

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA
GIUNTA CAPITOLINA**

(SEDUTA DEL 29 GENNAIO 2026)

L'anno duemilaventisei, il giorno di giovedì ventinove del mese di gennaio, alle ore 17,20 nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è riunita la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1	GUALTIERI ROBERTO.....	<i>Sindaco</i>	8	PATANE' EUGENIO	<i>Assessore</i>
2	SCOZZESE SILVIA	<i>Vicesindaco</i>	9	PRATELLI CLAUDIA	<i>Assessora</i>
3	ALFONSI SABRINA	<i>Assessora</i>	10	SEGNALINI ORNELLA	<i>Assessora</i>
4	BATTAGLIA GIUSEPPE	<i>Assessore</i>	11	SMERIGLIO MASSIMILIANO	<i>Assessore</i>
5	FUNARI BARBARA	<i>Assessora</i>	12	VELOCCIA MAURIZIO	<i>Assessore</i>
6	LUCARELLI MONICA	<i>Assessora</i>	13	ZEVİ ANDREA TOBIA	<i>Assessore</i>
7	ONORATO ALESSANDRO	<i>Assessore</i>			

Intervengono in modalità telematica il Vicesindaco, che assume la presidenza dell'Assemblea e gli Assessori Alfonsi, Patanè, Veloccia e Zevi.

Sono presenti gli Assessori Battaglia, Pratelli e Segnalini.

Partecipa la sottoscritta Segretaria Generale Dott.ssa Rosa Iovinella.

(O M I S S I S)

Entra nell'Aula l'Assessore Zevi.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 20

Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale. Abrogazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 248 del 26 giugno 2025.

Premesso che:

Roma Capitale, in conseguenza della radicale riforma del lavoro nel pubblico impiego introdotta con il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha, con Deliberazione di Giunta capitolina n. 116 del 22 dicembre 2010, adottato la disciplina del "Ciclo della programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della performance", contenente una specifica regolamentazione finalizzata all'introduzione del ciclo della performance nell'ente Roma Capitale;

La disciplina del ciclo della performance adottata per la prima volta da Roma Capitale con la citata DGC 116/2010 è stata nel tempo oggetto di numerose modifiche volte ad adeguare la disciplina stessa al mutato contesto normativo e regolamentare e ad aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance in ragione delle indicazioni prioritarie fornite dal vertice politico e amministrativo dell'ente.

Con la Deliberazione di Giunta capitolina n. 162/2018 sono state introdotte rilevanti modifiche alla previgente disciplina in ragione dell'entrata in vigore del D.Lgs. 74/2017 (cd. Riforma Madia) che ha previsto sostanziali novità rispetto al D.lgs. 150/2009.

Con Deliberazione di Giunta capitolina n. 164 del 20 maggio 2022 è stato approvato un nuovo testo regolamentare alla luce dell'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Con la sopracitata DGC/164 si è inoltre proceduto alla trasformazione dell'OIV istituito con la DGC 116/2010 in Nucleo di Valutazione e alla conseguente ridefinizione delle prerogative e funzioni.

Successivamente, con Deliberazione di Giunta capitolina n. 415 del 14 dicembre 2023 sono state apportate ulteriori modifiche e integrazioni legate all'entrata in vigore del DL 13/2023, convertito nella L. 41/2023 che, all'art. 4-bis, ha disposto per tutte le Pubbliche amministrazioni la necessità di integrare i vigenti sistemi di misurazione e valutazione della performance, inserendo in essi la verifica del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, quale ulteriore elemento di valutazione.

Con la predetta Deliberazione di Giunta capitolina n. 415/2023 sono state inoltre recepite le novità introdotte dalla Deliberazione di Giunta capitolina n. 395 del 1 dicembre 2022 - di modifica e integrazione all'assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale - nonché quelle del nuovo CCNL del comparto funzioni locali e del CCDI del personale dipendente di Roma Capitale, che ha previsto l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, in luogo dei preesistenti incarichi di posizioni organizzative.

Con Deliberazione di Giunta capitolina n. 544 del 23 dicembre 2024 sono stati adottati ulteriori aggiornamenti del testo regolamentare al fine di renderlo conforme alle nuove modalità di applicazione delle disposizioni del sopra richiamato art. 4-bis del DL 13/2023 rese note con la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024.

Da ultimo, con Deliberazione di Giunta capitolina n. 248 del 26 giugno 2025 la disciplina è stata adeguata alle novità introdotte dal nuovo CCI dell'area della dirigenza di Roma Capitale sottoscritto in data giorno 30 dicembre 2024.

Considerato che:

l'attuale architettura del sistema di misurazione e valutazione, definita con la DGC 162/2018 e sostanzialmente rimasta invariata fino alla DGC 248/2025, richiede un adeguamento all'evoluzione del processo, degli ambiti e degli strumenti di programmazione generale dell'ente.

All'esito dell'analisi operata dall'Alta amministrazione si ritiene, in particolare, opportuno:

- 1) rivedere la previgente distinzione tra gli ambiti della performance organizzativa di ente e di struttura, prevedendo l'istituzione di un unico ambito generale di rilevazione della performance organizzativa, nel quale far confluire in modo unitario i fattori di valutazione riferibili sia all'ente nel suo complesso sia alle singole strutture organizzative;

- 2) ridefinire, in un'ottica di semplificazione e aggiornamento, i sotto-fattori connessi ai vigenti ambiti della performance di ente e di struttura, ai fini del loro inserimento nel nuovo unico ambito della performance organizzativa. Al riguardo occorre:
- far confluire - alla luce della progressiva integrazione della pianificazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nell'ambito del ciclo della performance dell'ente – la rilevazione *“dell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di semplificazione amministrativa, definite nella specifica sezione del PIAO”* - di cui alla lettera b) dell'art. 6 co. 2 della Disciplina, approvata con DGC. 248/2025 - in seno al più ampio ambito relativo alla verifica della *“realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell’Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione”* - di cui alla lettera a) del citato articolo 6 co. 2;
 - far confluire, per lo stesso motivo, in seno al più ampio ambito di rilevazione del *“grado di realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell’Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione”*, anche l'ambito di cui alla lettera c) dell'art. 6 co. 2 della Disciplina di cui alla DGC. 248/2025, relativo alla verifica del *“raggiungimento di risultati di incremento programmati e disposti dalla normativa in materia di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa e all’incremento e miglioramento dei servizi”*;
 - integrare gli ambiti di rilevazione della performance complessiva dell'amministrazione inserendo un fattore che misuri lo stato di salute economico-finanziaria dell'ente, quale risultato dell'attività gestionale condotta dai dirigenti in coerenza con le indicazioni politico-strategiche;
 - implementare gli ambiti e gli strumenti di *“verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi”* di cui all'art 6 co. 2 lettera e) della vigente Disciplina;
 - prevedere quale ulteriore fattore di rilevazione della performance organizzativa la *“verifica dell’attuazione di specifici e/o trasversali obiettivi finalizzati al miglioramento organizzativo e funzionale delle strutture capitoline”*;
 - correlare, gli esiti delle *“verifiche della compiuta attuazione del Piano delle Azioni Positive, definite nella specifica sezione del PIAO”* di cui alla lettera f) dell'art. 6 co. 2 della vigente Disciplina, all'ambito di rilevazione della performance individuale dei dirigenti, in quanto direttamente destinatari delle prescrizioni in materia di promozione delle pari opportunità;
 - correlare l'*“esito positivo dei controlli interni attuati presso l’ente”* di cui alla lettera d) dell'art. 6 co. 2 della Disciplina di cui alla DGC 248/2025 all'ambito di rilevazione della performance individuale dei dirigenti, in quanto direttamente riferibili alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali dei dirigenti;
- 3) assimilare, pur nel rispetto delle peculiarità delle funzioni ricoperte, i principi e i criteri di valutazione delle figure di Alta Amministrazione dell'ente a quelli previsti per la dirigenza;
- 4) procedere - alla luce del consolidamento nell'ambito del DUP 2026 – 2028 degli indirizzi strategici integrativi individuati per l'esercizio 2025 dagli Organi di Indirizzo politico e approvati in seno al PIAO 2025-2027 con DGC n. 177/2025 - all'integrazione del processo di valutazione del contributo reso dai dirigenti all'attuazione dei predetti, nell'ambito del più ampio e consolidato processo di valutazione della performance dei dirigenti;
- 5) aggiornare, da ultimo, la previgente disciplina del ciclo della performance alle novità previste dalla Deliberazione di Giunta capitolina n. 479 del 11 dicembre 2025 recante *“Modifiche e integrazioni all’assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii.,*

Rilevato che:

occorre pertanto, in coerenza con gli intendimenti rappresentati ai precedenti punti 1) e 2), procedere alla riscrittura di alcuni articoli del testo della vigente DGC 248/2025. Nello specifico:

- riscrivere l'articolo 6) che nella vigente DGC 248/2025 è rubricato "*La performance organizzativa di ente*". Il nuovo articolo 6), da rubricare "*Gli ambiti di rilevazione della performance*" individuerà i nuovi ambiti della performance - organizzativa ed individuale – nei quali si articola il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
- riscrivere, altresì, il vigente art. 7) rubricato "*La performance organizzativa di struttura*". Nel testo del nuovo articolo 7) "*La performance organizzativa*" saranno declinati i sotto-fattori utilizzati ai fini della rilevazione della nuova performance organizzativa. In particolare:
 - a) la realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione;
 - b) la verifica dello stato di salute economico-finanziaria dell'ente;
 - c) la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità delle attività e delle prestazioni ordinariamente rese, nonché dei servizi erogati alla cittadinanza;
 - d) l'attuazione di obiettivi trasversali e/o specifici volti al miglioramento della performance organizzativa.

occorre, altresì, procedere all'adeguamento degli altri articoli della vigente DGC 248/2025 in cui si fa riferimento ai concetti di performance di ente e performance di struttura.

con riferimento alle modifiche di cui al precedente punto 3) è necessario modificare l'art. 26 rubricato "*Valutazione della performance delle figure di Alta Amministrazione*";

in relazione alle modifiche di cui al precedente punto 4) è necessario modificare l'art. 27 e abrogare gli artt. 28 e 29 della disciplina di cui alla DGC 248/2025;

è, da ultimo, necessario aggiornare gli articoli della DGC 248/2025 adeguandoli alle novità introdotte dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale introdotte dalla sopracitata DGC 479/2025.

Visti

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (T.U.E.L.);
- il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- la Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

- lo Statuto di Roma Capitale;
- la Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306/2021 “approvazione del nuovo assetto della Macrostruttura capitolina e del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale” e ss.mm.ii.;
- la Delibera CIVIT n.121/2010;
- la Deliberazione adottata dal Commissario Straordinario con i poteri dell’Assemblea Capitolina n. 37 del 06/05/2016 “Regolamento del sistema dei controlli interni”, come modificato dalla DAC 83/2019;
- la Deliberazione G.C. n. 162 del 30 agosto 2018, “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Roma Capitale. Disciplina della gestione del ciclo della Performance. Abrogazione della Deliberazione G.C. 116/2010 e ss.mm.ii.;
- il D.L. n. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”;
- la Deliberazione G.C. n. 395 del 1° dicembre 2022 “Modifiche e integrazioni all’assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale approvata con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii.”
- la Deliberazione G.C. n. 164 del 20 maggio 2022, “Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale. Abrogazione della Deliberazione G.C. 162/2018 e ss.mm.ii.;
- il D.P.R. n. 81/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”
- il DM n. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”
- il D.L. n. 13/2023 recante “*disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune*”, convertito nella Legge n. 41/2023;
- la Deliberazione G.C. n. 415 del 14 dicembre 2023 “*Modifiche/Integrazioni alla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 164 del 20 maggio 2022 “Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale”*”;
- la Deliberazione G.C. n. 544 del 23 dicembre 2024 “*Modifiche/Integrazioni alla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 415 del 14 dicembre 2023 “Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale”*”;
- la Deliberazione G.C. n. 248 del 26 giugno 2025 “*Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale. Abrogazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 544 del 23 dicembre 2024*”
- la Deliberazione G.C. n. 479 del 11 dicembre 2025 “*Modifiche e integrazioni all’assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii.*”

Atteso che in data 14/01/2026 il Dirigente della U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione, ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.”

Il Dirigente

F.to D. Romeo

Preso atto che in data 14/01/2026 il Direttore Generale, ha attestato – ai sensi dell’art. 30, c. 1, lett. h) e i) del Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e Servizi, come da dichiarazione in atti – la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell’Amministrazione

Il Direttore Generale

F.to A. Ruberti

Atteso che in data 28/01/2026 il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto così come emendata nella versione di testo allegata al presente parere.

Il Ragioniere Generale

F.to M. Iacobucci

Atteso che ai fini dell'adozione della presente deliberazione, con nota. Prot. DG/2025/13156, si è provveduto alla dovuta informativa alle rappresentanze sindacali dell'area della dirigenza e del personale con qualifica non dirigenziale, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Preso atto che sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretariato Generale la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

LA GIUNTA CAPITOLINA

per i motivi espressi in narrativa,

DELIBERA

1. di approvare la *"Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale. Abrogazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 248 del 26 giugno 2025"* il cui testo è allegato al presente provvedimento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere copia del presente provvedimento ai componenti dell'attuale N.I.V., ai funzionari Responsabili di Settore e di provvedere alla sua pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente.

Infine, la Giunta Capitolina, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.

**“Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della *Performance* di Roma Capitale.
Abrogazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 248 del 26 giugno 2025”**

INDICE

TITOLO I (Disposizioni generali)	4
Art. 1 (Disciplina del ciclo della <i>performance</i> di Roma Capitale)	4
TITOLO II (Il ciclo della <i>performance</i>)	4
Capo I (Ciclo della <i>performance</i>).....	4
Art. 2 (Principi del ciclo della <i>performance</i>).....	4
Art. 3 (Le fasi del ciclo della <i>performance</i>)	4
Art. 4 (Requisiti del ciclo della <i>performance</i>).....	5
Art. 5 (Applicazione dell'art. 4-bis D.L. 13/2023, convertito nella L. 41/2023).....	5
Art. 6 (Gli ambiti di rilevazione della <i>performance</i>).....	6
Art. 7 (La <i>performance</i> organizzativa)	6
Art. 8 (La <i>performance</i> individuale)	6
Capo II (I Soggetti del ciclo della <i>performance</i>)	7
Art. 9 (Soggetti del ciclo della <i>performance</i>)	7
Art. 10 (Nucleo Indipendente di Valutazione).....	7
Art. 11 (Organi di Indirizzo Politico-Amministrativo)	8
Art. 12 (Le Figure di Alta Amministrazione dell'Ente).....	9
Art. 13 (Il Direttore Generale)	9
Art. 14 (I Vice Direttori Generali)	10
Art. 15 (I Dirigenti).....	10
Art. 16 (Struttura Tecnica di Supporto al N.I.V.).....	11
Capo III (Atti del ciclo della <i>performance</i>).....	12
Art. 17 (Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i> - SMiVaP).....	12
Art. 18 (Programmazione e gestione del Ciclo della <i>performance</i>).....	12
Art. 19 (Piano Integrato Attività e Organizzazione - PIAO)	12
Art. 20 (Gestione e monitoraggio del ciclo della <i>performance</i>)	13
Art. 21 (Relazione sulla <i>Performance</i>).....	13
Art. 22 (Integrazione del ciclo della <i>performance</i> e del ciclo di programmazione economico finanziaria).....	14
Capo IV (Raccordo del ciclo della <i>performance</i> con il sistema dei controlli interni).....	14
Art. 23 (Raccordo con il sistema dei controlli interni)	14
Art. 24 (Raccordo con la trasparenza e la prevenzione della corruzione)	14
TITOLO III (Valutazione, Merito e Sistemi Premiati)	15
Art. 25 (Principi generali)	15
Capo I (La valutazione delle figure di Alta Amministrazione e dei dirigenti)	15
Art. 26 (Valutazione della <i>performance</i> delle figure di Alta Amministrazione)	15
Art. 27 (Valutazione della <i>performance</i> dei dirigenti)	16
Art. 28 (Rapporti con il procedimento disciplinare).....	17

Art. 29 (Riesame della valutazione dei dirigenti).....	17
Art. 30 (Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti ai dirigenti).....	18
Art. 31 (Impatti degli adempimenti di cui all'art. 4-bis D.L. 13/2023, convertito nella L. 41/2023 sulla retribuzione di risultato dei dirigenti).....	18
Capo II (La valutazione del personale dipendente).....	18
Art. 32 (Valutazione del personale dipendente).....	18
Art. 33 (La valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione - EQ).....	19
Art. 34 (Contraddittorio e Riesame della valutazione del personale dipendente).....	20
Art. 35 (Contraddittorio e Riesame della valutazione degli incaricati di Elevata Qualificazione).....	20
Art. 36 (Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti al personale dipendente).....	21
Art. 37 (Eccellenza e innovazione).....	21
Art. 38 (Impatti dei sistemi premianti sulla gestione delle risorse umane).....	21
Art. 39 (Norme transitorie e finali).....	21

TITOLO I (Disposizioni generali)

Art. 1 (Disciplina del ciclo della *performance* di Roma Capitale)

1. Il presente documento disciplina il ciclo di gestione della *performance* e definisce il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMiVaP) di Roma Capitale con la finalità di assicurare elevati *standard* qualitativi ed economici dei servizi attraverso la valorizzazione della *performance* organizzativa ed individuale secondo i principi dettati dalle disposizioni del D.Lgs.150/2009 ai quali la presente disciplina, che integra l'ordinamento degli uffici e dei servizi, si ispira.
2. Roma Capitale impronta lo svolgimento dell'attività amministrativa e gestionale della struttura organizzativa al raggiungimento di livelli di *performance* adeguati ai bisogni e alle attese della collettività.
3. Roma Capitale pianifica le attività con modalità tali da definire e misurare la *performance* organizzativa e la *performance* individuale dei dirigenti e dei dipendenti ai vari livelli.
4. Lo SMiVaP di Roma Capitale formalizza il complesso dei principi, delle regole e dei criteri volti a rilevare, misurare e valutare gli ambiti di *performance* di cui al precedente comma.
5. Lo SMiVaP di Roma Capitale, per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, è integrato dalla Direttiva annuale del Direttore Generale recante le "*Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*".
6. Il documento tecnico "*Guida al Sistema di Valutazione*" costituisce appendice e parte integrante della Direttiva di cui al punto 5) del presente articolo.

TITOLO II (Il ciclo della *performance*)

Capo I (Ciclo della *performance*)

Art. 2 (Principi del ciclo della *performance*)

1. La misurazione e la valutazione della *performance* è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, adottando tutte le misure organizzative, tecnologiche e gestionali, per consentire agli utenti dei servizi, ai cittadini e alle loro rappresentanze, alle altre amministrazioni e alle imprese, l'accesso agli atti di programmazione, pianificazione, rendicontazione, misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.
3. A tal fine, nel rispetto delle norme di legge sulla forma degli atti, promuove il miglioramento dei documenti di programmazione generale e di pianificazione esecutiva e dell'organizzazione e delle modalità di esposizione delle informazioni ivi contenute.

Art. 3 (Le fasi del ciclo della *performance*)

1. Il ciclo della *performance* di Roma Capitale si attua attraverso un processo integrato di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione, valutazione e rendicontazione. Le fasi in cui il tale processo si articola sono le seguenti:
 - a) definizione delle linee programmatiche di governo da parte dell'Organo Politico (Programma di mandato), degli obiettivi strategico-operativi e delle correlate risorse finanziarie (Bilancio di previsione e Documento Unico di Programmazione, di seguito DUP);
 - b) individuazione, in coerenza con gli indirizzi strategico-operativi, degli obiettivi gestionali e dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori numerici, sintetici e significativi;
 - c) assegnazione dei programmi e degli obiettivi da realizzare alla dirigenza di vertice in relazione alla struttura diretta e delle correlate risorse umane, finanziarie e strumentali (Piano degli obiettivi);

- d) adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021;
- e) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- f) rendicontazione dei dirigenti in relazione alle strutture di competenza, secondo le caratteristiche indicate per la Relazione sulla *Performance* previste dall'Ente;
- g) misurazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- h) valutazione della *performance* organizzativa ed individuale del personale dirigente e dipendente secondo le indicazioni contenute nella presente disciplina e nella metodologia adottata dall'Amministrazione;
- i) predisposizione della Relazione sulla *Performance*;
- j) utilizzo dei sistemi premianti del personale, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Art. 4 (Requisiti del ciclo della *performance*)

1. Nella gestione del ciclo della *performance* sono requisiti essenziali l'obiettivo, l'indicatore e il *target*.
2. L'*obiettivo* è la descrizione di un traguardo che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.
3. Gli obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. La loro individuazione e pianificazione avviene con l'assegnazione a cascata attraverso la negoziazione e la condivisione tra il futuro valutato e il valutatore.
4. L'insieme degli obiettivi costituisce un sistema reticolare (funzionalità degli obiettivi alla realizzazione di altri obiettivi) ed è collegato agli ambiti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 ai fini della valutazione della *performance* organizzativa.
5. Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
6. L' *indicatore* è lo strumento, trasparente e replicabile, collegato agli obiettivi, di misurazione ed espressione della *performance* dell'organizzazione, mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze che si utilizza per raccogliere e analizzare i dati nel perseguimento dell'obiettivo. L'indicatore deve essere tale da consentire a consuntivo l'effettiva misurazione di un risultato rilevante e coerente con le finalità per le quali l'obiettivo è stato definito.
7. Il *target* è il risultato/valore atteso della *performance*, misurato attraverso uno o più indicatori, che consente di considerare un obiettivo conseguito.

Art. 5 (Applicazione dell'art. 4-bis D.L. 13/2023, convertito nella L. 41/2023)

1. L'art. 4-bis "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*" del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, al comma 2 dispone che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della *performance* previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”.

2. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b) e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del Decreto Legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 giugno 2013, n. 64.

Art. 6 (Gli ambiti di rilevazione della *performance*)

1. Roma Capitale, in coerenza con i principi generali di cui al D.Lgs. 150/2009 s.m.i e con le indicazioni impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica rileva, misura e valuta la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle sue articolazioni organizzative e ai singoli dirigenti e dipendenti.

2. Roma Capitale adotta regole, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* organizzativa e quella individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Art. 7 (La *performance* organizzativa)

1. L'obiettivo dell'azione amministrativa e gestionale di Roma Capitale è il raggiungimento di adeguati livelli di *performance* organizzativa dell'Ente nel suo complesso e delle strutture capitoline.

2. Roma Capitale individua quali ambiti prioritari della *performance* organizzativa:

a) la realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione;

b) la verifica dello stato di salute economico-finanziaria dell'Ente;

c) la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità delle attività e delle prestazioni ordinariamente rese, nonché dei servizi erogati alla cittadinanza;

d) l'attuazione di obiettivi trasversali e/o specifici volti al miglioramento della *performance* organizzativa.

3. Le modalità applicative di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa sono definite annualmente con Direttiva dal Direttore Generale (Direttiva su “*Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*” di cui al comma 5 dell'art. 1) del presente documento).

4. L'Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei cittadini, anche in forma associata, destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e), del D.Lgs. 150/2009.

5. Il Nucleo Indipendente di Valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della *performance* organizzativa dell'Amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla *Performance*.

Art. 8 (La *performance* individuale)

1. La *performance* individuale integra la misurazione del contributo fornito dal personale dirigente e non dirigente ai risultati di cui all'art. 7 (La *performance* organizzativa) con ulteriori parametri / indicatori / misure / fattori, idonei a misurare e a valutare gli apporti individuali dei diversi ruoli direzionali al conseguimento dei risultati organizzativi.

2. Le modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale, per tutto quanto non regolato dal presente documento, sono definite annualmente con Direttiva del Direttore Generale (Direttiva su "Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*" di cui al comma 5 dell'art. 1) del presente documento.

Capo II (I Soggetti del ciclo della *performance*)

Art. 9 (Soggetti del ciclo della *performance*)

1. I soggetti istituzionali coinvolti nel ciclo della *performance* di Roma Capitale, in ragione dei rispettivi ruoli e competenze attribuiti dalla disciplina normativa, sono:

- a) il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.);
- b) gli Organi di indirizzo politico-amministrativo;
- c) il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali, ove nominati, ovvero il Segretario Generale;
- d) i Dirigenti;
- e) la Struttura Tecnica di Supporto al N.I.V.

Art. 10 (Nucleo Indipendente di Valutazione)

1. Presso Roma Capitale è istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione, di seguito N.I.V., composto da tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente.

2. L'incarico dei componenti ha la durata di tre anni con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina.

3. I componenti del N.I.V. sono nominati dal Sindaco e sono scelti tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

4. Al N.I.V., nell'ambito del ciclo della *performance*, compete in particolare:

- a) il rilascio del parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della *performance* di Roma Capitale;
- b) la collaborazione con gli organi di governo e con il Direttore Generale per lo svolgimento della funzione di supporto strategico di cui all'art. 6 del D.Lgs. 286/1999;
- c) la vigilanza sul monitoraggio della *performance* al fine di riferire agli organi di governo su eventuali interventi correttivi e inserire le relative informazioni nella Relazione sulla *Performance*;
- d) la verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza e la verifica della pubblicazione degli esiti delle rilevazioni;
- e) l'attività di supporto alla definizione e al miglioramento delle metodologie di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- f) la validazione annuale della "Relazione sulla *Performance*";
- g) la definizione degli indirizzi e la verifica sulla pubblicazione di documenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori, sull'accessibilità delle informazioni inerenti al ciclo della *performance*;
- h) la proposta al Sindaco della valutazione delle figure di Alta Amministrazione dell'Ente, ad eccezione dei Vice Direttori Generali la cui proposta di valutazione è trasmessa al Direttore Generale, ad esito della verifica della corretta applicazione dello SMiVaP adottato dall'Amministrazione;
- i) la proposta al Direttore Generale della valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti apicali (Direttori di Struttura), ad esito della verifica della corretta applicazione dello SMiVaP adottato dall'Amministrazione;
- j) la verifica della correttezza del processo di valutazione degli altri dirigenti dell'Ente espressa dai superiori gerarchici;
- k) la gestione, ai fini della conciliazione, delle richieste di riesame delle valutazioni delle figure di Alta

Amministrazione e dei Dirigenti apicali e subapicali secondo quanto definito al successivo art. 29;

l) la formulazione di criteri, pareri generali per la definizione e l'applicazione dei sistemi premianti il merito e la professionalità su richiesta della Direzione Generale;

m) il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e l'elaborazione della relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

5. Al Nucleo sono attribuite, altresì, le seguenti competenze:

a) la promozione, il monitoraggio e la verifica dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, di integrità dell'azione amministrativa, dei controlli interni e delle pari opportunità, anche formulando raccomandazioni o proposte ai vertici amministrativi;

b) l'acquisizione delle segnalazioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con riferimento a notizie relative a disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, delle quali deve tenere nota ai fini della valutazione e del monitoraggio sull'attuazione della *performance* nell'ambito del PIAO;

c) la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *Performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi e delle misure connesse all'anticorruzione e alla trasparenza;

d) la verifica dei contenuti della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, trasmessa entro i termini definiti dall'ANAC, per valutare il raggiungimento degli obiettivi e delle misure in tale materia inserite nel PIAO e per tali aspetti riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione;

e) la promozione e la diffusione delle buone pratiche anche in tema di pari opportunità e la verifica che le scelte organizzative siano conformi ai criteri dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs.165/2001.

6. Per l'esercizio delle suddette funzioni, il N.I.V. si avvale di una Struttura Tecnica di Supporto permanente. Tale struttura dovrà essere dotata delle risorse strumentali necessarie per la permanente misurazione della *performance*.

7. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il N.I.V. può altresì avvalersi degli organismi dell'Amministrazione già istituiti e della dirigenza, ha accesso diretto ai documenti amministrativi ed a tutti i sistemi informativi dell'Amministrazione e può richiedere agli uffici atti e informazioni inerenti alla propria attività. Il Nucleo, inoltre, può disporre audizioni di dirigenti, incaricati di elevata qualificazione, dipendenti e ogni altro soggetto, nel caso in cui lo ritenga utile ai fini dell'espletamento delle proprie attività.

8. Il compenso annuo da corrispondere a ciascuno dei componenti del N.I.V., per le prestazioni connesse all'incarico, è determinato con deliberazione di Giunta Capitolina.

Art. 11 (Organi di Indirizzo Politico-Amministrativo)

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo definiscono le direttrici strategiche da dare alla struttura organizzativa dell'Ente per il conseguimento delle politiche definite nel programma di mandato.

2. Le linee strategiche, individuate dagli organi di cui al comma 1, sono parte integrante del ciclo della *performance* e ne rappresentano l'avvio. Tali linee strategiche sono verificate annualmente al fine di valutare l'opportunità di eventuali rimodulazioni dell'indirizzo politico-amministrativo, anche alla luce delle risultanze del ciclo della *performance* che da esse discende.

3. Alla luce delle risultanze della verifica annuale dello stato di attuazione del programma di mandato, l'Organo di indirizzo politico-amministrativo può valutare, inoltre, l'opportunità di individuare ulteriori obiettivi strategici da attribuire alle strutture capitoline al fine di conseguire risultati specifici che ritiene prioritario realizzare nel corso dell'anno. I predetti obiettivi strategici sono inseriti nel PIAO e attribuiti alle Strutture.

4. L'indirizzo politico-amministrativo riguarda: gli obiettivi generali delle strategie pubbliche per i livelli essenziali della qualità dei servizi da garantire ai cittadini; gli obiettivi specifici che si attendono dai singoli assetti organizzativi preposti alla specifica competenza anche in coordinamento tra due o più strutture.

5. Gli obiettivi specifici sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti prima dell'avvio dell'anno finanziario assunto come periodo di esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo sentito il Direttore Generale che, a sua volta, consulta i dirigenti di vertice e ogni altro dirigente che ritiene strategico per il raggiungimento dei risultati programmati.

6. Gli organi di indirizzo politico fissano gli obiettivi dei documenti di programmazione ispirandosi ai principi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 12 (Le Figure di Alta Amministrazione dell'Ente)

1. Sono definite tali, ai fini del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, le figure disciplinate nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di Roma Capitale, agli artt. 8, 10, 11 e 12, vale a dire:

- a) il Capo di Gabinetto del Sindaco e i Vice Capi di Gabinetto, ove nominati;
- b) il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali, ove nominati;
- c) il Segretario Generale.

2. Per le predette figure, in ragione della peculiarità del ruolo ricoperto, il sistema di misurazione e valutazione prevede specifiche modalità di valutazione.

3. Per le figure di cui al punto a) e b) è previsto che la valutazione sia correlata ai risultati di *performance* organizzativi complessivi, tenendo conto degli apporti resi nell'ambito delle funzioni di collaborazione e supporto al Sindaco.

4. Il Segretario Generale, oltre che sulla base dell'apporto reso nell'esercizio delle predette funzioni, è valutato, in coerenza con le disposizioni dettate dal CCNL dei Segretari degli Enti Locali, sulla base di precisi obiettivi, preventivamente assegnati dal Sindaco.

Art. 13 (Il Direttore Generale)

1. Il Direttore Generale sovrintende all'esercizio delle funzioni e alla gestione delle attività dell'Ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

2. Il Direttore Generale coordina gli indirizzi strategici dell'Ente con la programmazione operativa. Egli ha il compito di raccordare i piani di attuazione degli obiettivi individuati per le strutture organizzative.

3. Le funzioni di programmazione, pianificazione esecutiva, controllo, misurazione e valutazione, sono poste sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale che coordina e sovrintende, per quanto di competenza, il sistema dei controlli interni, in conformità con quanto previsto dall'art. 4 del "Regolamento del sistema integrato dei controlli interni", approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri dell'Assemblea Capitolina n. 37/2016, così come modificato con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 83/2019.

4. A tal fine il Direttore Generale definisce, in coerenza con i contenuti della programmazione strategico-operativa, gli indirizzi generali dell'attività di pianificazione esecutiva dell'Ente, individuando specifici obiettivi trasversali afferenti alle aree prioritarie d'intervento.

5. Il Direttore Generale coordina lo svolgimento dell'attività di pianificazione esecutiva da parte delle strutture capitoline, presidia la fase istruttoria volta alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e ne definisce i contenuti ai fini della presentazione della relativa proposta alla Giunta.

6. Il Direttore Generale adotta la Direttiva annuale recante le "Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*" di cui all'art. 1, comma 5 del presente Regolamento.

7. Il Direttore Generale trasmette al NIV, a conclusione della fase istruttoria della misurazione della *performance*, le risultanze delle rilevazioni annuali della *performance*, organizzativa ed individuale, ai fini delle verifiche di competenza del Nucleo.

8. Il Direttore Generale, acquisita la proposta di valutazione formulata dal N.I.V, sulla base delle risultanze di

cui al precedente comma 7, concernente i Direttori di Struttura, quali dirigenti di vertice, la adotta o se ne discosta, dandone adeguata motivazione.

9. Compete, altresì, al Direttore Generale la valutazione dei Vice Direttori Generali sulla base delle rendicontazioni da questi ultimi prodotte in ordine alle attività svolte.

10. Decorso il termine per eventuali richieste di riesame di cui all'art. 29 della presente disciplina, ovvero per la proposizione dei ricorsi in opposizione, il Direttore Generale adotta in via definitiva le valutazioni della *performance*. Gli esiti definitivi sono rimessi agli uffici competenti per il trattamento economico della dirigenza ai fini del compimento degli atti conseguenti a norma dei Contratti Collettivi ed Integrativi di Lavoro applicati.

11. Il Segretario Generale, ove non nominato il Direttore Generale, svolge tutte le attività che, ai sensi del presente articolo, sono di competenza di quest'ultimo.

Art. 14 (I Vice Direttori Generali)

1. Il Sindaco, sentito il Direttore Generale, può nominare fino a due Vice Direttori Generali, di norma tra i dirigenti di ruolo dell'Amministrazione, di cui uno con funzioni vicarie con compiti di supporto al Direttore Generale nelle attività di presidio e coordinamento dell'attività dell'Ente.

2. I Vice Direttori Generali supportano il Direttore Generale nella predisposizione dei piani di settore, al fine di assicurare, nell'ambito della sezione strategica del DUP, la declinazione degli obiettivi del programma di mandato, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della programmazione regionale.

3. Curano la coerenza della sezione operativa del DUP e, a tal fine, in sede di programmazione, definiscono apposite indicazioni, in forma scritta, ai Direttori apicali, in funzione del raccordo tra gli obiettivi di programma ed i progetti, le azioni e gli obiettivi operativi.

4. In coerenza con le funzioni di cui ai precedenti commi 2 e 3, adottano le valutazioni conclusive, esprimendole se necessario con un visto sui provvedimenti concernenti scelte con impatto su ambiti funzionali ricadenti su più Strutture.

5. Assicurano, altresì, il monitoraggio e il controllo sull'attuazione degli obiettivi programmatici, nonché degli obiettivi operativi del DUP e degli obiettivi gestionali del PIAO.

6. Supportano le Strutture nelle funzioni di controllo strategico e di gestione, sostituendo all'occorrenza i dirigenti di riferimento per la firma dei provvedimenti di competenza della struttura in caso di contemporanea vacanza o assenza di figure dirigenziali in servizio e del Direttore Generale.

7. Favoriscono il raccordo funzionale fra le Strutture di rango dipartimentale per l'attuazione dei programmi.

8. Assicurano il presidio delle attività ausiliarie e di supporto, al fine di garantire efficienza ed economicità degli uffici di autofunzionamento delle Strutture.

Art. 15 (I Dirigenti)

1. Il personale dirigente di Roma Capitale è distribuito come segue:

- a) Direttori di Struttura: Direttori di Dipartimento e Strutture analoghe e Direttori di Municipio;
- b) Direttori di Direzione e Direttori di Uffici di Scopo;
- c) Dirigenti di Unità Organizzativa, Dirigenti di Unità di Scopo e Dirigenti con incarico di progetto.

2. I Direttori di Struttura sono dirigenti di vertice, hanno la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Ente ed attribuiti in ragione della competenza affidata.

3. I Direttori di Struttura ricevono gli obiettivi dal Direttore Generale. Gli obiettivi dei Direttori di Municipio sono integrati da indirizzi e direttive ulteriori definiti dai Presidenti dei Municipi.

4. Nell'esercizio del proprio ruolo di vertice della struttura organizzativa alla quale sono preposti, i Direttori di Struttura svolgono le seguenti funzioni:

a) pianificano, in collaborazione con la Direzione Generale, le attività volte all'attuazione degli obiettivi generali e specifici affidati, individuando nei piani il contributo generale e specifico richiesto ai dirigenti facenti parte della dotazione organica dirigenziale affidata e rappresentandoli in obiettivi aventi i requisiti di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs.150/2009;

b) monitorano l'andamento delle attività pianificate al fine di garantire il raggiungimento dei risultati e danno tempestiva informativa al Direttore Generale ed al N.I.V., per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto, di fatti che possano potenzialmente impedire il normale sviluppo dei piani adottati;

c) rendicontano i risultati raggiunti in termini di efficacia, efficienza ed economicità con particolare riferimento:

- ai bisogni ed esigenze della collettività predefiniti quali obiettivi perseguiti;
- alla misura dell'effettivo grado di attuazione secondo le fasi, le tempistiche, le quantità e le qualità attese;
- alla quantità e qualità di interazione con l'utenza dei servizi specifici ed agli esiti di tali sistemi di rilevazione;
- all'efficienza dell'uso delle risorse in termini di minore costo e maggiore beneficio programmato e realizzato;
- alla quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi resi ed erogati in rapporto alla utenza specifica potenziale e reale;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

d) valutano i Direttori delle Direzioni e i dirigenti di tutte le UU.OO. della struttura, nonché gli incaricati di elevata qualificazione e tutto il personale assegnato alle loro dirette dipendenze, in relazione agli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* di cui ai successivi artt. 32 e 33 del presente Regolamento;

5. I Direttori di Direzione o strutture analoghe, assegnano obiettivi e compiti agli incaricati di posizione di Elevata Qualificazione, ai funzionari collocati nelle Unità organizzative della Direzione, laddove istituita, sentito il dirigente di riferimento, ovvero posti alle dirette dipendenze della Direzione. Inoltre:

a) organizzano la direzione e pianificano le attività al fine di conseguire gli obiettivi assegnati;

b) monitorano lo stato di realizzazione degli obiettivi in termini efficienza, efficacia ed economicità;

c) rendicontano periodicamente sullo stato di realizzazione degli obiettivi ai direttori di struttura di riferimento;

d) valutano gli incaricati di elevata qualificazione e tutto il personale assegnato alle loro dirette dipendenze in relazione agli ambiti di valutazione di cui ai successivi artt. 32 e 33.

6. I dirigenti sub-apicali nell'ambito del ciclo della *performance* hanno i seguenti compiti:

a) assegnano gli obiettivi a cascata ai propri collaboratori, organizzano gli uffici e pianificano le attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi e al miglioramento continuo dei servizi erogati, proponendo ai Direttori di Direzione o strutture analoghe, ogni anno, prima dell'avvio della programmazione di Ente, più elevati livelli qualitativi e/o quantitativi di prestazione anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità in rapporto alla utenza potenziale;

b) monitorano l'andamento della gestione del proprio centro di responsabilità;

c) rendicontano ai rispettivi dirigenti coordinatori di riferimento i risultati dell'attività svolta con le modalità di cui alla lettera c) del comma precedente;

d) valutano gli incaricati di elevata qualificazione e tutto il personale assegnato alle loro dirette dipendenze in relazione agli ambiti di valutazione di cui ai successivi artt. 32 e 33.

Art. 16 (Struttura Tecnica di Supporto al N.I.V.)

1. Alla Struttura Tecnica di Supporto al N.I.V., incardinata nell'ambito della Direzione Generale, spettano i seguenti compiti:

a) sviluppo delle tecniche, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e valutazione dei risultati di *performance* organizzativa e individuale;

b) sviluppo degli strumenti a supporto delle attività di organizzazione, gestione e rendicontazione del ciclo della *performance*;

c) supporto degli organi preposti alla predisposizione del PIAO;

d) supporto nelle attività di organizzazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione del ciclo della *performance*;

e) supporto per la predisposizione della Relazione sulla *Performance*;

f) supporto al N.I.V. nell'assolvimento degli altri compiti attribuiti dalle leggi e dai regolamenti.

2. Alla direzione delle suddette funzioni sono preposte figure dirigenziali, connotate da peculiari professionalità in ordine alla programmazione, pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.

Capo III (Atti del ciclo della *performance*)

Art. 17 (Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* - SMiVaP)

1. La valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale avviene sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* approvato dalla Giunta.

2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa concerne gli ambiti di misurazione della valutazione della *performance* di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

3. Nel Sistema sono previste, altresì, le procedure di riesame, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. Ai fini dell'aggiornamento del Sistema, l'Amministrazione acquisisce e analizza i rilievi e le raccomandazioni formulate dal N.I.V. nell'esercizio delle sue funzioni e in particolare nella "Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni".

Art. 18 (Programmazione e gestione del Ciclo della *performance*)

1. Il ciclo della *performance* è organizzato e disciplinato in raccordo e integrazione con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nella consapevolezza delle responsabilità derivanti dalla gestione delle risorse e nel rispetto del comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in merito alla qualità degli obiettivi.

2. Roma Capitale definisce il processo programmatico in coerenza con i principi in materia di armonizzazione dei sistemi contabili dettati dal D.Lgs. 118/2011, così come modificato dal D.Lgs. 126/2014.

3. Il primo livello del Ciclo della *performance* è quello della programmazione strategica, espressione della funzione di indirizzo politico, che definisce gli obiettivi strategici di livello pluriennale.

4. Nel Documento Unico di Programmazione vengono ricollegati le priorità pluriennali ed i relativi progetti strategici ad ognuna delle strutture apicali dell'Ente, declinandoli in missioni e programmi.

5. La programmazione operativa e la correlata pianificazione esecutiva, affidata ai dirigenti di vertice delle strutture, sotto la diretta sovrintendenza del Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale, articola, nel Piano degli Obiettivi, i progetti strategici di competenza della singola struttura in obiettivi gestionali annuali o pluriennali, di settore o intersettoriali e definisce i risultati attesi, nonché gli indicatori per la relativa misurazione e valutazione.

6. I documenti sopra citati sono funzionali alla predisposizione del PIAO, che ne rielabora i contenuti per consentire ai portatori di interessi interni ed esterni di poter verificare la qualità e l'attendibilità della *performance* programmata e la verifica dei risultati a consuntivo.

7. Roma Capitale, in conformità alle modifiche apportate dall'art. 6 del D.L. 80/2021 s.m.i., incorpora i contenuti del Piano della *Performance* nell'ambito del PIAO.

Art. 19 (Piano Integrato Attività e Organizzazione - PIAO)

1. Il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) è adottato da Roma Capitale, in conformità alle prescrizioni del Decreto Legge 80/2021, convertito nella Legge 113/2021 nonché alle disposizioni del D.P.R. 81/2022 e del Decreto ministeriale del 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il PIAO, redatto secondo lo schema tipo definito al D.M. di cui al comma precedente, è elaborato in coerenza con i documenti di programmazione strategica, operativa ed economico-finanziaria annuale e pluriennale, ed è adottato entro i termini di legge dalla Giunta Capitolina.

2. Il PIAO costituisce il documento unico di pianificazione integrata delle attività dell'Ente ed incorpora i contenuti dei precedenti documenti di programmazione abrogati dal D.P.R. 81/2022.

3. Il PIAO organizza in modo sistemico ed integrato le diverse azioni e le singole fasi, necessarie alla realizzazione e alla misurazione della *performance* organizzativa e individuale, definendo in modo trasparente e intellegibile i risultati attesi.

4. Il PIAO assicura ai portatori di interessi interni ed esterni la visione sistemica dei vari livelli e ambiti della programmazione dell'Ente, consentendo di verificare la coerenza degli obiettivi strategici e dei progetti operativi e tra questi ultimi e gli obiettivi gestionali definiti, evidenziando i risultati attesi in termini di *outcome*-impatto delle politiche dirette a soddisfare le esigenze della comunità a cui sono rivolte.

5. Il suddetto Piano, adottato dalla Giunta, avvia e guida il ciclo di gestione della *performance*. I risultati attesi in termini di valore pubblico definiti nel PIAO costituiscono il riferimento essenziale per la rendicontazione resa nella "Relazione sulla *Performance*" di cui all'art. 21.

6. Ogni dirigente di vertice è tenuto ad adottare le iniziative finalizzate al coinvolgimento di tutti i soggetti dirigenti e dipendenti che concorrono all'attuazione del PIAO, nonché alla responsabilizzazione in ordine ai risultati e ai comportamenti attesi, dei quali si terrà conto in sede di valutazione individuale.

Art. 20 (Gestione e monitoraggio del ciclo della *performance*)

1. Il Direttore Generale, con il supporto della Struttura Tecnica di cui all'art. 16, adotta le azioni necessarie per la predisposizione e l'aggiornamento del PIAO, qualora sopravvengano modificazioni organizzative e/o condizioni economico finanziarie tali da comportare l'impossibilità di conseguire i risultati programmati, ovvero l'organo politico disponga una nuova valutazione sulle priorità da perseguire.

2. Ad esito del monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, il Direttore Generale informa il N.I.V. delle variazioni che si rendono necessarie nella pianificazione degli obiettivi e/o dei correlati indicatori, per effetto di modifiche organizzative intervenute e/o delle risorse effettivamente disponibili.

3. Eventuali motivate richieste di rimodulazione degli obiettivi non possono essere avanzate oltre il termine del 30 settembre.

Art. 21 (Relazione sulla *Performance*)

1. Il Direttore Generale, alla luce delle verifiche e delle istruttorie, periodiche e a consuntivo, raccolte dalla Struttura Tecnica di Supporto, propone la Relazione sulla *Performance* per la successiva adozione da parte della Giunta Capitolina.

2. Elemento centrale della Relazione è la rendicontazione dei risultati conseguiti a consuntivo, in relazione a quelli programmati nell'ambito del PIAO, con particolare riferimento agli obiettivi di valore pubblico in esso definiti, nonché le modalità con cui i medesimi sono stati raggiunti, in relazione agli esiti delle attività di monitoraggio sulla gestione del ciclo della *performance*.

3. Nella Relazione sono altresì riportate le risultanze della misurazione della *performance* organizzativa, misurata in relazione alla capacità dell'Amministrazione di coniugare comportamenti orientati alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione di fenomeni di corruzione, con azioni gestionali tese all'efficienza, efficacia ed economicità nell'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi strategici e di mantenimento e/o miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, nonché a quanto indicato nell'art. 7 (La *performance* organizzativa).

4. La valutazione della *performance* organizzativa è funzione del contributo offerto da ogni componente dell'organizzazione, pertanto, costituisce elemento di riferimento da cui far discendere in modo coerente gli esiti della misurazione e valutazione della collegata *performance* individuale.

5. Il N.I.V. valida la Relazione sulla *Performance*, in seguito alla sua approvazione, ispirandosi agli indirizzi dettati dagli Uffici competenti del Dipartimento della Funzione pubblica.

6. La Relazione sulla *Performance*, unitamente al documento di validazione del N.I.V., è pubblicata sul sito istituzionale di Roma Capitale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "*Performance*".

Art. 22 (Integrazione del ciclo della *performance* e del ciclo di programmazione economico finanziaria)

1. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici, di cui alla Legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle Regioni e agli Enti Locali.

2. L'integrazione e il collegamento logico tra il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* ed il processo di programmazione economico finanziaria e di bilancio è garantito attraverso:

- a) la coerenza del calendario con cui si svolgono i processi di elaborazione dei documenti di cui al comma 1;
- b) il coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolti;
- c) l'integrazione degli strumenti di rilevazione dei dati di *performance* e dei sistemi informativi a supporto dei differenti processi.

Capo IV (Raccordo del ciclo della *performance* con il sistema dei controlli interni)

Art. 23 (Raccordo con il sistema dei controlli interni)

1. Il Nucleo Indipendente di Valutazione si avvale, per le verifiche di sua competenza, delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione.

2. Ai fini del monitoraggio dell'adeguatezza e dell'efficacia dei sistemi di controllo interni, volti a garantire il corretto funzionamento del ciclo della *performance*, le risultanze e i rilievi ad esso collegati, emersi in seno all'esercizio delle funzioni di controllo di regolarità amministrativa e contabile, sono sistematicamente condivisi con il Nucleo Indipendente di Valutazione.

3. L'Amministrazione promuove l'integrazione tra il sistema dei controlli interni, lo Statuto, il Regolamento di Contabilità, il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e gli strumenti di pianificazione e programmazione adottati da Roma Capitale, a garanzia dell'economicità, efficacia, efficienza, legalità e buon andamento della gestione complessiva dell'Ente e della *performance*, anche in relazione al funzionamento degli organismi esterni partecipati.

4. A tal fine gli esiti delle diverse tipologie di controllo interno sono comunicati tempestivamente al Nucleo Indipendente di Valutazione ai fini della verifica della responsabilità dirigenziale e della valutazione della *performance* individuale.

Art. 24 (Raccordo con la trasparenza e la prevenzione della corruzione)

1. Roma Capitale intende misurare la *performance* coniugando le dimensioni di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale anche con idonei controlli sul rispetto degli obblighi in materia di integrità, trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa.

2. Le misure e gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza ed integrità adottati da Roma Capitale e definiti nella specifica sezione del PIAO, costituiscono parte integrante ed integrata della pianificazione esecutiva e sono articolati in attività pianificate, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse disponibili.

3. L'attuazione delle misure e degli obiettivi di cui al precedente comma rientra nella responsabilità dirigenziale e concorre in misura rilevante alla misurazione della *performance* organizzativa e, conseguentemente, alla valutazione della *performance* organizzativa e individuale, sulla base degli esiti del monitoraggio disposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

TITOLO III (Valutazione, Merito e Sistemi Premiati)

Art. 25 (Principi generali)

1. Roma Capitale promuove la valorizzazione, il riconoscimento ed il premio del merito individuale del personale dirigente e non dirigente rilevando, attraverso il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, il contributo in termini di *performance* individuale e organizzativa.
2. Il sistema di valutazione è improntato al rispetto dei principi del contraddittorio, della diretta conoscenza da parte del Valutatore dell'attività del Valutato, nonché della partecipazione del Valutato al processo di valutazione. L'applicazione di tali principi, nell'espletamento del processo di valutazione, è rimessa alla competenza e alla correlata responsabilità del soggetto valutatore.
3. Il sistema di valutazione è applicato al fine di misurare l'apporto reso, tenendo conto della differenziazione delle responsabilità assunte, dei risultati conseguiti, dei comportamenti e delle capacità concretamente dimostrati, nell'esercizio della funzione dirigenziale, nonché del ruolo direzionale, delle attività e dei compiti affidati ai dipendenti.
4. L'applicazione degli istituti premiati è consentita, esclusivamente, a seguito della misurazione e valutazione positiva degli apporti individuali alla *performance* e in coerenza con le relative risultanze rappresentate nella Relazione sulla *Performance*.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo 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, del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Capo I (La valutazione delle figure di Alta Amministrazione e dei dirigenti)

Art. 26 (Valutazione della *performance* delle figure di Alta Amministrazione)

1. Il processo di valutazione della *performance* delle figure di Alta Amministrazione, di cui all'art. 12 del presente documento, tiene conto delle peculiarità dei predetti incarichi, così come descritte dalle specifiche disposizioni del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale.
2. Il Capo di Gabinetto, i Vice Capi di Gabinetto e il Direttore Generale sono valutati dal Sindaco, sulla base della proposta di valutazione formulata dal N.I.V. in relazione ai seguenti fattori:
 - a) il contributo reso all'andamento complessivo dell'Amministrazione, rilevato mediante l'Indice sintetico della *performance* organizzativa, secondo le modalità previste nel vigente SMiVaP;
 - b) il grado di realizzazione di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo offerto alla *performance* generale rilevato attraverso la valutazione di specifiche condotte oggetto di monitoraggio.
3. I Vice Direttori Generali sono valutati dal Direttore Generale, con riferimento ai medesimi fattori di cui al comma 2 del presente articolo. La valutazione dei Vice Direttori Generali, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, è soggetta alle disposizioni stabilite per la valutazione della *performance* della dirigenza ed è integrata dalla Direttiva annuale del Direttore Generale recante le "*Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*".
4. La valutazione del Segretario Generale, secondo le modalità determinate in coerenza con le disposizioni dettate dal CCNL dei Segretari degli Enti Locali, è espressa dal Sindaco, sulla base della proposta di valutazione formulata dal N.I.V., secondo i seguenti fattori:
 - a) il grado di attuazione degli obiettivi specifici attribuiti al Segretario, ai sensi dell'art. 61 del CCNL, misurato secondo i criteri previsti dallo SMiVaP in uso presso Roma Capitale;
 - b) la qualità del contributo offerto alla *performance* generale rilevato attraverso la valutazione di specifiche condotte oggetto di monitoraggio.
5. Il processo di valutazione delle figure di Alta Amministrazione, ad eccezione di quelle di cui al comma 3, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, è soggetta alle disposizioni stabilite per la valutazione della *performance* della dirigenza ed è integrato con provvedimento del Sindaco, ove richiesto, sentito il N.I.V.

Art. 27 (Valutazione della *performance* dei dirigenti)

1. La valutazione dei dirigenti dell'Ente è operata sulla base dei principi e criteri definiti nell'ambito del successivo comma 2 integrati annualmente con la Direttiva del Direttore Generale "*Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*" dello SMIVAP di Roma Capitale.

2. La valutazione dei dirigenti è operata per gli incarichi di durata superiore ai 30 giorni con riferimento:

a) al contributo reso all'andamento generale dell'Amministrazione rilevato mediante l'indice sintetico della *performance* organizzativa di cui all'art 7;

b) al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali inerenti all'area di diretta responsabilità;

c) ai comportamenti organizzativi adottati e alle capacità manageriali dimostrate nell'esercizio del ruolo dirigenziale e nell'espletamento dell'azione gestionale volta al conseguimento degli obiettivi di *performance* di cui al presente articolo nonché all'attuazione degli obiettivi strategici di cui all'art. 11, comma 3.

3. Al fine di operare la valutazione dei dirigenti secondo gli ambiti di *performance* di cui al comma 2), lo SMiVaP prevede i seguenti fattori di valutazione:

a) l'indice sintetico della *performance* organizzativa, calcolato dalla media ponderata delle rilevazioni operate con riferimento agli ambiti di misurazione di cui all'art. 7, comma 2) del presente Regolamento;

b) l'indice della *performance* individuale determinato mediante la rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

c) i comportamenti organizzativi e le capacità manageriali rilevati con riferimento ai seguenti sotto-fattori:

- Flessibilità, disponibilità all'innovazione e orientamento al risultato;

- Gestione delle risorse umane e capacità di valutare;

- Corretto esercizio dei doveri connessi al ruolo - Qualità dell'azione amministrativa e dell'apporto professionale.

4. La valutazione dei comportamenti organizzativi e capacità manageriali, in sede di prima applicazione, è espressa mediante una scala di punteggi che va da 0 – equivalente ad una valutazione negativa – a 5 che corrisponde alla valutazione massima.

5. La scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi e capacità manageriali riporta, per ogni sotto-fattore, cinque *item* di valutazione che sintetizzano diverse tipologie di comportamento adottato in relazione al sotto-fattore specifico.

Il soggetto valutatore dovrà scegliere l'*item* più appropriato al soggetto valutato a cui sarà correlato il relativo punteggio. Gli *item* sono espressamente declinati per le valutazioni positive, graduate da 1 a 5. Non sono previsti, invece, *item* corrispondenti alla valutazione negativa.

Pertanto, le motivazioni, residuali rispetto a quelle elencate, sulla base delle quali viene eventualmente espressa una valutazione pari a 0, dovranno essere rappresentate a cura del soggetto valutatore.

La scheda è esplicitata, unitamente alle indicazioni sulle modalità di esercizio della valutazione, nel documento "*Guida al Sistema di Valutazione*" appendice della Direttiva annuale del Direttore Generale.

6. La valutazione dei comportamenti organizzativi sovra esposti è di competenza del dirigente sovraordinato a quello in valutazione. Pertanto:

- il Direttore Generale valuta i comportamenti organizzativi dei Direttori di Struttura;

- il Direttore di Struttura valuta i comportamenti organizzativi dei Direttori di Direzione e dei dirigenti di Unità Organizzativa (e strutture analoghe).

7. I dirigenti apicali e subapicali del Gabinetto del Sindaco e del Segretariato Generale, ai sensi dell'art. 11, comma 5 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, sono valutati dai rispettivi dirigenti di vertice.

8. Ad esito della misurazione dei livelli di *performance* organizzativa e individuale ed alla luce della valutazione del fattore "Comportamenti organizzativi e capacità manageriali", si determina il punteggio di valutazione finale per ogni posizione in esame. Detto punteggio dipende, oltre che dagli esiti della valutazione dei suddetti ambiti della *performance*, anche dal peso percentuale che è attribuito ai diversi fattori di valutazione.

9. Con Direttiva annuale del Direttore Generale recante gli "Indicazioni metodologiche ed operative per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*", sono annualmente definiti:

- a) l'articolazione dei pesi percentuali dei fattori di valutazione della *performance* dirigenziale;
- b) il peso ponderato delle singole rilevazioni che concorrono alla determinazione dell'indice di *performance* organizzativa;
- c) il peso ponderato dei sotto-fattori e i correlati ambiti di monitoraggio del fattore "Comportamenti organizzativi e capacità manageriali".

10. Il N.I.V., acquisiti gli esiti delle valutazioni di cui al comma 2, lettera c) del presente articolo, espresse dal Direttore Generale sulla base dei risultati delle rilevazioni in merito alla *performance* organizzativa e individuale, formula la proposta di valutazione dei dirigenti apicali, tenendo conto degli esiti delle attività di monitoraggio e controllo svolte nel corso della gestione del ciclo della *performance*.

11. I Direttori di Struttura, dirigenti di vertice, sulla base dei fattori di cui al comma 2, lettera c) del presente articolo, procedono, a loro volta, alla valutazione degli altri dirigenti della struttura di propria competenza.

12. Gli esiti della valutazione effettuata dai dirigenti di vertice sono trasmessi alla Struttura Tecnica di Supporto, per le verifiche di conformità e di coerenza con i criteri e le metodologie stabiliti dal N.I.V. e con gli esiti del procedimento di monitoraggio e dei controlli interni, nonché, in relazione ai collegamenti con la valutazione della *performance* organizzativa e individuale dei dirigenti di vertice stessi.

13. Il processo di valutazione della *performance* dei dirigenti si conclude con la determinazione di un punteggio di valutazione che viene messo a confronto con le fasce di merito di cui al comma 2 del successivo articolo 30 ai fini della determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 19) comma 2, lettera b) del vigente CCI dell'area della dirigenza di Roma Capitale.

Art. 28 (Rapporti con il procedimento disciplinare)

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti tiene conto di fatti o atti oggetto di procedimenti disciplinari o penali di rilevanza tale da incidere sui comportamenti stessi. La sussistenza di sanzioni disciplinari irrogate ai dirigenti è tempestivamente comunicata al N.I.V. e al soggetto (Direttore Generale, Direttori di Struttura) tenuto alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. Ai sensi del precedente comma, nel caso in cui, nel corso dell'attività istruttoria, risultino pendenti procedimenti disciplinari correlati al ruolo, alle funzioni e al periodo oggetto di valutazione, il N.I.V. o il soggetto direttamente tenuto alla valutazione dei comportamenti sospende la valutazione del dirigente fino all'esito del procedimento disciplinare, riservandosi di concludere la valutazione o procedere al riesame della stessa in relazione all'esito del procedimento, che sarà tempestivamente comunicato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Art. 29 (Riesame della valutazione dei dirigenti)

1. Entro 30 giorni lavorativi dall'avvenuta notifica dell'esito della valutazione, i Dirigenti e le Figure di Alta Amministrazione dell'Ente possono formalizzare istanza di riesame al Nucleo di Valutazione.

2. Il riesame avviene in contraddittorio documentale sulla base di motivazioni dettagliate e documentate dal valutato per ciascun punto della valutazione che sottopone a riesame. Nello specifico:

a) l'istanza presentata avverso la valutazione della *performance* organizzativa/individuale deve prevedere atti, fatti e/o argomentazioni oggettive che possano supportare una eventuale rivalutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi/individuali assegnati;

b) l'istanza avverso la valutazione dei comportamenti organizzativi, stante l'ambito di valutazione manageriale di stretta pertinenza del superiore gerarchico/valutatore, è riesaminabile dal N.I.V. solo ove si ravvisino gli estremi oggettivi di mancato rispetto delle procedure e dei principi di valutazione.

3. Non può essere oggetto di istanza di riesame il punteggio riferito alla *performance* eccetto che per l'ambito riferito alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento della performance di struttura.

Art. 30 (Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti ai dirigenti)

1. I sistemi premianti, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, definite dal Contratto Collettivo Integrativo dell'area della dirigenza di Roma Capitale, sono applicati sulla base di fasce di merito predefinite.

2. Le suddette fasce di merito, stabilite ai fini della determinazione delle quote di retribuzione di risultato, sono fissate in numero di cinque, delle quali solo le prime quattro danno diritto alla corresponsione di un riconoscimento retributivo.

Le fasce di merito stabilite per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti sono definite come di seguito:

- Fascia A (punteggio tra 91 e 100) che dà diritto all'erogazione del 100% della retribuzione di risultato;
- Fascia B (punteggio tra 81 e 90) che dà diritto all'erogazione del 90% della retribuzione di risultato;
- Fascia C (punteggio tra 71 e 80) che dà diritto all'erogazione dell'80% della retribuzione di risultato;
- Fascia D (punteggio tra 60 e 70) che dà diritto all'erogazione del 70% della retribuzione di risultato;
- Fascia E (punteggio inferiore a 60) non dà diritto all'erogazione della retribuzione di risultato.

3. L'attribuzione all'ultima fascia di merito corrisponde a valutazione negativa ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis del D.Lgs. 150/2009.

4. Ai dirigenti ai quali compete il pagamento delle fatture commerciali e ai rispettivi dirigenti apicali, si applicano le disposizioni dell'art. 5 del presente Regolamento.

5. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di cui al precedente comma 4) si procede alla verifica del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, previsti dalle vigenti disposizioni, secondo le modalità descritte all'art. 31 del presente Regolamento.

Art. 31 (Impatti degli adempimenti di cui all'art. 4-bis D.L. 13/2023, convertito nella L. 41/2023 sulla retribuzione di risultato dei dirigenti)

1. Roma Capitale, in ottemperanza alle prescrizioni di cui all'art. 4-bis del D.L. 13/2023, convertito nella L. 41/2023, subordina l'erogazione della retribuzione di risultato dei soli dirigenti di cui al comma 4) del precedente articolo, alla verifica del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni.

2. Ai fini della verifica di cui al comma precedente, si procede alla rilevazione dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 5, comma 2, del presente Regolamento, ad esito della quale:

A. nel caso in cui la rilevazione dell'indicatore di ritardo annuale attesti il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai dirigenti di cui al comma 4) del precedente articolo, viene erogata per intero la retribuzione di risultato, determinata sulla base delle fasce di cui al comma 2) del medesimo articolo.

B. nel caso in cui la rilevazione dell'indicatore di ritardo annuale attesti il mancato rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali:

B1) ai dirigenti che abbiano rispettato i tempi di pagamento per le fatture di propria competenza, nonché ai rispettivi dirigenti apicali è riconosciuta l'intera retribuzione di risultato determinata ai sensi dell'art. 30;

B2) ai dirigenti che non abbiano rispettato i tempi di pagamento per le fatture di propria competenza, nonché ai rispettivi dirigenti apicali, è applicata una decurtazione pari al 30% della retribuzione di risultato, determinata ai sensi del precedente dell'art. 30.

Capo II (La valutazione del personale dipendente)

Art. 32 (Valutazione del personale dipendente)

1. Roma Capitale riconosce e valorizza il merito del personale dipendente, ad esito della valutazione della *performance* individuale e del contributo reso in forma individuale e collettiva ai livelli di *performance* conseguiti dalle strutture organizzative di appartenenza.

2. La valutazione del personale appartenente all'area degli operatori esperti e degli istruttori è effettuata tenuto conto dei seguenti fattori:

a) *Apporto individuale alla Produttività di Struttura*, con un'incidenza pari al 60 % del punteggio complessivo, rilevato rispetto:

- al livello di partecipazione agli obiettivi della struttura;
- alla qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati.

b) *Competenze e Comportamenti Organizzativi*, con un'incidenza pari al 40 % del punteggio complessivo, valutati avendo riferimento:

- alla capacità di lavorare in squadra e capacità relazionali dimostrate;
- al livello di conoscenza delle norme tecnico/giuridiche e/o procedurali dimostrato nella gestione dei procedimenti/attività di competenza;
- al rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite;
- alla collaborazione e flessibilità nella gestione dei processi e dei procedimenti che interessano diversi uffici.

3. La valutazione del personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, è effettuata tenuto conto dei seguenti fattori:

a) *Apporto individuale alla Produttività di Struttura*, con un'incidenza pari al 60 % del punteggio complessivo, rilevato rispetto:

- al livello di partecipazione agli obiettivi della struttura;
- alla qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati.

b) *Competenze e Comportamenti Organizzativi*, con un'incidenza pari al 40 % del punteggio complessivo, valutati avendo riferimento:

- alle competenze organizzative: capacità di coordinamento e di organizzazione e pianificazione del lavoro;
- alle competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche, di innovazione dei processi;
- alla gestione flessibile del tempo di lavoro;
- al coinvolgimento e valorizzazione dei collaboratori.

4. La valutazione del personale appartenente all'area dei funzionari ed incaricati di elevata qualificazione è operata sulla base delle modalità previste dal successivo art. 33.

5. La valutazione del personale dipendente, svolta secondo le modalità illustrate dal presente articolo, è di competenza del dirigente titolare del centro di responsabilità presso il quale il dipendente è in servizio alla data di avvio del processo di valutazione.

6. Nel caso in cui il dipendente, nell'anno di valutazione, sia stato destinatario di una sanzione disciplinare, si applica una decurtazione della quota premiale nella misura:

- del 10% nel caso sia stata comminata la sanzione della multa;
- del 30% nel caso sia stata comminata la sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 gg.;
- del 50% nel caso sia stata comminata la sanzione della sospensione dal servizio oltre 10 gg.

Non è erogato alcun premio in caso di irrogazione di una sanzione di sospensione dal servizio per oltre 30 gg.

Art. 33 (La valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione - EQ)

1. Ai sensi dell'art. 15 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 285 del 31 luglio 2023, la valutazione della *performance* degli incaricati di Elevata Qualificazione è operata attraverso la misurazione del livello di conseguimento di specifici obiettivi formalmente attribuiti, in coerenza con gli obiettivi assegnati alla Struttura e a supporto del sistema di programmazione dell'Ente e al correlato ciclo della *performance*, nonché la valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. Il sistema di valutazione è articolato nei fattori di seguito descritti:

a) livello di conseguimento degli obiettivi individuali, nel limite massimo di 3, declinati in coerenza con gli obiettivi di struttura, il cui valore è dato dalla media ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo in relazione al peso preventivamente assegnato (peso 70);

b) comportamenti organizzativi legati al ruolo e alle direttive gestionali (peso 30):

- competenze in materia di organizzazione e pianificazione del lavoro-orientamento al risultato;
- competenze in materia di gestione e valorizzazione dei collaboratori;
- capacità di promuovere l'integrazione e la collaborazione tra servizi e uffici su processi tra loro correlati;
- competenze in materia di innovazione e qualità dei servizi, degli atti e delle attività.

3. Ad esito dell'applicazione dei fattori di valutazione di cui al comma 2 il titolare di EQ consegue un punteggio finale che consente di determinare l'importo della retribuzione di risultato spettante, sulla base della collocazione in una delle cinque fasce di cui all'art. 36 della presente disciplina.

4. Per gli incarichi di durata inferiore a 30 giorni non ricorrono le condizioni per la valutazione dei risultati. In tal caso e ai fini retributivi si estende la valutazione dell'incarico coperto per il restante periodo dell'anno. Qualora l'incaricato abbia ricoperto più incarichi superiori a 30 giorni durante l'anno, gli stessi sono sottoposti a specifica valutazione. La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di copertura e alla fascia di valutazione conseguita per ognuno degli stessi.

Art. 34 (Contraddittorio e Riesame della valutazione del personale dipendente)

1. Al dirigente spetta il monitoraggio e la verifica degli apporti e dei comportamenti del personale e, quando rilevi carenze tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, prima dell'avvio del processo di valutazione, adotta le opportune iniziative, anche di formale contestazione di eventuali fatti e/o comportamenti, per consentire i necessari correttivi, ovvero la possibilità del dipendente di formulare le sue controdeduzioni.

2. Entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, a seguito di pubblicazione della stessa sul portale del dipendente, il personale può avanzare istanza di riesame al Dirigente valutatore. Il dipendente che intende farsi assistere nel contraddittorio da persona di sua fiducia, legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, ne dà conto nell'istanza medesima.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, il dirigente fissa la prima data utile per il contraddittorio alla presenza di un verbalizzante.

4. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro dieci giorni successivi alla data di notifica del diniego, il dipendente può presentare una seconda istanza di riesame al Dirigente apicale della Struttura di appartenenza, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

5. Il personale alle dirette dipendenze del Direttore di Struttura presenta la seconda istanza di cui al precedente comma all'organo superiore.

6. In casi di comprovata gravità, quali la sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o la sospensione per rinvio a giudizio per fatti connessi al ruolo e alle attività di lavoro, il dirigente di riferimento informa con la massima tempestività la struttura preposta al trattamento economico e, contestualmente, adotta un provvedimento motivato in cui dispone la sospensione dell'erogazione della retribuzione incentivante, indicando la data da cui decorre tale sospensione e la sua durata.

Art. 35 (Contraddittorio e Riesame della valutazione degli incaricati di Elevata Qualificazione)

1. Entro trenta giorni dalla notifica della propria valutazione, il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione può avanzare al Dirigente valutatore apposita istanza di riesame, recante motivazioni dettagliate e documentate, nonché argomentazioni oggettive a supporto della richiesta.

2. Nei casi di valutazione negativa (con punteggio inferiore a 60), si applicano le disposizioni previste dal contratto e dal Regolamento che disciplina l'istituto delle Elevate Qualificazioni.

Art. 36 (Criteri per l'applicazione degli strumenti premianti al personale dipendente)

1. I sistemi premianti, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, definite dal Contratto Collettivo Decentrato, sono applicati sulla base di fasce di merito predefinite.
2. Le fasce di merito, fissate in numero di cinque, delle quali solo le prime quattro danno diritto alla corresponsione di un riconoscimento retributivo, sono definite come di seguito:
 - Fascia A (punteggio tra 90 e 100) che dà diritto all'erogazione del 100% della retribuzione di risultato;
 - Fascia B (punteggio tra 80 e 89,99) che dà diritto all'erogazione del 90% della retribuzione di risultato;
 - Fascia C (punteggio tra 70 e 79,99) che dà diritto all'erogazione dell'80% della retribuzione di risultato;
 - Fascia D (punteggio tra 60 e 69,99) che dà diritto all'erogazione del 70% della retribuzione di risultato;
 - Fascia E (punteggio inferiore a 60) non dà diritto all'erogazione della retribuzione di risultato.
3. L'attribuzione all'ultima fascia di merito corrisponde a valutazione negativa ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis del D.Lgs. 150/2009.

Art. 37 (Eccellenza e innovazione)

1. Nei limiti delle risorse disponibili di cui all'art. 45, co. 3 bis, D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, possono essere previsti premi destinati a singoli dirigenti o dipendenti, collocati nella fascia di merito più elevata, ovvero a gruppi di dirigenti e/o dipendenti, oppure a unità organizzative e/o strutture, che abbiano conseguito risultati di particolare rilevanza, individuati come tali dalla "Relazione sulla Performance".
2. È istituito, sempre nei limiti delle risorse disponibili, un premio destinato al miglior progetto di innovazione gestionale, organizzativa, tecnologica, o altri valori individuati in modo predefinito contrassegnato da concreta fattibilità, avanzato da singoli dirigenti e/o dipendenti, ovvero da gruppi di dirigenti e/o dipendenti, che comporti per l'Amministrazione un vantaggio immediato rispetto ai servizi e/o alle prestazioni dalla medesima erogati, ovvero un miglioramento della *performance* organizzativa.
3. La definizione dei premi di cui ai precedenti commi 1 e 2, nonché le valutazioni circa la loro assegnazione sono proposti al N.I.V. dai soggetti responsabili della valutazione.
4. Il miglior progetto premiato concorre al Premio nazionale per l'innovazione delle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Art. 38 (Impatti dei sistemi premianti sulla gestione delle risorse umane)

1. L'applicazione dei sistemi premianti concorre:
 - a) alla definizione dei sistemi di conferimento degli incarichi;
 - b) alla definizione di percorsi di carriera;
 - c) all'accesso a percorsi di formazione.

Art. 39 (Norme transitorie e finali)

1. La presente disciplina è adottata con proprio atto dalla Giunta Capitolina nell'ambito della potestà normativa in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ed in esecuzione delle norme in materia di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione.
2. Le disposizioni del presente Regolamento - che abroga la disciplina di cui alla D.G.C. 248/2025 - sono immediatamente esecutive e sostituiscono ogni disposizione precedente in contrasto con lo stesso, o successiva per la sua specialità, eccetto disposizioni statutarie di natura giuridica prevalente.
3. Per quanto non disciplinato nello stesso si rinvia ai principi dei D.Lgs.150/2009 e D.Lgs.165/2001, alle norme del D.Lgs.267/2000 ed ai CCNL applicabili.

L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, la sujestesa proposta di deliberazione che risulta approvata all'unanimità.

*Infine, la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.
(O M I S S I S)*

IL PRESIDENTE
S. Scozzese

LA SEGRETARIA GENERALE
R. Iovinella

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 5 febbraio 2026 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 19 febbraio 2026.

Lì, 4 febbraio 2026

La Vice Segretaria Generale
per l'Assistenza alla Giunta Capitolina
F.to: Patrizia Del Vecchio