

Art. 62 Budgettizzazione delle risorse destinate alla premialità generale (c.d. produttività generale derivante da valutazione della performance organizzativa ed individuale)

1. Ai fini dell'erogazione della c.d. produttività generale al personale dipendente, ad ogni settore o struttura organizzativa di rango apicale è affidato un budget computato sulla base del numero delle risorse umane allocate. Ciò in modo che ciascun dipendente abbia un proprio budget quale ammontare della premialità massima erogabile.

2. La valutazione della performance organizzativa corrisponde al grado di conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo della Gestione in qualità di Piano della Performance ex art. 169 del T.U.E.L. Il conseguimento, seppur parziale, di tali obiettivi avvia la valutazione della performance individuale. Il mancato conseguimento degli obiettivi ivi richiamati preclude l'erogazione della premialità di riferimento. La performance organizzativa è inoltre oggetto di misurazione mediante la valutazione del fattore E) di cui al comma 6.

3. Lo strumento tecnico del sistema di valutazione della performance individuale è costituito dalla scheda, che è corredata da una descrizione dei fattori di valutazione utilizzati (Allegato 4) e dalle aspettative standard relative ai fattori stessi (Allegato 5); essa consente, mediante una scala di gradi, di esprimere la valutazione analitica sulla prestazione della persona. Le schede raggruppano tutti i profili professionali esistenti nell'Ente in famiglie, in base all'individuazione di elementi fortemente caratterizzanti a prescindere dalla categoria di appartenenza.

4. Le famiglie individuate (Allegato 6) sono le seguenti:

DI Attività direzionali;

ES Attività caratterizzata da rapporti con interlocutori contrattuali e/o istituzionali;

ESPE Attività caratterizzata da rapporti con interlocutori contrattuali e/o istituzionali, con compiti di organizzazione del personale;

IN Attività prevalentemente interne;

INPE Attività prevalentemente interne, con compiti di organizzazione del personale;

UT Attività caratterizzate da rapporti con l'utenza;

UTPE Attività caratterizzate da rapporti con l'utenza con compiti di organizzazione del personale;

OP Attività a prevalente carattere operativo.

5. Le schede suddette sono rappresentate dall'Allegato 7.

6. Tale scheda ha un frontespizio, contenente i dati del soggetto valutato, l'andamento della prestazione rispetto alla precedente valutazione, la data e la firma del valutato e del valutatore.

I fattori di valutazione si suddividono in cinque categorie:

A) **COMPETENZE PROFESSIONALI ED ESPERIENZE ACQUISITE:** fattori riferiti alle capacità e competenze previste per la posizione esaminata;

B) CAPACITÀ RELAZIONALI: fattori riferiti alle capacità di relazione e comunicazione richieste per lo svolgimento delle attività previste nella posizione esaminata;

C) CAPACITÀ ORGANIZZATIVE: fattori riferiti alle capacità di gestire le risorse assegnate per il perseguimento dei prefissati obiettivi o comunque per lo svolgimento delle attività previste nella posizione esaminata;

D) CAPACITÀ PERSONALI: fattori riferiti alle caratteristiche personali richieste per lo svolgimento delle attività previste nella posizione esaminata;

E) RISULTATI RAGGIUNTI: fattori riferiti alla capacità di raggiungere gli obiettivi sia di attività che di risultato.

Ogni scheda comprende i fattori di valutazione ritenuti coerenti con le caratteristiche specifiche delle professionalità appartenenti alla famiglia professionale.

7. Ogni fattore preso in considerazione prevede la graduazione della valutazione della prestazione resa rispetto allo standard atteso così come segue:

- al di sotto delle aspettative;
- sostanzialmente corrispondente alle aspettative;
- moderatamente al di sopra delle aspettative;
- sensibilmente al di sopra delle aspettative.

L'aspettativa standard indica un livello adeguato (corrispondente), cioè il livello di prestazione sufficiente da parte di chi occupa una determinata posizione, tale da consentire il regolare svolgimento del servizio al livello necessario per assicurare lo svolgimento delle funzioni. Ogni dirigente in relazione alla concreta attività del settore può indicare standard di carattere generale dandone preventiva informazione ai dipendenti del proprio settore e facendo ad essi riferimento in sede di colloquio valutatore – valutato.

8. Ad ogni categoria di fattori é correlato un giudizio che non rappresenta necessariamente la media dei giudizi espressi per i singoli fattori, ma una valutazione complessiva (anche se, naturalmente intermedia fra il minimo e il massimo) del gruppo di fattori in esame.

A tale valore il valutatore perviene attraverso il seguente procedimento logico: giudizio analitico sui singoli fattori di valutazione; espressione del giudizio sintetico, in modo da assicurare una valutazione più obiettiva perché puntuale, evitando che un giudizio complessivo predeterminato possa condizionare o influenzare il giudizio analitico dei singoli fattori.

Nella formulazione del giudizio sintetico il valutatore considera anche l'importanza relativa dei singoli fattori in relazione all'ambito di attività del settore di appartenenza.

Ai fini della ponderazione dei fattori viene preso in considerazione il solo giudizio sintetico, da esprimere in centesimi.

La scheda di valutazione è sottoscritta dal Dirigente. Il valutato firma per presa visione, che non implica accettazione o condivisione del contenuto della scheda.

9. Per compilare correttamente la scheda ogni Dirigente deve:

scegliere la scheda più adatta: utilizzare la scheda predisposta per la famiglia professionale nella quale è stato ricompreso il profilo professionale del dipendente.

Eccezionalmente può accadere che un dipendente appartenente ad una data famiglia professionale, abbia svolto un'attività connotata da caratteristiche che rendono la sua posizione lavorativa maggiormente assimilabile alle professionalità ricomprese in altra famiglia professionale. In questo caso il valutatore, al fine di una corretta valutazione, dovrà compilare la scheda che meglio si adatta alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta nel periodo di riferimento, dandone comunicazione motivata al NIVV. In particolare non dovrà essere utilizzata la scheda "superiore" (es. UT,PE anziché UT) nei casi in cui il dipendente qualche volta, o *comunque raramente ed eccezionalmente*, abbia coordinato altre persone. Questa scelta, apparentemente gratificante per il valutato, potrebbe invece finire con il penalizzarlo in quanto – comprendendo la scheda più fattori di rilevanza, nel suo caso, marginale – la valutazione sugli aspetti più importanti per la posizione normalmente ricoperta risulterebbe "diluita" riducendone il valore.

non farsi influenzare dagli ultimi "avvenimenti": il valutatore dovrà considerare l'intero periodo di riferimento, anche eventualmente con l'ausilio di appunti e note relative all'andamento della prestazione durante l'anno di riferimento;

valorizzare il più possibile elementi di valutazione raccolti dal Responsabile di Unità organizzativa del valutato, soprattutto quando i motivi di contatto personale sul lavoro fra il "valutatore ufficiale" e il valutato non sono molto frequenti.

10. La valutazione della prestazione del personale si *può* svolgere anche con un colloquio che si esplica attraverso i seguenti punti:

a) indicazione preventiva degli scopi (migliorativi e premianti);

b) perseguimento delle seguenti finalità:

miglioramento quali-quantitativo della prestazione;

verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei livelli standard di prestazione prefissati;

successi conseguiti e analisi delle cause di eventuali insuccessi;

individuazione dei possibili fattori di miglioramento.

c) fare riferimento ad episodi o comportamenti specifici concretamente rilevabili in quanto ciò consente di conferire al giudizio carattere di maggiore obiettività e trasparenza, evitando personalizzazioni e generalizzazioni;

d) analisi delle prestazioni con riferimento alle aspettative standard prefissate e non a riferimenti "nuovi";

e) riconoscimento degli apporti positivi e dei miglioramenti conseguiti (anche quando non ancora allo standard) soffermandosi sui risultati positivi raggiunti nel periodo di riferimento;

f) ascoltare, lasciando spazio ad osservazioni.

11. Considerato che i fattori di valutazione si differenziano in parte per le varie famiglie professionali per meglio rispecchiarne le peculiarità, i medesimi, però, si differenziano anche per il diverso "peso relativo" che rappresentano nei diversi casi. Pertanto la scheda tiene conto di una ponderazione, ossia dell'attribuzione di diversi pesi, quindi di diversa incidenza, ai fattori indicati nella scheda di valutazione.

La ponderazione rappresenta, peraltro, uno strumento per esprimere le priorità strategiche/organizzative e le politiche di sviluppo del personale. Da ciò consegue che essa può variare nel tempo in relazione agli obiettivi o a modificazioni organizzative dell'Ente.

Ai fattori di valutazione delle singole famiglie professionali sono attribuiti i valori riportati nell'Allegato 8.

Art. 62bis La valutazione della performance connessa alle premialità previste da specifiche disposizioni contrattuali.

1. Le premialità di cui all'art. 15, co. 2, 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 sono attribuite a seguito di valutazione del conseguimento dell'obiettivo programmato secondo i criteri e le modalità contrattuali ed ordinamentali vigenti. Tale valutazione è equiparabile alla valutazione della performance organizzativa. I predetti obiettivi rappresentano parti integranti e sostanziali del P.E.G. – Piano della Performance.

2. La valutazione e la relativa distribuzione dell'erogazione individuale della premialità agli aventi diritto avviene mediante l'applicazione di quanto previsto all'Allegato 12. Non si applica premialità qualora il contributo al conseguimento dell'obiettivo sia pari a 0.

3. La distribuzione della premialità a ciascun dipendente è proporzionale al punteggio conseguito dallo stesso rispetto al punteggio complessivo conseguito da tutti gli aventi diritto.

4. La valutazione è effettuata dal dirigente competente e validata dal N.I.V.V. nell'ambito della Relazione sulla Performance. La mancata validazione da parte del N.I.V.V. preclude l'erogazione.

5. La programmazione delle performance e degli obiettivi la cui incentivazione è connessa allo stanziamento di risorse ex art. 15, co. 5 del CCNL 1/4/1999 è validata, anche con riferimento al rispetto delle norme di legge e dei vincoli contrattuali, dal N.I.V.V.

6. La proposta di delibera di Giunta con la quale l'organo esecutivo individua i servizi ex art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 è adottata dal dirigente cui afferisce il servizio in questione.

7. In caso di servizi trasversali ai settori dell'ente, il dirigente la cui attività o competenza è prevalente rispetto alle altre ne diventa il capofila e adotta la proposta di delibera in questione.

Art. 63 La valutazione della performance dei dirigenti e del segretario generale

1. Il Sindaco, su proposta istruttoria del N.I.V.V., è il valutatore, di ultima istanza dei dirigenti, ogni singolo dirigente è il valutato. Lo strumento di valutazione dei dirigenti è la specifica scheda di cui all'allegato 7bis.

2. Il Sindaco, anche su eventuale proposta dei dirigenti ed avvalendosi del supporto del N.I.V.V., individua gli obiettivi da affidare ai singoli dirigenti quale presupposto della valutazione della performance organizzativa. Tali obiettivi costituiscono parte integrante e sostanziale del P.E.G. – Piano della Performance.

3. La programmazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale risultano dall'applicazione del predetto allegato 7bis.

4. Al punteggio finale, espresso in centesimi, corrisponde direttamente la percentuale di premialità da erogare a titolo di indennità di risultato.

5. La valutazione dei dirigenti tiene conto dei vincoli dettati in materia dalla legge, con particolare riferimento alle performance in materia di applicazione delle norme sulla trasparenza, monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e effettivo rispetto di quelli dettati dal legislatore e/o dal regolamento dell'ente, rispetto dei vincoli di comunicazione delle informazioni sugli incarichi conferiti, etc., e, ove presente, della customer satisfaction.

6. La valutazione del segretario generale è effettuata dal Sindaco sulla base di una relazione finale ed eventuale colloquio, utilizzando la scheda allegato 7ter al presente Regolamento secondo i principi che seguono:

- la performance organizzativa, comprensiva del c.d. contributo individuale prevede l'individuazione da parte del Sindaco di almeno 3 obiettivi a cui è attribuito un peso ponderale complessivo pari a 50 punti, da distribuire fra gli obiettivi secondo la rilevanza strategica e di complessità attribuita agli stessi;

- alla performance individuale ovvero le capacità manageriali è attribuito dal Sindaco un peso ponderale pari a 50 punti da distribuire al fine del miglioramento continuo della performance.

La valutazione del segretario generale è espressa in centesimi di punto secondo la corrispondenza fra il sistema valutativo ed il sistema retributivo, così disciplinata :

Da 0 a 50 non si attribuisce alcuna premialità.

Da 51 a 60 punti 40% della premialità massima;

Da 61 a 70 punti 60% della premialità massima;

Da 71 a 80 punti 80% della premialità massima;

Da 81 a 90 punti 90% della premialità massima;

Da 91 a 95 punti 95% della premialità massima;

Da 96 a 100 punti intera premialità.

Art. 63bis Valutazione della performance delle posizioni organizzative e di altri incarichi assimilabili

1. La valutazione *de qua* comprende la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale.

2. La valutazione della performance organizzativa presuppone l'individuazione nel P.E.G. – Piano della performance di almeno 2 obiettivi, misurabili, afferenti alla struttura a cui è presposto il dipendente. Tali obiettivi sono individuati dai dirigenti o dai responsabili delle strutture apicali competenti per materia. A fine esercizio il grado di conseguimento di tali obiettivi è attestato dal dirigente o dal responsabile di cui sopra ed è validato dal N.I.V.V. nell'ambito delle proprie competenze in materia di Relazione sulla Performance. Al fine del funzionamento del sistema di misurazione ad ogni obiettivo è attribuito un identico peso, in modo che il massimo punteggio attribuibile, in caso di pieno conseguimento degli obiettivi, sia pari a 300 punti. La valutazione degli obiettivi è effettuata mediante l'elaborazione dell'Allegato 13/A al presente regolamento.

3. La valutazione della performance individuale è effettuata dal dirigente competente o dal responsabile apicale di riferimento mediante la verifica della performance prodotta con riferimento alle aree ed ai fattori di prestazione individuati all'Allegato 13/B al presente regolamento. La valutazione è effettuata a livello di singola area mentre i fattori rappresentano gli oggetti a cui far riferimento nella predetta valutazione. Ad ogni area è attribuito un punteggio secondo la graduazione che segue:

Grado A – Contributo/competenze/comportamenti non adeguato – punti 0;

Grado B – Contributo/competenze/comportamenti al di sotto delle attese – punti 200;

Grado C – Contributo/competenze/comportamenti parzialmente in linea con le attese – punti 400;

Grado D – Contributo/competenze/comportamenti in linea con le attese – punti 600;

Grado E – Contributo/competenze/comportamenti superiore alle attese – punti 700.

4. La valutazione della performance individuale risulta dalla media dei punteggi conseguiti per ogni area. La valutazione finale risulta dalla somma dei punteggi afferenti alla valutazione della performance organizzativa ed alla valutazione della performance individuale.

5. Il collegamento fra valutazione e sistema retributivo risulta dalla tabella che segue:

Fino a 500 punti – non si applica la premialità;

Da 501 e fino a 600 punti – si applica il 50% della premialità prevista;

Da 601 e fino a 700 punti – si applica il 60% della premialità prevista;
Da 701 e fino a 800 punti – si applica il 70% della premialità prevista;
Da 801 e fino a 850 punti – si applica il 80% della premialità prevista;
Da 851 e fino a 900 punti – si applica il 85% della premialità prevista;
Da 901 e fino a 950 punti – si applica il 90% della premialità prevista;
Da 951 e fino a 1000 punti – si applica il 100% della premialità prevista.

6. Nel primo anno di applicazione la valutazione della performance organizzativa coincide con il grado di conseguimento degli obiettivi di P.E.G. – Piano della Performance delle strutture di competenza. In tal senso sono attribuiti 300 punti in caso di pieno conseguimento degli obiettivi, 200 punti in caso di conseguimento parziale e 0 punti in caso di mancato conseguimento degli obiettivi

Art. 64 Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

Art. 64bis Valutazione performance inerente al piano di razionalizzazione

1. Ai fini della valutazione della performance inerente all'applicazione del piano ex art. 16, co. 4, 5 e 6 del D.L. 98/20111 e successive modifiche ed integrazioni, limitatamente alle risorse destinate alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la stessa è articolata nella valutazione della performance organizzativa e nella valutazione della performance individuale secondo quanto previsto dall'allegato n. 10, quale parte integrante e sostanziale, al presente Regolamento.
2. Il singolo dipendente trova allocazione in progetti o altri ambiti organizzativi, quali articolazione del predetto piano, su indicazione della Conferenza dei Dirigenti a seguito di proposta presentata dal dirigente competente per materia. Il dipendente è inserito nel piano qualora direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate con deliberazione di Giunta Comunale, ed è valutato sulla base del punteggio conseguito, così come risultante dai criteri di cui al richiamato allegato n. 10 al presente Regolamento. In caso di progetti di carattere intersettoriale o a valere sui più settori organizzativi, la valutazione è effettuata nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti sulla base della proposta del Dirigente del settore organizzativo di riferimento, altrimenti provvede il Dirigente del settore organizzativo competente.

3. Sulla base del predetto punteggio si applica la disciplina di cui agli artt. 60 e 61 del presente Regolamento in materia di collocazione nelle fasce di merito ed attribuzione delle premialità. Qualora il numero dei dirigenti sia inferiore a tre, non consentendo dunque, l'applicazione dei richiamati artt. 60 e 61, si applica la tabella di cui all'allegato n. 11 al presente Regolamento.

4. La certificazione dei risparmi conseguiti è effettuata dall'Organo di Revisione Economico Finanziario, la valutazione dei dirigenti è effettuata dal N.I.V.V. Non si applicano premialità e integrazioni al fondo per il trattamento del salario accessorio in caso di mancato conseguimento di economie.

5. In caso di impossibilità tecnica relativa all'idoneo collocamento nelle predette fasce di merito intervengono rispettivamente i Dirigenti in seno alla competente Conferenza o, per gli stessi, il N.I.V.V. Eventuali difficoltà applicative o interpretative sono comunque risolte dal N.I.V.V. stesso, sentiti i Dirigenti.