamento;
- inadempimenti procedurali rilevanti.

In tali casi, gli esiti dei controlli possono incidere sulla valutazione individuale **limitamente alle componenti comportamentali**, nel rispetto delle norme contrattuali e disciplinari vigenti.

Garanzie procedurali e ruolo del Nucleo di Valutazione

L'utilizzo degli esiti dei controlli ai fini valutativi è soggetto a precise **garanzie procedurali**, volte a evitare sovrapposizioni improprie tra controllo e valutazione.

In particolare:

- l'accertamento dei fatti resta in capo ai soggetti competenti;
- la valutazione resta distinta dalla funzione di controllo;
- è garantita la tracciabilità delle informazioni utilizzate;
- è assicurato il rispetto del principio di proporzionalità.

Il **Nucleo di Valutazione** svolge una funzione di **garanzia del corretto utilizzo degli esiti dei controlli** nel Sistema di valutazione, verificando che:

- non siano introdotti automatismi impropri;
 - siano rispettati i principi di equità e trasparenza;
 - l'incidenza sulla performance individuale sia motivata e coerente.
-

Raccordo con la valutazione della capacità attuativa e del valore pubblico

Gli esiti dei controlli sulla salute etica concorrono, insieme alla valutazione della salute dell'Ente e alla lettura dei rischi, alla qualificazione della **capacità attuativa complessiva**.

Essi non producono valutazioni autonome, ma contribuiscono a:

- spiegare criticità strutturali o ricorrenti;
- individuare aree di fragilità organizzativa;
- orientare azioni di miglioramento.

Allegato 7.1 i controlli per la salute etica (anticorruzione)

Procedura di formalizzazione degli esiti dei controlli

Le attività di controllo si concludono con la **formalizzazione degli esiti a consuntivo**, in coerenza temporale con il monitoraggio della performance, mediante la redazione di apposite schede di esito da parte del **Responsabile del controllo**.

La formalizzazione degli esiti ha la funzione di rendere **espliciti, tracciabili e verificabili** i risultati delle attività di controllo svolte, assicurando un utilizzo coerente delle informazioni prodotte all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Gli esiti dei controlli sono classificati secondo una **graduazione standardizzata**, che consente una lettura omogenea nel tempo e tra ambiti diversi, distinguendo tra:

- esiti positivi;
- esiti positivi con rilievi;
- esiti con criticità rilevanti.

In presenza di criticità, è esplicitata la **natura delle stesse**, al fine di consentire una corretta interpretazione degli esiti. In particolare, viene specificato se le criticità riscontrate:

- sono circoscritte a singoli casi;
- derivano da fenomeni settoriali;
- sono riconducibili a fenomeni di carattere sistemico.

Per ciascuna attività di controllo è inoltre associata una **valutazione del livello di rischio**, graduata in basso, medio o alto, quale elemento informativo a supporto della lettura della salute etica e amministrativa dell'Ente e del raccordo con la valutazione del rischio.

Qualora dagli esiti emergano non conformità, irregolarità, violazioni o inadempimenti, è indicato l'eventuale **invio di segnalazioni ai dirigenti competenti**, precisando se tali esiti debbano essere considerati, nei casi previsti dalla normativa vigente, ai fini della valutazione individuale dei dirigenti interessati.

Le attività di controllo e i relativi esiti sono documentati secondo modalità tali da garantire:

- la **tracciabilità** delle verifiche effettuate;
- la **ricostruibilità** del processo valutativo;
- l'**utilizzo coerente e proporzionato** delle informazioni ai fini della valutazione della salute dell'Ente e della lettura complessiva della sostenibilità dell'azione amministrativa.

SCHEDA CONTROLLO

TIPOLOGIA CONTROLLO	
NORME DI RIFERIMENTO	
DIRIGENTE RESPONSABILE	
REFERENTE	

FREQUENZA	
PERIODO DI RIFERIMENTO	
Fonte DATI	
SPECIFICA FONTE DATI	

OGGETTO DEL CONTROLLO	Anno_1	Anno_2	Anno_3	Anno_4

RISULTATI
Come si è svolto il processo di verifica / controllo Risultati: spiegare se • i risultati sono Positivi / Positivi con rilievi / Criticità rilevanti • le criticità sono circoscritte / derivano da fenomeni settoriali /da fenomeni sistemici? • Il trend è stabile / miglioramento / peggioramento?

GIUDIZIO SINTETICO
Giudizio complessivo su tutto l'Ente che gradua il livello di violazioni, irregolarità, inadempienze, ritardi ecc., in: BASSO – MEDIO – ALTO
SEGNALAZIONI DI IRREGOLARITÀ VIOLAZIONI / INDEMPIMENTI
Indicazione dell'eventuale invio di segnalazioni ai Dirigenti competenti a seguito degli esiti del controllo, precisando se le non conformità, irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati debbano essere considerati ai fini della valutazione individuale dei Dirigenti interessati.

CAPITOLO VIII – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il capitolo contiene i criteri, le modalità e le fasi di svolgimento del processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti, delle elevate qualificazioni (EQ), e dei dirigenti, ai fini dell'erogazione dei relativi premi.

Il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al D. Lgs. 150/2009, come integrate e dettagliate nel presente Sistema, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali¹.

La valutazione della performance individuale si colloca all'interno del ciclo integrato del valore pubblico e contribuisce a misurare la capacità attuativa dell'Ente attraverso il contributo organizzativo e professionale delle persone.

La valutazione della performance individuale alimenta il ciclo mediante:

1. Allineamento strategico: Collega gli obiettivi dell'Ente (Performance Organizzativa) ai compiti dei singoli dipendenti (Performance Individuale);
2. Misurazione della capacità attuativa: Verifica se l'Ente ha le competenze e le risorse umane necessarie per realizzare le politiche pubbliche promesse;
3. Meritocrazia e sviluppo: Valorizza il contributo professionale e identifica le competenze da potenziare tramite la formazione.

8.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La valutazione si ispira ai seguenti criteri:

- a) preventiva comunicazione dei criteri di valutazione;
- b) comunicazione e verifica in corso d'anno nel caso di prestazioni insoddisfacenti;
- c) comunicazione e discussione a consuntivo dei risultati della valutazione, preventiva all'erogazione dei compensi;
- d) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- e) coerenza tra l'esito della valutazione, premio e azioni da intraprendere per il miglioramento e lo sviluppo professionale.

La responsabilità della valutazione è affidata al dirigente che la esercita nel rispetto della legge, dei CCNL e dei criteri della presente metodologia. La valutazione avviene annualmente, a consuntivo, anche nell'ambito di un colloquio sui parametri previsti dalla scheda di valutazione. Al fine di acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili alla valutazione, i dirigenti possono avvalersi dei propri funzionari responsabili degli uffici o di collaboratori aventi analoghe responsabilità. Nel caso di collaboratori titolari di elevata qualificazione, il dirigente acquisisce da questi la proposta di valutazione (art 40ter del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

¹ Art. 3, comma 5, D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 1, comma1 lett. b), del D. Lgs. 74/2017.

La valutazione del personale dipendente

La valutazione del personale dipendente, non incaricato di elevata qualificazione, viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- **Fattore 1 Performance organizzativa:** la valutazione si riferisce al grado (%) di realizzazione della performance organizzativa realizzata²; la percentuale viene attribuita dall'U. o. Controllo di gestione e performance a tutti i dipendenti appartenenti al medesimo C.d.R. e determina l'attribuzione del premio per la performance organizzativa previsto dall'art. 59 co. 2 lett. a) del CCNL del 23/02/2026 quantificato sulla base ai criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa;
- **Fattore 2 Performance individuale** (totale 70 punti): il fattore valuta la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale). Il punteggio conseguito determina l'attribuzione del premio per la performance individuale previsto dall'art. 59 co. 2 lett. b) del CCNL del 23/02/2026, nonché del differenziale del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti (Peso\100* pt valutazione)
Performance individuale	2. 1 - qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	15		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e/o proponendo soluzioni	15		
	2. 3 - Competenze professionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti	20		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (orientamento all'utente esterno\interno, capacità di lavoro di gruppo, comunicazione, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	20		
TOTALE		70		

La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione

La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- **Fattore 1 Performance organizzativa** (peso 30/100): la valutazione si riferisce alla performance organizzativa realizzata ed il punteggio viene attribuito dall'U. o. Controllo di gestione a tutte le elevate qualificazioni appartenenti al medesimo C.d.R.;

² Vedi cap. VI La misurazione della performance organizzativa.

- **Fattore 2 Performance individuale (peso 70/100):** il fattore valuta il grado di realizzazione degli obiettivi individuali, la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale).

In base al CCNL, alla retribuzione di risultato viene destinato annualmente non meno del 15% delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni. La retribuzione di risultato ponderata per il 30% rispetto alla retribuzione di posizione, viene erogata in proporzione alla somma del punteggio ottenuta su entrambi i fattori.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. In tali casi la percentuale di retribuzione di risultato è proporzionale all'importo della retribuzione di posizione ricoperta ad interim e viene erogata in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi a questa assegnati sulla posizione retta.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DELLE EQ

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (% realizzazione obiettivi)	Punti (Peso * % obiettivi)
1) Performance organizzativa (30/100)	Grado di raggiungimento della performance organizzativa (Fonte: Relazione sulla Performance)	30		
2) Performance individuale (70/100)	2. 1 - grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	25		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e/o proponendo soluzioni	15		
	2. 3 - Competenze professionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti	15		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (orientamento all'utente esterno\interno, capacità di lavoro di gruppo, comunicazione, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	15		
TOTALE FATTORI		100		

Criteri comuni ai dipendenti e agli incaricati di elevata qualificazione

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che nell'anno di riferimento della valutazione abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, il punteggio totale viene decurtato di una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata. La percentuale di decurtazione

viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale e determina una corrispondente decurtazione dei relativi premi.

La valutazione della performance individuale viene effettuata se il servizio prestato è pari ad almeno tre mesi; nel caso di servizio prestato per periodi inferiori non viene assegnato nessun punteggio. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura e dirigente, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso ricevono una sola scheda di valutazione relativa al periodo più lungo.

In base al punteggio conseguito su ciascun parametro (da 0 a 100) e sul totale del Fattore 2 (70/100), il Sistema attribuisce le seguenti valutazioni:

Punti performance individuale parametro (da 0 a 100)	punti totali Fattore 2 (70/100)	Valutazione
< 55	< 38,5	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e/o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
55 - 69,9	38,5 - 48,9	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
70 - 85	49,0 - 59,5	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
85,1 - 95	59,6 - 66,5	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
> 95	66,6 - 70,0	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento

Nel caso di una valutazione della performance individuale uguale o superiore a punti 49/70 (corrispondente ad una valutazione complessiva media di performance di 70/100), non occorre da parte del dirigente fornire la motivazione scritta, in quanto si attribuisce a questo punteggio una valutazione sostanzialmente positiva. Non occorre motivazione scritta nemmeno nel caso di una valutazione di eguale misura (70/100) attribuita sul singolo parametro. Se nel corso dell'anno il dirigente ravvisa l'andamento insoddisfacente della prestazione di un suo collaboratore tale da poter comportare, a consuntivo, il rischio di una valutazione finale inferiore a punti 42/70, deve comunicare al dipendente gli aspetti insoddisfacenti della prestazione. Di tale comunicazione deve rimanere traccia nella valutazione finale.

Il punteggio ottenuto dai dipendenti e dalle elevate qualificazioni nella valutazione della performance individuale, concorre all'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area, secondo i criteri contenuti nel CCNL 2019/2021 e nel Contratto Collettivo integrativo vigente.

PROCEDIMENTO PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNO CORRENTE E PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO PRECEDENTE

In seguito all'approvazione del PIAO e nei tempi dell'approvazione della Relazione sulla performance il Dirigente dell'Area Risorse Programmazione e Organizzazione, su indicazione del Direttore

generale, avvia le procedure per la programmazione delle attività e degli obiettivi dell'anno corrente e per la valutazione della performance individuale dell'anno precedente.

In base alle indicazioni fornite, i dirigenti convocano uno o più riunioni organizzative per:

- discutere e condividere le attività, gli obiettivi e gli indicatori di misurazione della performance, comunicare il sistema di valutazione, attribuire gli obiettivi della struttura alle EQ, individuare eventuali specifici compiti attribuiti ad altri dipendenti (individualmente o in forma di gruppo), relativamente ai parametri della scheda;
- illustrare il consuntivo delle attività dell'anno precedente e il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- definire tempi, criteri e modalità di svolgimento dei colloqui di valutazione.

A conclusione dei colloqui individuali, le schede di valutazione con i relativi punteggi vengono caricate nell'area riservata Metronet dell'ente, garantendo l'accesso esclusivo al solo dipendente interessato, nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza e della tutela dei dati personali.

A decorrere dalla data di comunicazione di tale caricamento, il dipendente dispone di un termine di 5 giorni per richiedere al dirigente valutatore chiarimenti sul punteggio assegnato.

Entro 3 giorni dalla richiesta il dirigente risponde o per iscritto o effettuando un ulteriore colloquio. Nel caso di modifica del punteggio, il dirigente compila una nuova scheda di valutazione.

Decorso il termine per rispondere, viene comunicato ai dipendenti la conclusione delle procedure di valutazione e che la scheda definitiva è visualizzabile nella medesima area riservata della Metronet aziendale.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Nel caso in cui il dipendente ottenga una valutazione della performance individuale pari o inferiore a 59,5/70 punti, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda può richiedere l'attivazione della procedura di conciliazione inviando una richiesta motivata alla Direzione generale.

Entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, la Direzione generale procede ad istituire e a convocare la Commissione per le valutazioni. La Commissione è formata dal Direttore Generale o da un suo delegato, dal dirigente che ha effettuato la valutazione e dal dipendente valutato, eventualmente assistito da un proprio rappresentante. La Commissione esamina le controdeduzioni presentate dal dipendente e conclude la sua attività di verifica decidendo a maggioranza se ricorrano o meno i presupposti per la modifica del punteggio.

In caso positivo il dirigente, adeguandosi alla decisione della Commissione, riformula la valutazione compilando una nuova scheda di valutazione contenente il punteggio modificato.

COLLEGAMENTO CON INCENTIVI DI PERFORMANCE E RETRIBUZIONI DI RISULTATO

Allo scopo di premiare e valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, l'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale costituisce riferimento e presupposto esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi di performance organizzativa, di performance individuale e delle retribuzioni di risultato alle EQ secondo quanto stabilito nei CCNL e nel Contratto Collettivo integrativo.

In presenza di valutazioni della performance individuale inferiori a 38,5/70 punti, non viene erogato alcun premio.

La valutazione negativa reiterata nell'ultimo triennio, tale da comportare un punteggio medio inferiore a 38,5/70 punti, rileva ai fini del licenziamento disciplinare³.

8.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti spetta al Direttore generale. Per la valutazione dei dirigenti Settore, il Direttore generale può avvalersi del dirigente di area di riferimento.

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

- Fattore 1 *Performance organizzativa* (peso 40/100): La performance organizzativa riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi del C.d. R⁴. Il punteggio viene attribuito dall'U. o. controllo di gestione in egual misura a tutti i dirigenti del medesimo C.d.R.
- Fattore 2 *Obiettivi individuali* (peso 50/100) così articolato:
 - 2.1 grado di realizzazione degli obiettivi individuali attribuiti e contenuti nel PIAO (indicativamente tre per anno) punti 20/50;
 - 2.2 rispetto del termine medio di 30 giorni per il pagamento delle fatture commerciali⁵: 30/50 punti;
- Fattore 3 *Performance individuale* (peso 10/100): il Fattore valuta la qualità e quantità dell'apporto individuale e si articola in quattro parametri; ciascun parametro viene valutato con un punteggio performance da 0 a 100 che, ponderato per il peso corrispondente, determina il punteggio parziale. La somma dei punteggi parziali determina il punteggio totale del Fattore 3.

La valutazione tiene anche conto del rispetto degli obblighi e degli adempimenti che specifiche norme introducono nell'ambito della annuale valutazione della performance dei dirigenti. A titolo non esaustivo si richiamano di seguito i principali obblighi\adempimenti in capo ai dirigenti accertati sulla base dei controlli effettuati ai sensi del cap. 6 del presente Sistema:

- mancata attuazione degli obblighi di trasparenza da parte dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (d.lgs. 33/2013, art. 44 c. 1);
- inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico al di fuori delle ipotesi previste dalle norme (d.lgs. 33/2013, art. 46 c.1);

³ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (omissis).....lettera f quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

⁴ Vedi cap. 6. La misurazione della performance organizzativa

⁵ L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 (vedi anche circolare MEF 3/01/2024) stabilisce di attribuire individualmente al personale dirigente uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto del termine di 30 giorni per il tempo medio di pagamento. Tale obiettivo viene valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

- mancata attuazione degli obblighi anticorruzione (d. lgs. 33/2013);
- mancata o tardiva emanazione del provvedimento (Legge 241/90, art. 2, comma 9);
- violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi (d. Lgs. 165/2001, art. 21, comma 1bis);
- irregolare utilizzo lavoro flessibile (d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 5 quarto periodo, e comma 5-quater);
- irregolare utilizzo dei contratti di collaborazione (d. Lgs. 165/2001, art. 7, comma 5-bis);
- mancata attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 12);
- progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici in violazione del codice di condotta tecnologica (d. lgs. 82/2005, art. 13-bis, comma 5);
- violazione degli obblighi di transizione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 18-bis, comma 4).
- Inadempimento dell'obbligo di rendere disponibili e accessibili i dati delle pubbliche amministrazioni (d.lgs. 82/2005, art. 50, comma 3-ter, art. 50-ter, comma 5);
- mancato rispetto della piena accessibilità delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità (d. lgs. 150/2009, art. 9 comma 1 d-bis).

In presenza di accertate violazioni degli obblighi dirigenziali e di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento, il punteggio totale conseguito nei fattori 1, 2 e 3 può essere decurtato di una percentuale secondo criteri e modalità di seguito indicate.

In presenza di violazione degli obblighi dirigenziali la decurtazione⁶ del punteggio viene stabilita nel modo seguente, in base alla gravità della violazione\inadempimento riscontrata:

- Violazione\inadempimento di lieve rilevanza: *nessuna decurtazione*
- Violazione\inadempimento a rilevanza significativa: *decurtazione da 1% al 20%*
- Violazione\inadempimento di grave rilevanza: *decurtazione > 20%*

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento superiore al rimprovero scritto che, nell'anno di riferimento della valutazione, abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare, può essere applicata una decurtazione compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata.

Qualora ricorrano entrambe le tipologie di violazioni, si procede alla loro somma e al successivo calcolo della decurtazione da applicare.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Fattori di valutazione	Parametri	Punti Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti finali (Peso\100* pt valutazione)
1) Performance organizzativa (peso 40)	Grado di raggiungimento della performance organizzativa. (Fonte: Relazione sulla Performance)	40		

⁶ La decurtazione viene trattata in funzione degli esiti dei controlli di cui al capitolo VII. in caso di accertamento di violazioni\inadempimenti al di fuori di tale sistema, si potrà, a seconda dei casi, utilizzare le medesime modalità di decurtazione.

2) Performance individuale - obiettivi (peso 50)	2.1) Grado di realizzazione degli obiettivi individuali (di norma 3)	20		
	2.2) rispetto del tempo medio di 30 giorni per il pagamento delle fatture commerciali	30		
3) Performance individuale – competenze e comportamenti (peso 10)	2.1 apporto individuale quantitativo e qualitativo alla realizzazione degli obiettivi e degli adempimenti dell’Ente	2,5		
	2.2 competenze professionali e manageriali, capacità di svolgere le attività assegnate e raggiungere gli obiettivi attraverso l'utilizzo razionale delle risorse, di risolvere problemi attraverso soluzioni innovative, di prendere decisioni, di assumersi responsabilità	2,5		
	2.3 comportamenti organizzativi e relazionali nei confronti dell'utenza esterna e\o interna; capacità di creare e mantenere un clima organizzativo positivo all’interno della struttura; capacità di collaborare con gli altri dirigenti per il raggiungimento di obiettivi trasversali	2,5		
	2.4 capacità di valorizzare i collaboratori assegnati e di valutarli coerentemente nel rispetto dei principi normativi e contrattuali	2,5		
TOTALE		100		

In base al punteggio totale conseguito il Sistema attribuisce le seguenti valutazioni:

punti	Valutazione
< 55	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e\o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
55 - 69,9	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
70 - 85	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
85,1 - 95	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
> 95	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento

PROCEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNO CORRENTE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO PRECEDENTE

Il procedimento si svolge attraverso le seguenti fasi:

- Programmazione attività e individuazione\assegnazione degli obiettivi

L’attribuzione degli obiettivi e la valutazione dei risultati dei dirigenti spettano al Direttore generale. Per l’attribuzione degli obiettivi ai dirigenti di settore, il Direttore generale può avvalersi del dirigente di area. Come previsto nel capitolo 4.1, in fase di predisposizione del DUP il Direttore generale incontra i dirigenti al fine di illustrare lo scenario, le linee di indirizzo, gli obiettivi strategici sui quali costruire la nuova proposta di obiettivi operativi. Successivamente procede ad assegnare gli obiettivi individuali ai dirigenti nell’ambito del PIAO.

- Monitoraggio infrannuale

In occasione del monitoraggio infrannuale degli obiettivi, il Direttore generale verifica eventuali performance dei dirigenti non in linea con gli obiettivi programmati e/o con i comportamenti attesi, individuando azioni e percorsi di miglioramento.

- Valutazione della performance

A consuntivo, il Direttore generale effettua, anche mediante colloquio, la valutazione della performance dei dirigenti attribuendo il punteggio ai fattori della scheda. Il dirigente viene valutato se il servizio prestato nell'anno è pari ad almeno tre mesi. Per la valutazione dei dirigenti di settore può avvalersi del dirigente di area di riferimento. Al termine della valutazione viene consegnata la scheda e acquisita la firma per ricevuta.

Relativamente all'obiettivo sul rispetto dei tempi medi di pagamento, nel caso in cui l'indicatore di ritardo dei tempi medi di pagamento riferito all'intero Ente evidenziasse la mancata realizzazione dell'obiettivo, la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato prevista dalla norma si applicherebbe ai dirigenti il cui indicatore risultasse in ritardo. Qualora l'indicatore di ritardo dei tempi di pagamento riferito all'intero Ente non dovesse invece presentare alcuno sfioramento ma vi fossero dirigenti con indicatore di ritardo oltre il termine, detta responsabilità rileverebbe ai fini della valutazione della performance.

Il Collegio dei Revisori dei conti effettua a consuntivo la verifica del raggiungimento dell'obiettivo sulla base dell'istruttoria effettuata dagli uffici competenti, dandone atto nella relazione predisposta a corredo del bilancio consuntivo.

Entro 5 giorni dal ricevimento della scheda, il dirigente può richiedere al Direttore generale ulteriori chiarimenti in merito al punteggio assegnato. Entro 3 giorni dal ricevimento della richiesta il Direttore generale, assistito dal dirigente di area nel caso di ricorso di un dirigente di settore, risponde o per iscritto o effettuando un nuovo colloquio. Nel caso di modifica del punteggio viene consegnata e sottoscritta dalle parti una nuova scheda.

L'esito delle valutazioni viene infine sottoposto al Nucleo di Valutazione per la verifica della coerenza metodologica e del corretto utilizzo del Sistema.

COLLEGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative, dal CCNL e dalla contrattazione collettiva integrativa per l'area della dirigenza. La ripartizione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene stabilita annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa, assicurando alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse complessive del Fondo, secondo la previsione del CCNL.

La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione. Il CCNL stabilisce inoltre che ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, rinviando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la sua quantificazione ed erogazione.

In presenza di una valutazione della performance organizzativa e individuale complessivamente inferiore a 55/100 punti non viene erogato alcun premio.

La valutazione negativa reiterata nell'ultimo triennio, tale da comportare un punteggio medio complessivo inferiore a 55/100 punti, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini del licenziamento disciplinare⁷.

8.3 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore generale è di competenza dei membri esterni del Nucleo di valutazione che la propongono per l'approvazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco metropolitano). La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

Fattore 1 - Performance di Ente (peso 30/100): Il Nucleo valuta gli elementi contenuti nella Relazione sul valore pubblico e della salute dell'ente, con particolare riferimento alle criticità e alle rispettive azioni di miglioramento.

Fattore 2 - Performance organizzativa delle strutture apicali (peso 30/100): Il Nucleo valuta complessivamente i risultati della performance organizzativa, come media dei risultati degli obiettivi operativi dell'Ente (Fonte: Relazione sulla Performance, % raggiungimento obiettivi operativi);

Fattore 3 - Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (peso 20/100): la valutazione avviene con riferimento ai risultati della performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (Fonte: Relazione sulla Performance). Qualora non sia responsabilità di struttura il peso viene suddiviso equamente tra i fattori 1 e 2.

Fattore 4 - Obiettivi individuali (peso 20/100): si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti dal Sindaco metropolitano.

8.4 VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

La valutazione del Segretario generale è di competenza dei membri esterni del Nucleo di valutazione che la propongono per l'approvazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco metropolitano). La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

Fattore 1: Performance di Ente (peso 20/100): Il Nucleo valuta gli elementi contenuti nella Relazione sul valore pubblico e della salute dell'ente;

Fattore 2: Performance organizzativa delle strutture apicali (peso 15/100): Il Nucleo valuta complessivamente i risultati della performance organizzativa come media dei risultati degli obiettivi operativi dell'Ente (Fonte: Relazione sulla Performance, % raggiungimento obiettivi operativi);

Fattore 3: Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (peso 15/100): la valutazione avviene con riferimento ai risultati della performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (Fonte: Relazione sulla Performance). Qualora il Segretario non sia responsabile di struttura, il peso viene assegnato al fattore 2.

Fattore 4: Obiettivi individuali (peso 50/100): si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti dal Sindaco metropolitano.

⁷ Cfr. nota 3

GLOSSARIO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il presente glossario definisce i principali concetti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al fine di garantire uniformità terminologica, coerenza metodologica e chiarezza interpretativa.

1. Concetti fondamentali del ciclo

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Sistema che definisce l'architettura, le regole, i processi e i criteri del ciclo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione dell'Ente.

Ciclo di programmazione e controllo

Sequenza integrata dei processi che collegano strategia, programmazione operativa, attuazione, misurazione dei risultati, valutazione e apprendimento.

Catena logica del ciclo

Sequenza coerente che collega scenari, strategie, obiettivi, azioni, indicatori, risultati e impatti.

Apprendimento del ciclo

Processo attraverso cui gli esiti della programmazione e della rendicontazione sono utilizzati per migliorare il ciclo successivo.

2. Documenti del ciclo

DUP (Documento Unico di Programmazione)

Documento di pianificazione strategica che definisce scenari, indirizzi e priorità dell'Ente nel medio periodo.

NADUP (Nota di Aggiornamento al DUP)

Documento che aggiorna il DUP alla luce dell'evoluzione del contesto, raccordando strategia e programmazione operativa.

PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)

Documento di programmazione operativa che traduce la strategia in obiettivi di performance, azioni, indicatori e assetti organizzativi.

Consuntivo / Relazione sulla performance e sulla salute dell'Ente

Documento di rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati.

Relazione sul valore pubblico

Documento che interpreta gli effetti complessivi delle politiche in termini di impatti sul territorio e sulla collettività.

3. Dimensioni di lettura del sistema

Valore pubblico

Insieme degli impatti generati dall'azione dell'Ente sul benessere della collettività e sul territorio.

Performance

Livello di raggiungimento degli obiettivi programmati, misurato attraverso indicatori e target.

Capacità attuativa

Capacità dell'Ente di tradurre la strategia in azioni realizzabili e risultati concreti.

Salute dell'Ente

Condizione complessiva di sostenibilità economica, organizzativa, professionale e relazionale.

Rischio

Condizione o fattore che può compromettere la coerenza, l'attuazione o i risultati delle politiche.

4. Metodo e funzionamento del sistema

Il ciclo di programmazione e controllo si fonda su sistemi informativi e strumenti di gestione già consolidati (tra cui l'applicativo del controllo di gestione (CDG) e i sistemi di monitoraggio degli obiettivi). Il Sistema IA–Programmazione e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale operano su tale base, come livello aggiuntivo di integrazione, analisi e supporto metodologico.

Sistema informativo del ciclo

Insieme degli applicativi, delle basi dati, delle procedure e degli strumenti utilizzati per la gestione degli obiettivi, delle risorse, degli indicatori e dei risultati (tra cui sistemi di controllo di gestione, strumenti di monitoraggio e basi dati strutturate).

Tale sistema costituisce la base operativa del ciclo di programmazione e controllo ed è autonomo rispetto all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale.

Gestione delle informazioni del ciclo

Processo attraverso cui i dati e le informazioni relativi a obiettivi, risorse, attività e risultati sono raccolti, registrati, aggiornati e resi disponibili nei sistemi informativi dell'Ente.

Controllo metodologico

Verifica strutturata della qualità, coerenza e completezza dei documenti del ciclo.

Tracciabilità del processo

Possibilità di ricostruire le fasi di costruzione, verifica e validazione dei documenti.

Interazione uomo–IA

Modalità strutturata di collaborazione tra competenze umane e Intelligenza Artificiale nei processi del ciclo.

5. Struttura e gestione degli obiettivi e della misurazione**Architettura degli obiettivi**

Struttura gerarchica che collega indirizzo politico, strategia e gestione, articolata in obiettivi strategici, operativi e specifici, fino agli indicatori.

Obiettivo operativo

Elemento della programmazione di medio periodo che traduce la strategia in ambiti di intervento e priorità amministrative.

Obiettivo specifico di performance

Obiettivo annuale definito nel PIAO, assegnato ai Centri di Responsabilità, misurato attraverso indicatori e finalizzato all'attuazione degli obiettivi operativi.

Indicatore

Unità elementare della misurazione, utilizzata per verificare il grado di raggiungimento di un obiettivo attraverso valori osservabili e confrontabili.

Target (valore obiettivo)

Valore atteso dell'indicatore definito in fase di programmazione.

Stato di avanzamento

Classificazione utilizzata nel monitoraggio infrannuale e a consuntivo per rappresentare l'andamento degli obiettivi (es. in linea, riprogrammato, eliminato). Ha funzione informativa e gestionale e non costituisce valutazione.

Consuntivazione

Processo di rilevazione a fine esercizio dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati.

Percentuale di realizzazione

Misura del grado di raggiungimento di un indicatore o di un obiettivo, espressa in termini percentuali rispetto al target.

Neutralizzazione

Esclusione di un indicatore o di un obiettivo dal calcolo della performance, in presenza di cause non imputabili all'Ente o di condizioni che rendono non significativa la misurazione.

Performance organizzativa

La performance organizzativa rappresenta la valutazione formale dei risultati complessivamente conseguiti dai Centri di Responsabilità dell'Ente ed è direttamente collegata al sistema di misurazione e premialità. Essa è determinata attraverso l'aggregazione dei risultati degli obiettivi e degli indicatori associati, tenendo conto sia del livello di raggiungimento dei risultati sia delle motivazioni degli eventuali scostamenti, distinguendo tra fattori riconducibili all'organizzazione e fattori esterni. Il risultato della performance organizzativa è espresso in un punteggio sintetico.

Valutazione dell'azione amministrativa

La valutazione dell'azione amministrativa consiste in una lettura interpretativa degli esiti complessivi dell'attuazione delle politiche dell'Ente, distinta dal calcolo della performance organizzativa.

Essa consente di sintetizzare lo stato di avanzamento degli obiettivi, fornendo una lettura complessiva e ragionata dell'azione amministrativa, a supporto dell'analisi del Nucleo di Valutazione e della rappresentazione degli esiti nei documenti di rendicontazione.

La valutazione utilizza le informazioni disponibili sul grado di attuazione degli obiettivi e sulle condizioni operative in cui l'azione si è svolta, al fine di individuare criticità operative, fattori di rischio e ambiti di miglioramento.

CAPITOLO VIII – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il capitolo contiene i criteri, le modalità e le fasi di svolgimento del processo di valutazione della performance organizzativa e individuale dei dipendenti, delle elevate qualificazioni (EQ), e dei dirigenti, ai fini dell'erogazione dei relativi premi.

Il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al D. Lgs. 150/2009, come integrate e dettagliate nel presente Sistema, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali¹.

La valutazione della performance individuale si colloca all'interno del ciclo integrato del valore pubblico e contribuisce a misurare la capacità attuativa dell'Ente attraverso il contributo organizzativo e professionale delle persone.

La valutazione della performance individuale alimenta il ciclo mediante:

1. Allineamento strategico: Collega gli obiettivi dell'Ente (Performance Organizzativa) ai compiti dei singoli dipendenti (Performance Individuale);
2. Misurazione della capacità attuativa: Verifica se l'Ente ha le competenze e le risorse umane necessarie per realizzare le politiche pubbliche promesse;
3. Meritocrazia e sviluppo: Valorizza il contributo professionale e identifica le competenze da potenziare tramite la formazione.

8.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La valutazione si ispira ai seguenti criteri:

- a) preventiva comunicazione dei criteri di valutazione;
- b) comunicazione e verifica in corso d'anno nel caso di prestazioni insoddisfacenti;
- c) comunicazione e discussione a consuntivo dei risultati della valutazione, preventiva all'erogazione dei compensi;
- d) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- e) coerenza tra l'esito della valutazione, premio e azioni da intraprendere per il miglioramento e lo sviluppo professionale.

La responsabilità della valutazione è affidata al dirigente che la esercita nel rispetto della legge, dei CCNL e dei criteri della presente metodologia. La valutazione avviene annualmente, a consuntivo, anche nell'ambito di un colloquio sui parametri previsti dalla scheda di valutazione. Al fine di acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili alla valutazione, i dirigenti possono avvalersi dei propri funzionari responsabili degli uffici o di collaboratori aventi analoghe responsabilità. Nel caso di collaboratori titolari di elevata qualificazione, il dirigente acquisisce da questi la proposta di valutazione (art 40ter del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

¹ Art. 3, comma 5, D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 1, comma1 lett. b), del D. Lgs. 74/2017.

La valutazione del personale dipendente

La valutazione del personale dipendente, non incaricato di elevata qualificazione, viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- **Fattore 1 *Performance organizzativa*:** la valutazione si riferisce al grado (%) di realizzazione della performance organizzativa realizzata²; la percentuale viene attribuita dall'U. o. Controllo di gestione e performance a tutti i dipendenti appartenenti al medesimo C.d.R. e determina l'attribuzione del premio per la performance organizzativa previsto dall'art. 59 co. 2 lett. a) del CCNL del 23/02/2026 quantificato sulla base ai criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa;
- **Fattore 2 *Performance individuale* (totale 70 punti):** il fattore valuta la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale). Il punteggio conseguito determina l'attribuzione del premio per la performance individuale previsto dall'art. 59 co. 2 lett. b) del CCNL del 23/02/2026, nonché del differenziale del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa.

In particolare il parametro 2.3 "grado di frequenza ai corsi di formazione", valuta il livello di frequenza ai percorsi formativi programmati dall'Ente a cui il dipendente viene iscritto. Il punteggio massimo (10 punti) viene attribuito per la frequenza completa a tutti i corsi e anche nei casi di mancata o parziale frequenza dovuta ad assenze giustificate o giustificabili (es. esigenze di servizio, malattia, infortuni, congedi parentali, permessi L. 104/92, ferie autorizzate) o per mancata attivazione dei corsi da parte dell'Ente.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti (Peso\100* pt valutazione)
Performance individuale	2. 1 - qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	20		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e/o proponendo soluzioni	20		
	2. 3 - grado di frequenza ai corsi di formazione	10		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (capacità di lavoro di gruppo, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	20		
TOTALE		70		

La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione

La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

² Vedi cap. VI La misurazione della performance organizzativa.

- **Fattore 1 Performance organizzativa** (peso 30/100): la valutazione si riferisce alla performance organizzativa realizzata ed il punteggio viene attribuito dall'U. o. Controllo di gestione a tutte le elevate qualificazioni appartenenti al medesimo C.d.R.;

- **Fattore 2 Performance individuale** (peso 70/100): il fattore valuta il grado di realizzazione degli obiettivi individuali, la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale).

Come per il personale dipendente, il parametro 2.3 "grado di frequenza ai corsi di formazione", valuta il livello di frequenza ai percorsi formativi programmati dall'Ente a cui il dipendente viene iscritto. Il punteggio massimo (10 punti) viene attribuito per la frequenza completa a tutti i corsi e anche nei casi di mancata o parziale frequenza dovuta ad assenze giustificate o giustificabili (es. esigenze di servizio, malattia, infortuni, congedi parentali, permessi L. 104/92, ferie autorizzate) o per mancata attivazione dei corsi da parte dell'Ente.

In base al CCNL, alla retribuzione di risultato viene destinato annualmente non meno del 15% delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni. La retribuzione di risultato ponderata per il 30% rispetto alla retribuzione di posizione, viene erogata in proporzione alla somma del punteggio ottenuta su entrambi i fattori.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. In tali casi la percentuale di retribuzione di risultato è proporzionale all'importo della retribuzione di posizione ricoperta ad interim e viene erogata in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi a questa assegnati sulla posizione retta.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DELLE EQ

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (% realizzazione obiettivi)	Punti (Peso * % obiettivi)
1) Performance organizzativa (peso 30/100)	Grado di raggiungimento della performance organizzativa (Fonte: Relazione sulla Performance)	30		
2) Performance individuale (peso 70/100)	2. 1 - grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	25		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e/o proponendo soluzioni	20		
	2. 3 - grado di frequenza ai corsi di formazione	10		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (capacità di lavoro di gruppo, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	15		
TOTALE FATTORE 2		70		
TOTALE FATTORI		100		

Criteri comuni ai dipendenti e alle elevate qualificazioni

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che nell'anno di riferimento della valutazione abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, il punteggio totale conseguito nei Fattore 1 e 2, viene decurtato di una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale e determina una corrispondente decurtazione dei relativi premi.

La valutazione della performance individuale viene effettuata se il servizio prestato è pari ad almeno tre mesi; nel caso di servizio prestato per periodi inferiori non viene assegnato nessun punteggio. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura e dirigente, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso ricevono una sola scheda di valutazione relativa al periodo più lungo.

In base al punteggio conseguito su ciascun parametro (da 0 a 100) e sul totale del Fattore 2 (70/100), il Sistema attribuisce le seguenti valutazioni:

Punti performance individuale parametro (da 0 a 100)	punti totali Fattore 2 (70/100)	Valutazione
< 55	< 38,5	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e/o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
55 - 69,9	38,5 - 48,9	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
70 - 85	49,0 - 59,5	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
85,1 - 95	59,6 - 66,5	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
> 95	66,6 - 70,0	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento

Nel caso di una valutazione della performance individuale uguale o superiore a punti 49/70 (corrispondente ad una valutazione complessiva media di performance di 70/100), non occorre da parte del dirigente fornire la motivazione scritta, in quanto si attribuisce a questo punteggio una valutazione sostanzialmente positiva. Non occorre motivazione scritta nemmeno nel caso di una valutazione di eguale misura (70/100) attribuita sul singolo parametro. Se nel corso dell'anno il dirigente ravvisa l'andamento insoddisfacente della prestazione di un suo collaboratore tale da poter comportare, a consuntivo, il rischio di una valutazione finale inferiore a punti 42/70, deve comunicare al dipendente gli aspetti insoddisfacenti della prestazione. Di tale comunicazione deve rimanere traccia nella valutazione finale.

Il punteggio ottenuto dai dipendenti e dalle elevate qualificazioni nella valutazione della performance individuale, concorre all'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area, secondo i criteri contenuti nel CCNL 2019/2021 e nel Contratto Collettivo integrativo vigente.

PROCEDIMENTO PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNO CORRENTE E PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO PRECEDENTE

In seguito all'approvazione del PIAO e nei tempi dell'approvazione della Relazione sulla performance il Dirigente dell'Area Risorse Programmazione e Organizzazione, su indicazione del Direttore generale, avvia le procedure per la programmazione delle attività e degli obiettivi dell'anno corrente e per la valutazione della performance individuale dell'anno precedente.

In base alle indicazioni fornite, i dirigenti convocano uno o più riunioni organizzative per:

- discutere e condividere le attività, gli obiettivi e gli indicatori di misurazione della performance, comunicare il sistema di valutazione, attribuire gli obiettivi della struttura alle EQ, individuare eventuali specifici compiti attribuiti ad altri dipendenti (individualmente o in forma di gruppo), relativamente ai parametri della scheda;
- illustrare il consuntivo delle attività dell'anno precedente e il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- definire tempi, criteri e modalità di svolgimento dei colloqui di valutazione.

A conclusione dei colloqui individuali, le schede di valutazione con i relativi punteggi vengono caricate nell'area riservata Metronet dell'ente, garantendo l'accesso esclusivo al solo dipendente interessato, nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza e della tutela dei dati personali.

A decorrere dalla data di comunicazione di tale caricamento, il dipendente dispone di un termine di 5 giorni per richiedere al dirigente valutatore chiarimenti sul punteggio assegnato.

Entro 3 giorni dalla richiesta il dirigente risponde o per iscritto o effettuando un ulteriore colloquio. Nel caso di modifica del punteggio, il dirigente compila una nuova scheda di valutazione.

Decorso il termine per rispondere, viene comunicato ai dipendenti la conclusione delle procedure di valutazione e che la scheda definitiva è visualizzabile nella medesima area riservata della Metronet aziendale.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Nel caso in cui il dipendente ottenga una valutazione della performance individuale pari o inferiore a 59,5/70 punti, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda può richiedere l'attivazione della procedura di conciliazione inviando una richiesta motivata alla Direzione generale.

Entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, la Direzione generale procede ad istituire e a convocare la Commissione per le valutazioni. La Commissione è formata dal Direttore Generale o da un suo delegato, dal dirigente che ha effettuato la valutazione e dal dipendente valutato, eventualmente assistito da un proprio rappresentante. La Commissione esamina le controdeduzioni presentate dal dipendente e conclude la sua attività di verifica decidendo a maggioranza se ricorrano o meno i presupposti per la modifica del punteggio.

In caso positivo il dirigente, adeguandosi alla decisione della Commissione, riformula la valutazione compilando una nuova scheda di valutazione contenente il punteggio modificato.

COLLEGAMENTO CON INCENTIVI DI PERFORMANCE E RETRIBUZIONI DI RISULTATO

Allo scopo di premiare e valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, l'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale costituisce riferimento e presupposto esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi di performance organizzativa,

di performance individuale e delle retribuzioni di risultato alle EQ secondo quanto stabilito nei CCNL e nel Contratto Collettivo integrativo.

In presenza di valutazioni della performance individuale inferiori a 38,5/70 punti, non viene erogato alcun premio.

La valutazione negativa reiterata nell'ultimo triennio, tale da comportare un punteggio medio inferiore a 38,5/70 punti, rileva ai fini del licenziamento disciplinare³.

8.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti spetta al Direttore generale. Per la valutazione dei dirigenti Settore, il Direttore generale può avvalersi del dirigente di area di riferimento.

La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

- Fattore 1 *Performance organizzativa* (peso 40/100): La performance organizzativa riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi del C.d. R⁴. Il punteggio viene attribuito dall'U. o. controllo di gestione in egual misura a tutti i dirigenti del medesimo C.d.R.
- Fattore 2 *Obiettivi individuali* (peso 50/100) così articolato:
 - 2.1 grado di realizzazione degli obiettivi individuali attribuiti e contenuti nel PIAO (indicativamente tre per anno) punti 20/50;
 - 2.2 rispetto del termine medio di 30 giorni per il pagamento delle fatture commerciali⁵: 30/50 punti;
- Fattore 3 *Performance individuale* (peso 10/100): il Fattore valuta la qualità e quantità dell'apporto individuale e si articola in quattro parametri; ciascun parametro viene valutato con un punteggio performance da 0 a 100 che, ponderato per il peso corrispondente, determina il punteggio parziale. La somma dei punteggi parziali determina il punteggio totale del Fattore 3.

La valutazione tiene anche conto del rispetto degli obblighi e degli adempimenti che specifiche norme introducono nell'ambito della annuale valutazione della performance dei dirigenti. A titolo non esaustivo si richiamano di seguito i principali obblighi\adempimenti in capo ai dirigenti accertati sulla base dei controlli effettuati ai sensi del cap. 6 del presente Sistema:

- mancata attuazione degli obblighi di trasparenza da parte dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (d.lgs. 33/2013, art. 44 c. 1);

³ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (omissis).....lettera f quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

⁴ Vedi cap. 6. La misurazione della performance organizzativa

⁵ L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 (vedi anche circolare MEF 3/01/2024) stabilisce di attribuire individualmente al personale dirigente uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto del termine di 30 giorni per il tempo medio di pagamento. Tale obiettivo viene valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

- inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico al di fuori delle ipotesi previste dalle norme (d.lgs. 33/2013, art. 46 c.1);
- mancata attuazione degli obblighi anticorruzione (d. lgs. 33/2013);
- mancata o tardiva emanazione del provvedimento (Legge 241/90, art. 2, comma 9);
- violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi (d. Lgs. 165/2001, art. 21, comma 1bis);
- irregolare utilizzo lavoro flessibile (d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 5 quarto periodo, e comma 5-quater);
- irregolare utilizzo dei contratti di collaborazione (d. Lgs. 165/2001, art. 7, comma 5-bis);
- mancata attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 12);
- progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici in violazione del codice di condotta tecnologica (d. lgs. 82/2005, art. 13-bis, comma 5);
- violazione degli obblighi di transizione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 18-bis, comma 4).
- Inadempimento dell'obbligo di rendere disponibili e accessibili i dati delle pubbliche amministrazioni (d.lgs. 82/2005, art. 50, comma 3-ter, art. 50-ter, comma 5);
- mancato rispetto della piena accessibilità delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità (d. lgs. 150/2009, art. 9 comma 1 d-bis).

In presenza di accertate violazioni degli obblighi dirigenziali e di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento, il punteggio totale conseguito nei fattori 1, 2 e 3 può essere decurtato di una percentuale secondo criteri e modalità di seguito indicate.

In presenza di violazione degli obblighi dirigenziali la decurtazione⁶ del punteggio viene stabilita nel modo seguente, in base alla gravità della violazione\inadempimento riscontrata:

- Violazione\inadempimento di lieve rilevanza: *nessuna decurtazione*
- Violazione\inadempimento a rilevanza significativa: *decurtazione da 1% al 20%*
- Violazione\inadempimento di grave rilevanza: *decurtazione > 20%*

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento superiore al rimprovero scritto che, nell'anno di riferimento della valutazione, abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare, può essere applicata una decurtazione compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata.

Qualora ricorrano entrambe le tipologie di violazioni, si procede alla loro somma e al successivo calcolo della decurtazione da applicare.

⁶ La decurtazione viene trattata in funzione degli esiti dei controlli di cui al capitolo VII. in caso di accertamento di violazione\inadempimenti al di fuori di tale sistema, si potrà, a seconda dei casi, utilizzare le medesime modalità di decurtazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Fattori di valutazione	Parametri	Punti Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti finali (Peso\100* pt valutazione)
1) Performance organizzativa (peso 40)	Grado di raggiungimento della performance organizzativa. (Fonte: Relazione sulla Performance)	40		
2) Performance individuale - obiettivi (peso 50)	2.1) Grado di realizzazione degli obiettivi individuali (di norma 3)	20		
	2.2) rispetto del tempo medio di 30 giorni per il pagamento delle fatture commerciali	30		
3) Performance individuale – competenze e comportamenti (peso 10)	2.1 apporto individuale quantitativo e qualitativo alla realizzazione degli obiettivi e degli adempimenti dell'Ente	2,5		
	2.2 competenze professionali e manageriali, capacità di svolgere le attività assegnate e raggiungere gli obiettivi attraverso l'utilizzo razionale delle risorse, di risolvere problemi attraverso soluzioni innovative, di prendere decisioni, di assumersi responsabilità	2,5		
	2.3 comportamenti organizzativi e relazionali nei confronti dell'utenza esterna e\o interna; capacità di creare e mantenere un clima organizzativo positivo all'interno della struttura; capacità di collaborare con gli altri dirigenti per il raggiungimento di obiettivi trasversali	2,5		
	2.4 capacità di valorizzare i collaboratori assegnati e di valutarli coerentemente nel rispetto dei principi normativi e contrattuali	2,5		
TOTALE		100		

In base al punteggio totale conseguito il Sistema attribuisce le seguenti valutazioni:

punti	Valutazione
< 55	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e\o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
55 - 69,9	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
70 - 85	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
85,1 - 95	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
> 95	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento

PROCEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNO CORRENTE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO PRECEDENTE

Il procedimento si svolge attraverso le seguenti fasi:

- **Programmazione attività e individuazione\assegnazione degli obiettivi**

L'attribuzione degli obiettivi e la valutazione dei risultati dei dirigenti spettano al Direttore generale. Per l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti di settore, il Direttore generale può avvalersi del dirigente di area. Come previsto nel capitolo 4.1, in fase di predisposizione del DUP il Direttore generale

incontra i dirigenti al fine di illustrare lo scenario, le linee di indirizzo, gli obiettivi strategici sui quali costruire la nuova proposta di obiettivi operativi. Successivamente procede ad assegnare gli obiettivi individuali ai dirigenti nell'ambito del PIAO.

- **Monitoraggio infrannuale**

In occasione del monitoraggio infrannuale degli obiettivi, il Direttore generale verifica eventuali performance dei dirigenti non in linea con gli obiettivi programmati e/o con i comportamenti attesi, individuando azioni e percorsi di miglioramento.

- **Valutazione della performance**

A consuntivo, il Direttore generale effettua, anche mediante colloquio, la valutazione della performance dei dirigenti attribuendo il punteggio ai fattori della scheda. Il dirigente viene valutato se il servizio prestato nell'anno è pari ad almeno tre mesi. Per la valutazione dei dirigenti di settore può avvalersi del dirigente di area di riferimento. Al termine della valutazione viene consegnata la scheda e acquisita la firma per ricevuta.

Relativamente all'obiettivo sul rispetto dei tempi medi di pagamento, nel caso in cui l'indicatore di ritardo dei tempi medi di pagamento riferito all'intero Ente evidenziasse la mancata realizzazione dell'obiettivo, la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato prevista dalla norma si applicherebbe ai dirigenti il cui indicatore risultasse in ritardo. Qualora l'indicatore di ritardo dei tempi di pagamento riferito all'intero Ente non dovesse invece presentare alcuno sfioramento ma vi fossero dirigenti con indicatore di ritardo oltre il termine, detta responsabilità rileverebbe ai fini della valutazione della performance.

Il Collegio dei Revisori dei conti effettua a consuntivo la verifica del raggiungimento dell'obiettivo sulla base dell'istruttoria effettuata dagli uffici competenti, dandone atto nella relazione predisposta a corredo del bilancio consuntivo.

Entro 5 giorni dal ricevimento della scheda, il dirigente può richiedere al Direttore generale ulteriori chiarimenti in merito al punteggio assegnato. Entro ~~7~~ 3 giorni dal ricevimento della richiesta il Direttore generale, assistito dal dirigente di area nel caso di ricorso di un dirigente di settore, risponde o per iscritto o effettuando un nuovo colloquio. Nel caso di modifica del punteggio viene consegnata e sottoscritta dalle parti una nuova scheda.

L'esito delle valutazioni viene infine sottoposto al Nucleo di Valutazione per la verifica della coerenza metodologica e del corretto utilizzo del Sistema.

COLLEGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative, dal CCNL e dalla contrattazione collettiva integrativa per l'area della dirigenza. La ripartizione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene stabilita annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa, assicurando alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse complessive del Fondo, secondo la previsione del CCNL.

La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione. Il CCNL stabilisce inoltre che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse

destinate alla retribuzione di risultato, rinviando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la sua quantificazione ed erogazione.

In presenza di una valutazione della performance organizzativa e individuale complessivamente inferiore a 55/100 punti non viene erogato alcun premio.

La valutazione negativa reiterata nell'ultimo triennio, tale da comportare un punteggio medio complessivo inferiore a 55/100 punti, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini del licenziamento disciplinare⁷.

8.3 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore generale è di competenza dei membri esterni del Nucleo di valutazione che la propongono per l'approvazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco metropolitano). La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

Fattore 1 - *Performance di Ente* (peso 30/100): Il Nucleo valuta gli elementi contenuti nella Relazione sul valore pubblico e della salute dell'ente, con particolare riferimento alle criticità e alle rispettive azioni di miglioramento.

Fattore 2 - *Performance organizzativa delle strutture apicali* (peso 30/100): Il Nucleo valuta complessivamente i risultati della performance organizzativa, come media dei risultati degli obiettivi operativi dell'Ente (Fonte: Relazione sulla Performance, % raggiungimento obiettivi operativi);

Fattore 3 - *Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità* (peso 20/100): la valutazione avviene con riferimento ai risultati della performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (Fonte: Relazione sulla Performance). Qualora non sia responsabilità di struttura il peso viene suddiviso equamente tra i fattori 1 e 2.

Fattore 4 - *Obiettivi individuali* (peso 20/100): si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti dal Sindaco metropolitano.

8.4 VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

La valutazione del Segretario generale è di competenza dei membri esterni del Nucleo di valutazione che la propongono per l'approvazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco metropolitano). La valutazione si effettua sulla base dei seguenti fattori:

Fattore 1: *Performance di Ente* (peso 20/100): Il Nucleo valuta gli elementi contenuti nella Relazione sul valore pubblico e della salute dell'ente;

Fattore 2: *Performance organizzativa delle strutture apicali* (peso 15/100): Il Nucleo valuta complessivamente i risultati della performance organizzativa come media dei risultati degli obiettivi operativi dell'Ente (Fonte: Relazione sulla Performance, % raggiungimento obiettivi operativi);

Fattore 3: *Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità* (peso 15/100): la valutazione avviene con riferimento ai risultati della performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (Fonte: Relazione sulla Performance). Qualora il Segretario non sia responsabile di struttura, il peso viene assegnato al fattore 2.

Fattore 4: *Obiettivi individuali* (peso 50/100): si valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti dal Sindaco metropolitano.

⁷ Cfr. nota 3

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 4020/2026

OGGETTO: *AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2026 E 2027.*

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta indicata in oggetto.

Si attesta, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, l'insussistenza di conflitto di interessi.

Bologna, 24/07/2026

**Firmato digitalmente
MONTALTO VALERIO¹**

¹ Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).