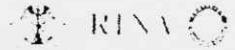




**COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO**

Provincia di Viterbo



**SISTEMA PREMIANTE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLE PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
E DEI DIPENDENTI**

Revisione D. G. n. 230 del 20.10.2011

- Versione 10b -

**SISTEMA PREMIANTE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE  
DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI DIPENDENTI**

**INDICE**

**INTRODUZIONE**

**A - SISTEMA PREMIANTE**

- A1 - PERFORMANCE INDIVIDUALE \*
- A2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- A3 - PERFORMANCE GENERALE E CONCILIAZIONE
- A4 - BONUS PER LE ECCELLENZE \*
- A5 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE \*
- A6 - PREMIO PER L'EFFICIENZA
- A7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI \*
- A8 - DISAGIO E RISCHIO
- A9 - ISTITUTI CONTRATTUALI MINORI

**B - SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

**B1 - VERIFICHE PRELIMINARI E TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE**

B1.1 – Verifiche preliminari per i Responsabili

B1.2 – Verifiche preliminari per i Dipendenti

B1.3 – La tempistica della valutazione

**B2 - SISTEMA DELLE FASCE \***

**B3 - DESTINAZIONE DELLE RISORSE E QUOTA PREVALENTE \***

**B4 - TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE \***

B4.1 – Prospetto per la "valutazione dal basso" dei Responsabili

B4.2 – Prospetto per la “Autovalutazione” dei Responsabili

B4.3 – Prospetto per la “Valutazione del collega Responsabile”

B4.4 – Prospetto per la “Valutazione dall’alto” del Responsabile da parte del rappresentante dell’ente o dell’assessore di riferimento

**B5 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

B5.1 – Procedura per il calcolo della Performance Individuale

B5.2 – Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa

**B6 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA \***

B6.1 – Procedura per il calcolo della Performance Individuale

B6.2 – Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa

**B7 - PROSPETTI DELLE PERFORMANCE \***

B7.1 – Prospetto delle Performance Individuali degli incaricati di posizioni organizzative

B7.2 – Prospetto delle Performance Individuali dei dipendenti di categoria

B7.3 – Prospetto delle Performance Organizzative

B7.4 – Prospetto delle Performance Generali

**B8 - RENDICONTAZIONE, ARCHIVIAZIONE E TRASPARENZA**

**ESEMPI \***

1 – Esempio di calcolo della Performance Generale degli Incaricati di posizioni organizzative

2 – Esempio di calcolo della Performance Generale dei Dipendenti di categoria

3 – Processi di Valutazione

**N.B.** Gli articoli contraddistinti dall’asterisco \* non sono immediatamente applicabili o risultano parzialmente applicabili secondo le modifiche apportate dalla Delibera di Giunta Comunale n. 230 del 20/10/2011, ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che demanda la definizione di tali istituti al prossimo contratto collettivo nazionale.

## INTRODUZIONE

Per SISTEMA INTEGRATO si intende un sistema costituito dal Sistema Premiante e dal Sistema di Misurazione e di Valutazione per il calcolo delle performance. Una tale metodologia unitaria permette di esplicitare le diverse premialità che l'ente mette a disposizione, costituite da quelle esistenti e da quelle introdotte dalla cosiddetta riforma "Brunetta", e di misurare e valutare le Performance degli Incaricati di posizioni organizzative e degli altri Dipendenti non apicali di categoria. Il Sistema Integrato, costruito sulla base di criteri univoci di riferimento, è orientato per agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei settori, uffici e servizi dell'ente in una logica di massimo coinvolgimento del personale e di orientamento al risultato.

Esso è finalizzato alla valutazione delle performance generali dei dipendenti dell'ente attraverso, soprattutto, la valutazione delle performance individuali ed organizzative. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti è tesa ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Sistema Premiante riporta tutta la casistica delle premialità fino agli istituti contrattuali minori che sono relativi non tanto come premialità quanto come indennità per particolari attività prestate. La Performance Generale, costituita dalla somma della Performance Individuale, Performance Organizzativa, Bonus per le Eccellenze e Premio Annuale per l'Innovazione, viene considerata come la Performance più rappresentativa per riassumere la prestazione quali-quantitativa del valutato nell'anno di riferimento considerato. Le premialità previste sono finanziate con il fondo per l'indennità di risultato per gli Incaricati di posizioni organizzative e con il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque determinato" per i dipendenti non apicali di categoria.

Le modifiche regolamentari riportate all'interno di alcune tipologie di premialità costituiscono diretta applicazione della Riforma della Pubblica Amministrazione, attivata con la legge-delega n.15 del 04 marzo 2009 e con il suo decreto legislativo applicativo n. 150 del 27 ottobre 2009, conseguente modifica del Regolamento sugli Uffici e Servizi, comunque denominato e in adozione presso l'ente, per le parti del regolamento che sono con esse in contrasto.

Le Tipologie di Valutazione riportate al paragrafo B.4 e che non sono state utilizzate nel presente sistema di valutazione proposto, possono essere utilizzate anche successivamente in sostituzione o in aggiunta alle altre tipologie di valutazione utilizzate, naturalmente modificando opportunamente le percentuali di quelle di volta in volta utilizzate.

Il Sistema delle Fasce interessa ed è uguale per tutti i dipendenti dell'ente sottoposti a valutazione e cioè per gli Incaricati di Posizioni Organizzative o Alte Professionalità e per i Dipendenti di categoria.

La quota prevalente del fondo rispetta le prescrizioni di cui agli artt. 54 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 in merito alla destinazione delle risorse disponibili per la Performance Individuale, Organizzativa e per la premialità della prima fascia.

Il Bonus per le Eccellenze e il Premio Annuale per l'Innovazione sono riportati come premi qualificanti del Sistema Integrato e potranno entrare a regime in presenza di rinnovi contrattuali a livello nazionale a meno

che l'ente non decida, previa contrattazione decentrata, di destinare parte delle risorse disponibili alle due nuove tipologie di premialità.

Le Verifiche Preliminari alla valutazione riportano tutte le fattispecie di verifiche che devono essere eseguite, preliminarmente alle valutazioni, in base alla legge e che possono portare a ridurre od eliminare la possibilità di ottenere la premialità della Performance Individuale da parte degli Incaricati di posizioni organizzative. Per quanto riguarda i dipendenti, le verifiche interessano aspetti marginali quali le eventuali azioni non attivate rispetto agli standard di qualità e all'utente.

La tempistica della valutazione organizza le varie modalità e fasi del processo di valutazione.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione si articola "a cascata" verticalmente come segue:

1. Il Sindaco valuta autonomamente il Segretario Generale tenendo conto del rispettivo contratto di riferimento;
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta i titolari di Posizioni Organizzative;
3. Gli incaricati di posizioni organizzative valutano i dipendenti di categoria, disponendo di un autonomo budget di servizio o settore.

Il sistema è strutturato attraverso l'insieme delle procedure per il calcolo della Performance Individuale, Organizzativa e Generale distinta tra gli incaricati di posizioni organizzative e i dipendenti di categoria.

Il Sistema Integrato fa parte integrante del Ciclo di Gestione della Performance che l'ente autonomamente vorrà applicare con diversi strumenti (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi, Rendicontazione del Bilancio, Relazione alla Rendicontazione, ecc.) e costituirà la parte riservata alla misurazione, valutazione ed alla premialità della Performance Generale del personale dipendente dell'ente. Il Piano della Performance si identifica essenzialmente con il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli Obiettivi. A fine gestione dovrà essere redatta una Relazione sulla Performance che dovrà essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli elementi qualificanti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi assegnati ai diversi settori e gli esiti sintetici della valutazione del personale saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Un capitolo finale a parte è costituito dalle problematiche afferenti la rendicontazione, l'archiviazione delle valutazioni e gli obblighi relativi alla trasparenza.

Alla fine del Sistema Integrato sono riportati esempi di calcolo della Performance Generale di tutti i dipendenti interessati e problematiche varie quali il questionario-tipo e gli standard di qualità.

Tutte le prescrizioni riportate nel presente sistema costituiscono variante di precedenti regole in vigore e modifica ai regolamenti approvati per le parti che sono in contrasto con il presente strumento.

## **A - SISTEMA PREMIANTE**

### **A1 - PERFORMANCE INDIVIDUALE \***

Viene calcolata con le modalità riportate di seguito riservando la quota prevalente del fondo complessivo comunque denominato alla Performance Individuale (art.54 del D.Lgs n. 150/2009) e la quota prevalente delle risorse così determinate al personale ricadente nella prima fascia di merito (art.31 del D.Lgs n. 150/2009). Entrambe le percentuali, eventualmente precisate dalle deliberazioni della CIVIT, sono definite in sede di contrattazione decentrata risultando così definite anche le risorse da destinare alle migliori performance della prima fascia. La Performance Individuale, che costituisce la tipologia di valutazione più significativa è ottenuta valutando soprattutto i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dati ed ai comportamenti organizzativi tenuti. La valutazione viene completata prendendo in considerazione la soddisfazione dell'utente e il grado di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori da parte dei singoli soggetti valutatori. Altre tipologie di valutazione, riportate nel capitolo specifico B4, possono aggiungersi o sostituire quelle presenti nel sistema proposto. Anche la ripartizione delle premialità per le Performance Individuali da impegnare per le singole fasce è definita in sede di contrattazione decentrata, fermo restando i limiti proposti al punto B2.

*\* Articolo parzialmente applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

### **A2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Anche le risorse messe a disposizione per la Performance Organizzativa sono stabilite in sede di contrattazione decentrata secondo le prescrizioni riportate al punto B3. Si valuta la Performance Organizzativa di ogni posizione organizzativa con la migliore valutazione ottenuta con il raggiungimento di uno o più obiettivi strategici affidati ai responsabili ogni anno dall'amministrazione sulla base di progetti di mandato. Le risorse messe a disposizione per gli apicali sono costituite da una percentuale non prevalente del fondo disponibile per l'indennità di risultato. La Performance Organizzativa, così come la Performance Individuale, è valutata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

### **A3 - PERFORMANCE GENERALE E CONCILIAZIONE**

La Performance Generale è costituita dalla somma delle premialità relative alla Performance Individuale, la Performance Organizzativa, [il Bonus per le Eccellenze e il Premio Annuale per l'Innovazione]. Può essere utilizzata per stabilire la valutazione annua degli incaricati di posizioni organizzative e dei dipendenti dell'ente. Tutte le performance generali andranno a far parte di un archivio che riporterà le valutazioni annue dei valutati. Gli incaricati di posizioni organizzative potranno presentare le loro performance generali per richiedere la titolarità di incarichi di responsabilità, mentre i dipendenti potranno essere valutati con titoli di priorità o di merito in occasione di progressioni economiche o di carriera.

Una volta ufficializzata la valutazione e prima della pubblicazione dei risultati sul sito dell'ente ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito. Il valutatore deve convocare il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al colloquio possono partecipare altri soggetti, nominati dal valutato, secondo le norme di contratto vigenti. Il soggetto valutatore, terminato il confronto, definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la valutazione definitiva al sindaco per i gli incaricati di posizioni organizzative e all'Organismo Indipendente di Valutazione per i dipendenti.

#### **A4 - BONUS PER LE ECCELLENZE \***

Il Bonus Annuale per le Eccellenze viene assegnato al personale facente parte, nelle rispettive graduatorie generali riguardanti tutti i dipendenti valutati, della percentuale del 5% delle migliori valutazioni. L'importo totale disponibile e le sue modalità di applicazione dovranno essere definite dai prossimi CCNL. Una volta definite le rispettive valutazioni l'Organismo Indipendente di Valutazione redige una graduatoria generale, procedendo dalla valutazione più alta a quella più bassa. Chi beneficia del Bonus per le Eccellenze non può partecipare al Premio per l'Innovazione o ai percorsi di Alta Formazione a meno che non rinunci al Bonus. Il Bonus deve essere assegnato entro il 30 aprile di ogni anno in riferimento all'esercizio precedente e fa parte della Performance Generale di ogni dipendente. Il contratto collettivo decentrato integrativo può stabilire, in assenza di contratti collettivi nazionali, che una quota della parte accessoria del fondo o dell'indennità di risultato sia destinata a remunerare il personale facente parte del 5% delle rispettive migliori valutazioni. Una volta deciso di assegnare il Bonus lo stesso dovrà essere assegnato almeno ad una unità di personale.

*\* Articolo attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

#### **A5 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE \***

Il Premio Annuale per l'Innovazione viene assegnato dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai vincitori del "Concorso per l'Innovazione" secondo le seguenti modalità:

1. L'amministrazione indice ogni anno un bando di partecipazione al concorso;
2. Possono partecipare al concorso solo i settori dell'ente con un solo progetto;
3. Ogni progetto deve contenere l'analisi dei processi ed almeno un elemento qualificante di innovazione;
4. I progetti verranno valutati secondo i criteri di sviluppo dell'intersectorialità, maggiori servizi a parità di costi e sviluppo ed innovazione, assegnando a ciascun criterio un punteggio fino a 10. Tutti i progetti riportanti iniziative di risparmio o di maggiori entrate possono partecipare anche al Premio per l'Efficienza;
5. L'Organismo Indipendente di Valutazione premierà un solo progetto tra tutti quelli presentati;
6. Tutti i partecipanti sono tenuti ad attuare quanto proposto nei progetti presentati;
7. I risultati del concorso verranno pubblicati sul sito dell'ente.

L'importo totale disponibile, pari al Bonus per le Eccellenze, dovrà essere definito dal CCNL. Nel Premio per l'Innovazione sono compresi gli obiettivi strategici dell'ente (servizi erogati on-line, eliminazione del cartaceo, diminuzione dei tempi di risposta, ecc.). Il contratto collettivo decentrato integrativo potrà stabilire, in assenza di contratti collettivi nazionali, che una quota della parte accessoria del fondo e/o dell'indennità di risultato sia destinata a remunerare il personale al quale verrà assegnato il Premio Annuale per l'Innovazione.

*\* Articolo attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

#### **A6 - PREMIO PER L'EFFICIENZA**

L'ente riconosce il premio per l'Efficienza di cui all'art. 27 del D.lgs n.150/2009. Il premio può essere ottenuto da parte di chi, nel proporre all'ente e nel portare avanti una modifica organizzativa tale da assicurare miglioramenti organizzativi ed economici nell'ambito di interventi di riorganizzazione strutturale, ristrutturazione o di innovazione, richiede che gli venga riconosciuto un corrispettivo economico in termini

percentuali sul risparmio o le maggiori entrate ipotizzate. Possono partecipare al premio dipendenti singoli o associati tra loro o tra le strutture organizzative dell'ente. Tutte le proposte vengono prese in considerazione e verranno premiate quelle che risulteranno, a consuntivo, produttrici di effettivo risparmio da parte dell'ente. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto deputato a valutare l'attendibilità, la fattibilità e l'accettazione delle proposte presentate dai responsabili e a stabilire preventivamente la quota di premialità da riconoscere al personale partecipante. Con determinata dirigenziale si dovranno definire i criteri per la ripartizione delle eventuali maggiori entrate ed i benefici delle minori uscite. Le proposte presentate dovranno prevedere anche le azioni dei singoli operatori e le relative ripartizioni economiche tra tutti i soggetti partecipanti al progetto. Una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è destinata al personale dell'ente ed, in particolare, due terzi al personale direttamente e proficuamente coinvolto nell'iniziativa ed un terzo è destinata ad alimentare il fondo per la produttività generale ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 01.04.1999 e per l'indennità di risultato per gli incaricati di posizioni organizzative. Le risorse verranno assegnate solo dopo la verifica documentata dei risparmi conseguiti da parte dei revisori dei conti.

#### A7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI \*

Le Progressioni Economiche Orizzontali sono riservate ad una quota limitata non superiore al 20% del personale di categoria che ha i requisiti per partecipare, devono essere selettive e riconosciute in base alle competenze, ai risultati ottenuti con le valutazioni e in quantità economica sostenibile da parte dell'ente. L'appartenenza alla prima fascia delle graduatorie delle valutazioni negli ultimi 5 anni, compreso l'anno di riferimento, costituisce titolo prioritario per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in caso di parità di punteggio tra diversi candidati.

La progressione economica orizzontale viene calcolata con la stessa scheda di valutazione utilizzata per la Performance Individuale.

Una volta stabilite in contrattazione decentrata le risorse economiche destinate alle progressioni economiche si dovrà procedere allo svolgimento della selezione degli aventi diritto attraverso:

- la valutazione dell'anno di riferimento considerata complessivamente al 100%;
- le 4 migliori valutazioni degli anni precedenti, considerate rispettivamente, procedendo a ritroso, al 90, 80, 70 e 60 %, così come riportato di seguito.

ANNO DI APPLICAZIONE	VALUTAZIONI/100 RIPORTATE NEGLI ANNI	% APPLICATE ALLE VALUTAZIONI RIPORTATE	% X VALUTAZIONI RIPORTATE
Anno di riferimento: .....		100%	
1^ anno precedente: .....		90%	
2^ anno precedente: .....		80%	
3^ anno precedente: .....		70%	

4^ anno precedente: .....	60%
Punteggio finale	

Per migliore chiarimento si riporta il seguente esempio:

ANNO DI APPLICAZIONE	VALUTAZIONI/100 RIPORTATE NEGLI ANNI	% APPLICATE ALLE VALUTAZIONI RIPORTATE	% X VALUTAZIONI RIPORTATE
Anno di riferimento : 2016	95	100	95
1^ anno precedente: 2015	100	90	90
2^ anno precedente: 2014	90	80	72
3^ anno precedente: 2013	80	70	56
4^ anno precedente: 2012	70	60	42
Punteggio finale			355

Si assegnerà la progressione economica orizzontale al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.

*\* Articolo attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

#### **A8 - DISAGIO E RISCHIO**

Sono istituti definiti e riconosciuti all'inizio dell'anno in sede di contrattazione decentrata e costituiscono indennità per particolari attività prestate.

#### **A9 - ISTITUTI CONTRATTUALI MINORI**

Trattasi di istituti contrattuali quali il turno, la reperibilità, il maneggio valori, ecc. che saranno applicati in funzione dei contenuti dei contratti nazionali di lavoro e dei relativi contratti decentrati di ente. Anche questi istituti costituiscono indennità per particolari attività lavorative prestate.

## B - SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

### B1 - VERIFICHE PRELIMINARI E TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

#### B1.1 – Verifiche preliminari per i responsabili

Prima di procedere alla valutazione delle varie Performance dei Responsabili, l'Organismo Indipendente di Valutazione deve verificare se sono state rispettate le seguenti prescrizioni o responsabilità, il non rispetto delle quali comporta l'applicazione delle conseguenti penalità:

PRESCRIZIONI O RESPONSABILITA'	PENALITA'
Concorso a definire misure idonee a prevenire e contrastare l'assenteismo	Diminuzione dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale fino al recesso del rapporto di lavoro a seguito di verifica dell'inesistenza di iniziative a fronte di situazioni di degrado persistenti.
Concorso a definire misure idonee a prevenire e contrastare la corruzione	Diminuzione dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale fino al recesso del rapporto di lavoro a seguito di verifica dell'inesistenza di iniziative a fronte di situazioni di degrado persistenti.
Responsabilità per la mancata approvazione del Ciclo di Gestione della Performance o del PEG	Non assegnazione dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale.
Responsabilità per la mancata approvazione del Programma della Trasparenza e dell'Integrità eventualmente approvato	Non assegnazione dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale .
Non rilievo delle eccedenze di personale	Riduzione fino al 100% dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale.
Mancata vigilanza per il rispetto degli standard di Qualità prefissati dall'ente e/o dalla Commissione nazionale CIVIT	Riduzione fino all'80% dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale.
Mancata proposta dei profili professionali ai fini del fabbisogno del personale necessario	Riduzione fino al 30% dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale
Mancata o parziale adozione di standard di qualità	Riduzione fino al 30% dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale.
Mancata o parziale attività di coinvolgimento dell'utente e/o misurazione del suo grado di soddisfazione	Riduzione fino al 30% dell'indennità di risultato relativa alla performance individuale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione deve verificare, inoltre, se è stata effettuata l'attività di monitoraggio degli obiettivi e/o la rimodulazione degli obiettivi nei tempi e nelle modalità definite dal Ciclo di Gestione della Performance o dal PEG.

### B1.2 – Verifiche preliminari per i dipendenti

Prima di procedere alla valutazione delle varie Performance dei dipendenti i responsabili devono verificare se sono state attivate le seguenti azioni pena l'applicazione delle conseguenti penalità:

AZIONI ATTIVATE	PENALITA'
Parziale o mancata attivazione degli standard di qualità definiti preliminarmente alle attività programmate	Diminuzione fino al 30% della Performance Individuale.
Parziale o mancato coinvolgimento dell'utente e della misurazione del grado di soddisfazione	Diminuzione fino al 30% della Performance Individuale.

### B1.3 – La tempistica della valutazione

La tempistica della valutazione per le performance si articola, di norma, come segue:

l'attività di valutazione dovrà cominciare ad inizio di ogni anno e riguardare la gestione dell'anno precedente. L'intero procedimento di valutazione si conclude nell'arco di 2 mesi.

La tempistica della valutazione è costituita da più fasi.

Le principali fasi sono le seguenti:

- 1) Prima parziale valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili;
- 2) Valutazione dei responsabili da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 3) Seconda e definitiva valutazione dei dipendenti in applicazione del fattore "eredità" di una percentuale della valutazione del responsabile di riferimento.

### B.2 - SISTEMA DELLE FASCE \*

A seguito degli esiti delle valutazioni tutti i dipendenti valutati sono inseriti in 3 fasce di merito secondo le percentuali sotto riportate. Le fasce sono formate per singolo Servizio/Settore per il personale dipendente di categoria, mentre sono uniche nell'ente per i responsabili incaricati di posizioni organizzative.

L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. Nella terza fascia deve essere presente almeno una unità a prescindere dal risultato ottenuto a seguito dell'arrotondamento.

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali dei responsabili saranno ricavate dalla quota prevalente dell'indennità di risultato, mentre quelle dei dipendenti dalla quota prevalente del fondo per l'incentivazione comunque denominato (art. 54 del D.Lgs. n.150 del 2009) sottratte le risorse vincolate (vedi B3).

Ai responsabili ricadenti nella prima fascia viene destinata la quota prevalente dell'indennità di risultato precedentemente individuata per la performance individuale, mentre al personale dipendente di categoria viene destinata la quota prevalente del fondo già precedentemente individuata per la performance individuale (art. 31 del D.Lgs. n.150 del 2009).

**Percentuali di personale** collocato nelle fasce in base alle migliori valutazioni ottenute da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- Prima fascia (valutazione più elevata): .....30%
- Seconda fascia (valutazione intermedia): ..... 60%;
- Terza fascia (valutazione più bassa):.....10%

**Percentuali della premialità** disponibili per le performance individuali dei Posizioni Organizzative e dei dipendenti di categoria da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- Prima fascia: .....min. 50% (quota prevalente secondo l'art. 31 del D.Lgs. n.150 del 2009 )
- Seconda fascia:..... 45%
- Terza fascia: .....max. 5%

Percentuali e criteri della premialità di prima assegnazione per le performance individuali degli incaricati di posizioni organizzative :

- Prima fascia:..... Assegnazione del 100% della valutazione massima
- Seconda fascia: .....Assegnazione del 90% della valutazione ottenuta
- Terza fascia: .....Assegnazione del 50% della valutazione ottenuta

Percentuali e criteri della premialità di seconda assegnazione per le performance individuali degli incaricati di posizioni organizzative appartenenti alla prima fascia:

- Prima fascia:..... Assegnazione della differenza tra la somma di tutte le indennità

max di risultato disponibili e la somma di tutte le indennità di risultato  
assegnate

*\* Articolo attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

### **B3 - DESTINAZIONE DELLE RISORSE E QUOTA PREVALENTE \***

Le risorse destinate alla Performance Individuale e alla Performance Organizzativa sono tratte dal fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" del personale dipendente e dal fondo per la retribuzione di risultato del personale responsabile. In particolare il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" dei dipendenti sarà costituito dalla somma delle risorse decentrate stabili (sottratte le risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni economiche orizzontali precedentemente assegnate, alle retribuzioni delle indennità di posizioni e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, alle indennità degli educatori asili nido e alle indennità di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL 1° aprile 1999) e delle risorse decentrate variabili provenienti dalle

disposizioni dei contratti collettivi nazionali ma sottratte le risorse a valenza finalizzata e validità annuale quali le risorse attivate in base a specifiche leggi di riferimento (sponsorizzazioni, progettazioni lavori, pianificazioni, avvocatura, recupero ICI, ecc.). Il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" dei responsabili sarà costituito dall'importo relativo alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato.

Una quota prevalente dei fondi così costituiti sarà assegnata e definita in sede di contrattazione decentrata, alla Performance Individuale (comunque non inferiore all'80%) e la restante quota alla Performance Organizzativa (vedi art. 54 del D.Lgs n. 150 del 2009). Successivamente una quota prevalente delle risorse già destinate alla Performance Individuale sarà assegnata alla prima fascia delle migliori valutazioni (vedi art. 31 del D.Lgs n. 150 del 2009). Tale quota prevalente, se attivabile in base alla normativa vigente, dovrà riferirsi alle decisioni che verranno prese in sede legislativa o contrattuale o da parte della Civit e, in mancanza di tali indicazioni, sarà almeno pari al 45% degli importi disponibili per la premialità.

Il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" degli incaricati di posizioni organizzative sarà costituito dall'importo relativo alle retribuzioni delle indennità di posizione e di risultato. La quota prevalente del fondo riservato all'indennità di risultato (comunque non inferiore all'80%) verrà riservato alla performance individuale e la restante quota alla Performance Organizzativa (vedi art. 54 del D.Lgs n. 150 del 2009). Il procedimento per assegnare la quota prevalente della performance individuale alla prima fascia si compone di due fasi. Nella prima fase, nell'ipotesi di mantenere il vincolo contrattuale di non superare per l'indennità di risultato il valore massimo del 25% dell'indennità di posizione, si valutano le performance individuali, si forma la graduatoria e formate le fasce come definito precedentemente, si calcolano i valori della prima assegnazione stabilendo che:

- alla prima fascia viene riservato il valore max possibile pari al 25% dell'indennità di posizione;
- alla seconda fascia il 90% del valore ottenuto dalla valutazione;
- alla terza fascia il 50% del valore ottenuto dalla valutazione.

Nell'ipotesi che tale vincolo possa essere superato si assegna alla prima fascia una ulteriore quota ottenuta come differenza tra l'importo massimo ipotizzato per le indennità di risultato e l'importo massimo ottenuto dalla somma delle indennità di risultato assegnate. (Vedi gli esempi allegati al punto 1)

*\* Articolo attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

#### **B4 - TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE \***

**B4.1 – Prospetto per la "valutazione dal basso" dei Responsabili**

**B4.2 – Prospetto per la "Autovalutazione" dei Responsabili**

**B4.3 – Prospetto per la "Valutazione del collega Responsabile"**

**B4.4 – Prospetto per la "Valutazione dall'alto" del Responsabile da parte del rappresentante dell'ente o dell'assessore di riferimento**

*\* Paragrafo omissis in quanto illustra tipologie di valutazione attualmente non adottate*

**B5 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Anno di riferimento: -----

---

Nome e Cognome -----

Area -----

Settore -----

Sede -----

Età ----- Titolo di Studio -----

Lingua conosciuta ----- Livello di conoscenza -----

Abilità informatiche -----

---

Posizione rivestita: -----

---



---

Nota: L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni: (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)

Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di ....., aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per.....,ecc.)

Gli obiettivi assegnati ai responsabili sono definiti annualmente nel PEG sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.

Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.

In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Gli obiettivi, anche su proposta dei responsabili, sono negoziati con il Segretario e assegnati dalla giunta. Il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi, degli indicatori e del valore programmato o target.

Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

## Fase 2: Valutazione dei risultati conseguiti

### Obiettivo 1

---

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (\*)

MIN

MAX

---

1 2 3 4 5

---

---

### Obiettivo 2

---

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (\*)

MIN

MAX

---

1 2 3 4 5

---

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.

Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (\*)

MIN		MAX		
1	2	3	4	5

Il Controllo di Gestione verifica con report i risultati dei responsabili le cui valutazioni devono essere riparametrate ai punteggi e ai valori sopra riportati. Nel corso dell'anno ai responsabili potranno essere chiesti report delle attività svolte.

(\*) **Punteggio:** la valutazione dei risultati sulla base del Referto del Controllo di gestione sono riparametrate ai punteggi come segue

Valutazione fino a 40/100 : punteggio 1 - non raggiunto

Valutazione fino a 50/100: punteggio 2 - parzialmente raggiunto

Valutazione fino a 70/100: punteggio 3 - raggiunto come concordato

Valutazione fino a 90/100: punteggio 4 - raggiunto e superato

Valutazione di 100/100: punteggio 5 - superato significativamente

Valutazione di tipo : .....

### Fase 3: Valutazione delle competenze e delle capacità manageriali

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1	2	3	4	5
3	Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila	1	2	3	4	5
4	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
5	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
6	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori	1	2	3	4	5
7	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	2	3	4	5
8	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
9	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
10	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5

---

11 Innovazione

Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di  
stimolare-mettere in atto soluzioni innovative

1 2 3 4 5

---

Punteggio complessivo : -----

(\*) Nota: 1-non ha espresso il comportamento;

2-ha parzialmente espresso il comportamento;

3-ha espresso il comportamento adeguatamente;

4-ha ampiamente espresso il comportamento;

5-ha espresso il comportamento in maniera ottimale

**Punteggio:**

Per punteggio fino a 11 punti : valutazione di tipo A - non espresso

Per punteggio da 12 a 22 punti : valutazione di tipo B - parzialmente espresso

Per punteggio da 23 a 33 punti : valutazione di tipo C - espresso

Per punteggio da 34 a 44 punti : valutazione di tipo D - ampiamente espresso

Per punteggio da 45 a 55 punti : valutazione di tipo E - espresso in maniera ottimale

Valutazione di tipo : .....

**Fase 4: Griglia per la valutazione dei risultati e dei comportamenti**

La valutazione complessiva riferita alla Performance Individuale scaturisce dalla comparazione tra la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e quella del comportamento organizzativo. Al fine di operare un corretto bilanciamento tra le due valutazioni, nel rispetto del valore preponderante assegnato al raggiungimento dei risultati, il valutatore dovrà attenersi alla seguente griglia di valutazione complessiva finale che definisce la procedura per valutare la Performance Individuale.

Nelle **colonne**: il risultato della valutazione del comportamento organizzativo

Nelle **righe**: il risultato del grado di raggiungimento degli obiettivi

Nelle **celle**: La valutazione complessiva provvisoria è predeterminata e derivante dalla comparazione tra conseguimento degli obiettivi e conseguimento del comportamento organizzativo

Comportamento	A	B	C	D	E
organizzativo	(non espresso)	(parzialmente espresso)	(espresso)	(ampiamente espresso)	(espresso in maniera ottimale)
<b>Risultato</b>					
<b>1</b> (non raggiunto)	Nulla	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente
<b>2</b> (parzialmente raggiunto)	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona
<b>3</b> (raggiunto come concordato)	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona
<b>4</b> (raggiunto e superato)	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente
<b>5</b> (superato significativamente)	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente	Eccellente

Fase 5: Valutazione della Performance Individuale

	Nulla	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Eccellente
					Ha superato sensibilmente e costantemente le
Ha erogato una prestazione totalmente insufficiente	Presenta evidenti lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo	Ha risposto alle attese	Ha risposto ed in alcuni casi ha superato le attese		
<p>A1) Per valutazione nulla o insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato</p> <p>A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 50 al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%</p> <p>A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 61 al 70% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%</p> <p>A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 71 all'80% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.</p> <p>B) Per valutazione da parte dell'utente: Potrà essere corrisposta una retribuzione aggiuntiva variabile dallo 0 al 10% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.</p> <p>C) Per capacità di differenziare la valutazione: Potrà essere corrisposta una retribuzione aggiuntiva variabile dallo 0 al 10% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.</p>					
Performance Individuale = An+B+C = .....% dell'indennità di risultato massima spettante.					

## 85.2 – Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa si calcola sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi affidati ai responsabili dall'amministrazione comunale con uno o più progetti strategici e/o di mandato sulla base del seguente prospetto:

n.	Progetto strategico e/o di mandato	indicatori	peso ponderale	grado di raggiungimento	% di valutazione
1					
2					
3					
			100	Totale	%

La premialità riservata alla Performance Organizzativa verrà ridistribuita in proporzione alla valutazione riportata.

Nel report finale sugli obiettivi raggiunti il responsabile avrà cura di specificare il proprio contributo ai progetti dati, di elencare le particolari attività svolte a tal fine in termini qualitativi e quantitativi e di evidenziare il grado di soddisfazione degli utenti che avrà avuto modo di registrare.

Firma dei valutatori .....

Osservazioni del valutato .....

Firma del valutato .....

Data .....

**B6 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA \***

Anno di riferimento: -----

---

Nome e Cognome -----

Ufficio -----

Età -----

Titolo di Studio -----

Categoria di appartenenza -----

Profilo professionale prevalente -----

---

*\* Paragrafo e relativi prospetti non attualmente applicabili ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

## B6.1 – Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Il dirigente calcola la Performance Individuale avendo a disposizione un budget autonomo di settore che gli viene assegnato dal "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" e calcolato sulla base dei dipendenti "equivalenti" per tener conto delle diverse categorie di appartenenza del personale gestito. La Performance Individuale viene calcolata attraverso la redazione della Scheda della Performance Individuale di seguito riportata da parte del dirigente del settore di riferimento (o dell'incaricato di posizione organizzativa debitamente delegato da parte del dirigente). Il punteggio risultante dalla redazione della scheda verrà considerato nel suo valore massimo pari all'80% in quanto il 20% viene riservato come quota parte "ereditata" dalla valutazione riportata dall'incaricato di posizione organizzativa.

Le schede di valutazione della Performance Individuale, diversificate per categorie, vengono riportate di seguito:

### CATEGORIA D

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_

del settore \_\_\_\_\_

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	

Max. punti 20

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	3	4	5	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	3	4	5	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	3	4	5	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	3	4	5	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	3	4	5	
- continuità dell'impegno	-	3	4	5	

Max. punti 30

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 10	
- " " sufficiente	punti da 11 a 30	
" " buona	punti da 31 a 40	
" " ottima	punti da 41 a 50	
	Max. punti 50	

TOT. PUNTI

.....l'.....

Il Valutatore

.....

CATEGORIA C

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_

del settore \_\_\_\_\_

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
<b>1) COMPETENZE - (Sapere)</b>					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	

Max. punti 20

**2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	3	5	6	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	3	5	6	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	3	5	7	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	3	5	7	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	3	5	7	
- continuità dell'impegno	-	3	5	7	

Max. punti 40



CATEGORIE A e B

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_

del settore \_\_\_\_\_

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
<b>1) COMPETENZE - (Sapere)</b>					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	

Max. punti 20

**2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	6	8	10	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	6	8	10	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	6	8	10	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	6	8	10	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	6	8	10	
- continuità dell'impegno	-	6	8	10	

Max. punti 60



## **B6.2 – Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa**

Le risorse disponibili per l'assegnazione della migliore Performance Organizzativa sono calcolate secondo le modalità riportate nel capitolo *B.3 – Destinazione delle risorse e quota prevalente*. La Performance Organizzativa si assegna ad un solo settore dell'ente e, di conseguenza, soltanto ai dipendenti appartenenti al settore premiato. La quota definita per la Performance Organizzativa verrà distribuita ai dipendenti del settore in proporzione delle categorie di appartenenza secondo il metodo dei dipendenti equivalenti e in proporzione alle valutazioni conseguite per le performance individuali.

## **B7 - PROSPETTI DELLE PERFORMANCE \***

Calcolate le Performance Individuali ed Organizzative di ciascuna tipologia di dipendente si formerà la graduatoria generale delle stesse e si assegneranno le premialità in funzione delle fasce precedentemente predeterminate e delle percentuali di personale ad esse assegnate. A queste due tipologie di performance si aggiungeranno, se previste dai contratti nazionali e/o decentrati, le premialità relative al Bonus per le Eccellenze e al Premio Annuale per l'Innovazione. La somma di tutte e quattro le tipologie costituisce la Performance Generale.

Si riportano di seguito i prospetti relativi alle Performance Individuali, Organizzative e Generali degli incaricati di posizioni organizzative e dei dipendenti di categoria dell'ente.

*\* Paragrafo e relativi prospetti non attualmente applicabili ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*

87.1 - PROSPETTO DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Graduatoria della Performance Incaricati Individuali di PO	Indennità di posizioni /	N. Fasce /	Premialità: quota prevalente dell'indennità di risultato	Criteri di prima assegnazione	Prima assegnazione	Seconda assegnazione	Premialità della Performance Individuale
N° ...../100	assegnate % personale assegnato						(a)
1		1/30%		Valore max assegnato alla Performance Individuale		differenza tra ind. max e ind. riconosciute	
2							
3							
4							
5			K	90% valutazione ottenuta			
6		2/60%					
				50% valutazione ottenuta			
7		3/10%		(b)			
		3/100%	K				

(a) Verificare che la quota prevalente sia stata riservata alla prima fascia (art.31 del D.Lgs n.150/2009). Diversamente introdurre correttivi diminuendo le percentuali assegnate alla seconda e terza fascia dei criteri di prima assegnazione.

(b) Verificare che la quota assegnata sia superiore al limite inferiore del 10% dell'Indennità di Posizione, così come previsto dal CCNL del 31 marzo 1999.

**B7.2 - PROSPETTO DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA**

N°	Cat	Valutazione <u>.../100</u>	% Premialità		Dipendenti equivalenti	Totale dipendenti <u>equivalenti</u>	Calcolo del valore punto	Premialità della Performance <u>Individuale</u>
			Fasce	assegnata				
1								
2			1	...% (a)				
3								
4								
5								
6								
7								
8			2	....%				
9								
10			3	...%				
				<b>100%</b>				

(a) Verificare che la quota prevalente sia stata riservata alla prima fascia (art.31 del D.Lgs n.150/2009).



## **B8 - RENDICONTAZIONE, ARCHIVIAZIONE E TRASPARENZA**

Al termine della valutazione delle Performance Generali dei responsabili, l'Organismo Indipendente di Valutazione comunica al capo dell'amministrazione i risultati del lavoro svolto con una relazione e propone modifiche, integrazioni e percorsi di miglioramento del sistema. Eventualmente, se richiesto, esprime il proprio parere su situazioni di performance particolarmente negative o eccellenti. I risultati delle valutazioni devono essere comunicati al responsabile del settore delle risorse umane per l'assegnazione delle premialità riconosciute.

I valori delle Performance Generali di tutti i dipendenti dell'ente verranno registrati, a cura del responsabile del settore delle risorse umane, in un archivio dove risulteranno le prestazioni annuali di tutto il personale. I valori dei responsabili degli uffici e dei servizi potranno essere tenuti in considerazione in occasione di incarichi di responsabilità (vedi paragrafo A8). I valori dei dipendenti di categoria potranno essere tenuti in considerazione in occasione di progressioni economiche orizzontali in quanto titoli di priorità e di progressioni di carriera in quanto titoli di merito (vedi paragrafi A9 e A10).

Nel sito dovranno essere riportati, in forma possibilmente riassuntiva e chiaramente leggibile da parte dei cittadini, i contenuti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi definiti e i risultati raggiunti, nonché le valutazioni di tutti i dipendenti dell'ente. Anche in assenza di uno specifico Piano della Trasparenza sempre nel sito dovranno essere riportati tutti i riferimenti e i contenuti di cui alla legge n.133 del 2008 e del D.Lgs n.150 del 2009.

Sono possibili periodiche verifiche sul benessere organizzativo da realizzarsi nell'ente con il coordinamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà validare la Relazione sulla Performance ai sensi dell'art.14, comma 4 lett.c) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

### **ESEMPI \***

**1 - Esempio di calcolo della Performance Generale degli Incaricati di posizioni organizzative**

**2 - Esempio di calcolo della Performance Generale dei Dipendenti di categoria**

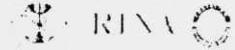
**3 - Processi di Valutazione**

*\* Sezione omissis in quanto il sistema delle fasce risulta attualmente non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011*



## COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo



### MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL "REGOLAMENTO SUL SISTEMA PREMIANTE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI DIPENDENTI" AI SENSI DELLA DELIBERA DI GUNTA COMUNALE N. 230 DEL 20/10/2011 PER LE VOCI CONTRADDISTENTE NELL'INDICE CON ASTERISCO \* DI SEGUITO INDICATE

- \* A1 - PERFORMANCE INDIVIDUALE: Articolo parzialmente applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che sospende la valutazione della performance individuale dei dipendenti con il sistema delle fasce di merito;
- \* A4 - BONUS PER LE ECCELLENZE: Articolo non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che rimanda tale istituto al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro;
- \* A5 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE: Articolo non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che rimanda tale istituto al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro;
- \* A7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: Articolo non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che rimanda tale istituto al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro;
- \* B2 - SISTEMA DELLE FASCE: Articolo non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che sospende tale istituto fino al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro;
- \* B3 - DESTINAZIONE DELLE RISORSE E QUOTA PREVALENTE: Articolo non applicabile ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011 che sospende tale istituto fino al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro;
- \* B4 - TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE: Paragrafo non applicabile in quanto illustra tipologie di valutazione "di riserva" attualmente non adottate;
- \* B6 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA: Paragrafo non applicabile in quanto per i dipendenti la valutazione della performance individuale e della performance organizzativa attraverso il sistema delle fasce risulta attualmente sospesa ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011;
- \* B7 - PROSPETTI DELLE PERFORMANCE: Paragrafo non applicabile in quanto le varie tabelle di valutazione legate al sistema delle fasce sono attualmente sospese ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011;
- \* ESEMPI - Sezione non applicabile in quanto in quanto il sistema delle fasce risulta attualmente sospeso ai sensi del D.lgs 141 del 01/08/2011;