

## **CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO.**

### **Misura della performance organizzativa di Ente.**

La misurazione della performance organizzativa di Ente è determinata dalla media dei risultati raggiunti dai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Le risorse destinate alla performance organizzativa di Ente vengono distribuite in base alla media dei risultati raggiunti dai Settori.

### **Misurazione della performance organizzativa di Settore.**

Il risultato finale di ogni Settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente è definito come la media del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al relativo Responsabile in seno al piano esecutivo di gestione, ponderata con il peso attribuito a ciascun obiettivo.

La performance di Settore è determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore.

Le risorse destinate alla performance di Settore vengono ripartite tra singoli Settori in maniera proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati.

### **Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa.**

La performance individuale del Responsabile di Settore è il contributo che ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente.

La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, è effettuata in relazione agli obiettivi assegnati, sulla base degli indicatori di risultato individuati dalla Giunta Municipale in seno al piano esecutivo di gestione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi al Settore di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, assegnati con il piano esecutivo di gestione;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- e) alla capacità di relazionarsi con gli altri Responsabili di Settore, con l'Amministrazione Comunale e con l'utenza.

### **Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa - modalità.**

La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, è definita con riferimento ai seguenti fattori:

<b>1</b>	<b>Area dei risultati</b>	<b>% / Punti</b>
1.1	Obiettivi operativi di p.e.g. assegnati ai Responsabili di Settore	%
<b>2</b>	<b>Area dei comportamenti</b>	1-5
2.1	Qualità dell'apporto individuale	1-5
2.2	Gestione del tempo	1-5
2.3	Capacità decisionale e di iniziativa	1-5
2.4	Motivazione e sviluppo dei collaboratori e clima interno	1-5
2.5	Capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi	1-5
<b>3</b>	<b>Area delle competenze</b>	1-5
3.1	Competenze tecnico/specialistiche e arricchimento professionale	1-5
3.2	Promozione e gestione del cambiamento	1-5
3.3	Capacità organizzativa e pianificatoria	1-5
3.4	Rispetto delle regole senza eccessivi formalismi	1-5
3.5	Capacità di integrazione ed interfunzionalità	1-5

La valutazione di performance individuale dei Responsabili di Settore è espressa, in centesimi ed è pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti da ciascun fattore con pesi differenziati secondo la seguente tabella:

1	Area dei risultati (obiettivi operativi)	30 %
2	Area dei comportamenti	20 %
3	Area delle competenze	20 %

La valutazione dell'Area dei Risultati è ottenuta come media del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati, ponderata con il peso attribuito a ciascun obiettivo. La valutazione dei fattori 2 (Area dei comportamenti) e 3 (Area delle competenze) è espressa con valutazioni numeriche da 1 a 5.

La valutazione della performance individuale dà diritto a remunerazione qualora si raggiunga il punteggio di almeno 60/100. In caso di valutazione inferiore non si dà luogo alla corresponsione della premialità alcuna collegata alla performance;

La retribuzione di risultato, compresa tra il 10 e il 25 % della retribuzione di posizione in godimento, sarà riconosciuta a ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa, utilmente valutato, in modo proporzionale al punteggio ottenuto.

Costituisce valutazione negativa l'ottenimento di un punteggio inferiore a 40/100. Tale valutazione deve comunque essere adeguatamente motivata.

#### **Misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa - Definizione delle fasce di merito.**

Il merito deve essere riconosciuto all'interno di una struttura per fasce di tipo aperto, ovvero senza predeterminazione della percentuale di Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa che deve esservi ricompreso.

Le fasce di merito previste sono quattro.

Fissato in 100 il massimo punteggio ottenibile e in 60 il punteggio minimo che dà diritto alla retribuzione di risultato, i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa saranno posizionati in una delle quattro fasce di merito previste, nel modo seguente:

- chi riceve una valutazione da 60 a 70 punti rientra nella *quarta fascia*;
- chi riceve una valutazione da 71 a 80 punti rientra nella *terza fascia*;
- chi riceve una valutazione da 81 a 90 punti rientra nella *seconda fascia*;
- chi riceve una valutazione da 91 a 100 punti rientra nella *prima fascia*.

I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, utilmente collocati in una delle quattro fasce di merito, vengono premiati con una retribuzione di risultato in percentuale alla retribuzione di posizione in godimento nella maniera di cui alla seguente tabella, in modo che all'interno di ogni fascia la percentuale della retribuzione di posizione viene individuata proporzionalmente alla valutazione ottenuta.

Fasce	Valutazione ottenuta		Percentuale indennità di posizione	
	DA	A	DA	A
1	91	100	21,28	25
2	81	90	17,52	21,27
3	71	80	13,76	17,51
4	60	70	10	13,75

#### **Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente.**

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) ai comportamenti professionali e organizzativi;
- e) alla disponibilità di collaborazione nella condivisione delle attività dell'Ente;
- f) alla capacità di relazionarsi con l'utenza.

La valutazione della performance individuale del personale dipendente è calcolata con riferimento ai seguenti fattori secondo la categoria giuridica di appartenenza:

		Cat. A e B	Cat. C	Cat. D
<b>1</b>	<b>Area dei risultati</b>	X	X	X
1.1	Risultati individuali	X	X	X
1.2	Apporto individuale ai risultati di gruppo	X	X	X
<b>2</b>	<b>Area dei comportamenti</b>	X	X	X
2.1	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta	X	X	X
2.2	Iniziativa		X	X
2.3	Propensione al lavoro di gruppo	X	X	X
2.4	Orientamento all'utenza interna ed esterna	X	X	X
<b>3</b>	<b>Area delle competenze</b>	X	X	X
3.1	Conoscenze tecnico disciplinari	X	X	X
3.2	Arricchimento professionale	X	X	X
3.3	Autonomia e capacità organizzativa			X
3.4	Flessibilità operativa	X	X	X

La valutazione di ciascun fattore è espressa con valutazioni numeriche da 1 fino a 5. Il punteggio totale attribuito a titolo di performance individuale è espresso in centesimi ed è pari al quoziente tra il valore massimo attribuibile e la somma dei punteggi attribuiti ai singoli fattori.

La valutazione della performance individuale dà diritto a remunerazione qualora il dipendente ottenga una valutazione non inferiore a 50/100. In caso di valutazione inferiore non si dà luogo alla corresponsione della premialità alcuna collegata alla performance;

Costituisce valutazione negativa l'ottenimento di un punteggio inferiore a 40/100. Tale valutazione deve comunque essere adeguatamente motivata.

#### **Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente - Definizione delle fasce di merito e dei criteri premiali ad esse associati.**

Il merito deve essere riconosciuto all'interno di una struttura per fasce di tipo aperto, ovvero senza predeterminazione della percentuale di dipendenti che deve esservi ricompreso.

Le fasce di merito previste sono quattro.

Fissato in 100 il massimo punteggio ottenibile e in uno la quota di premio base, i dipendenti in relazione al punteggio di valutazione ottenuto saranno posizionati in una delle quattro fasce di merito previste e premiati nella misura seguente:

- chi riceve una valutazione da 0 a 50 punti rientra nella quarta fascia e non prende nessun premio;
- chi riceve una valutazione da 51 a 75 punti rientra nella terza fascia e prende un premio di 1 quota;
- chi riceve una valutazione da 76 a 90 punti rientra nella seconda fascia e prende un premio di 2 quote;
- chi riceve una valutazione da 91 a 100 punti rientra nella prima fascia e prende un premio di 3 quote.

Il premio dovrà, altresì, essere parametrato in base alla retribuzione corrispondente all'inquadramento contrattuale del valutato, cioè la quantificazione del premio base sarà determinata in maniera proporzionale alla retribuzione tabellare corrispondente al livello di inquadramento. Pertanto, la differenza percentuale, che esiste fra le retribuzioni tabellari, dovrà essere applicata anche per definire i valori dei premi dei dipendenti, a parità di fascia di merito.

Sulla base della fascia di collocazione e della categoria di appartenenza, le quote da assegnare ai dipendenti vengono riassunte nella seguente tabella:

Fascia di merito	Categorie contrattuali					
	A	B	B3	C	D	D3
IV	0	0	0	0	0	0
III	1	1,057	1,1174	1,1924	1,2974	1,4918
II	2	2,114	2,2348	2,3848	2,5948	2,9836
I	3	3,171	3,3522	3,5772	3,8922	4,4754

Ai fini dell'attribuzione premiale si procederà, quindi, al calcolo delle quote totali mediante la somma delle quote assegnate ad ogni dipendente sulla base del posizionamento del medesimo nella tabella suddetta.

Ai fini del calcolo del valore di una quota occorre dividere il valore totale delle risorse (assegnate in contrattazione decentrata a valere sul fondo efficienza servizi) a disposizione per le quote totali da assegnare ai dipendenti.

Per la determinazione del premio individuale, si moltiplicherà il valore della quota, come sopra calcolato, per il numero delle quote assegnate ad ogni dipendente.

Per la distribuzione, in seno ai singoli Settori, delle risorse di performance di Settore e di Ente (risorse di cui all'ultimo comma dell'art. 97), si procede al calcolo del valore di una quota dividendo le risorse ottenute dal Settore per il numero totale delle quote assegnate ai dipendenti di ogni Settore come determinate.

Per la determinazione del premio individuale relativo alle risorse di performance di Settore e di Ente si moltiplicherà il valore di una quota per il numero delle quote assegnate ad ogni dipendente.

**Misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale.**

Il Sindaco provvede annualmente alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale in relazione ai compiti allo stesso attribuiti dalla Legge ovvero dallo Statuto e dai Regolamenti interni dell'Ente.