

## 7. La performance individuale: modalità di applicazione

### 7.1. Il segretario comunale

Il sistema di valutazione del segretario comunale, finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato come prevista dal CCNL vigente, si basa sulla valutazione delle attività e delle funzioni svolte, come esplicitate dall'articolo 97 del TUEL, e dalle altre eventualmente conferite dal Sindaco o previste da regolamenti e statuto.

In base all'articolo 97 del d.lgs. 267/2000 le funzioni proprie del segretario comunale, e quindi oggetto di valutazione, sono quelle indicate nella scheda 6.

In aggiunta, il Sindaco, contestualmente all'approvazione del Bilancio di previsione, assegna al Segretario, nell'ambito delle funzioni sopra descritte, specifici obiettivi gestionale utilizzando la scheda 2.

Il peso delle componenti della valutazione della performance individuale risulta così articolato:

<b>Obiettivi Gestionali</b>	20/100 punti
<b>Funzioni</b>	80/100 punti

In caso di non assegnazione degli obiettivi individuali da parte del Sindaco, la *performance* individuale sarà misurata unicamente attraverso la componente "Funzioni", alla quale corrisponderà un punteggio massimo di 100 punti.

La retribuzione di risultato sarà così assegnata:

<b>Punteggio</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
da 0,01 a 40	pari al 2%
da 40,01 a 60	pari al 4%
da 60,01 a 80	pari al 6%
da 80,01 a 90	pari all'8%
da 90,01 a 100	pari al 10%

### 7.2. I titolari di Posizione Organizzativa

Il sistema di valutazione della *performance* dei responsabili dei settori - titolari di P.O. – si basa su un percorso che consente di effettuare una valutazione finale risultante da una pluralità di informazioni e valutazioni rese da soggetti diversi.

Ad ogni responsabile di settore (P.O.) vengono assegnati un certo numero di obiettivi gestionali, nei quali sono inclusi anche specifici obiettivi di performance l'assegnazione degli obiettivi gestionale avviene utilizzando la scheda 2; sono anche oggetto di valutazione i comportamenti e le competenze utilizzando le schede 3 e 4.

Il peso delle componenti della valutazione della performance individuale risulta così articolato:

<b>Obiettivi Gestionali</b>	75/100 punti
<b>Comportamenti e competenze</b>	25/100 punti

La retribuzione di risultato sarà così assegnata:

<b>Punteggio</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
------------------	----------------------------------

fino a 60,00	pari al 10%
da 60,01 a 70	pari al 13%
da 70,01 a 80	pari al 16%
da 80,01 a 90	pari al 20%
da 90,01 a 100	pari al 25%

### 7.3. Altri dipendenti

Il responsabile di P.O. assegna a ciascun dipendente del proprio settore un numero massimo di cinque obiettivi individuali e/o di gruppo, di cui uno di *performance* e/o trasversale del PDO, con il relativo indicatore di risultato e *target* utilizzando la scheda 2.

Il mancato conseguimento dell'obiettivo, ove derivante da circostanze sopravvenute non imputabili al dipendente, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo, a condizione che il soggetto da valutare abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al titolare di P.O. nel momento in cui esse si sono appalesate. In tal caso è possibile assegnare al dipendente uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio che diverranno oggetto di valutazione. Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica in qualunque momento nel corso dell'anno, ma non oltre il 30 novembre.

Per quanto concerne invece la componente "comportamenti e competenze", la valutazione è effettuata mediante la scheda 5.

Il procedimento di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa si compone di tre fasi principali:

- 1) **La fase iniziale di comunicazione e confronto** con il soggetto da valutare si attua all'inizio dell'anno quando il titolare di posizione organizzativa incontra i propri dipendenti per illustrare le politiche dell'Ente ed assegnare e illustrare gli obiettivi e gli indicatori di risultato. Con gli obiettivi vengono illustrati anche i comportamenti attesi, sulla base dei quali i dipendenti verranno valutati nel corso dell'anno. A conclusione del colloquio i parametri per la valutazione sono riportati su un'apposita scheda che, sottoscritta da parte del titolare di P.O. e del dipendente, viene consegnata a quest'ultimo. Il titolare di P.O. potrà prevedere ulteriori incontri individuali o di gruppo per rendere più chiari ai soggetti coinvolti l'avvio del processo e gli elementi di valutazione.
- 2) **La fase intermedia** consiste nella verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi, in cui il titolare di P.O. può organizzare riunioni di servizio per confrontarsi con i dipendenti su eventuali problematiche e sulle possibili azioni correttive.
- 3) **La fase finale** si svolge a conclusione dell'anno quando il titolare di P.O. valuta i risultati conseguiti ed i comportamenti osservati. La valutazione di fine periodo si conclude di norma con un colloquio nel quale il titolare di P.O. provvede alla consegna della scheda 6 che contiene gli elementi di valutazione ed il punteggio finale conseguito.

A conclusione del procedimento, di tutte le valutazioni del personale dipendente non titolare di P.O. è formata, a cura dell'O.I.V. (o Nucleo di Valutazione), una graduatoria unica a livello di Ente. In caso di parità di punteggio, hanno priorità i dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'anno precedente e, in caso di ulteriore parità, nel secondo anno antecedente.

In caso di ulteriore parità, l'ordine di priorità è stabilito sulla base del miglior punteggio riportato nella valutazione delle competenze/comportamenti.

In considerazione del rinvio, disposto con d.lgs. 1.8.2011 n.141, dell'entrata in vigore dei nuovi criteri di

riparto tra i dipendenti delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, si applicheranno le regole di seguito dettagliate, riservandosi di aggiornare il presente Sistema per introdurre i nuovi criteri di differenziazione retributiva in fasce, stabiliti dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del Decreto, non appena, a seguito del rinnovo della contrattazione collettiva, si renderanno applicabili.

Il peso delle componenti della valutazione della performance individuale risulta così articolato:

<b>Obiettivi Gestionali</b>	50/100 punti
<b>Comportamenti e competenze</b>	50/100 punti

Fino all'entrata in vigore dei nuovi criteri di differenziazione retributiva in fasce, l'importo individuale del compenso incentivante la produttività è calcolato sulla base delle seguenti regole:

1) **Ripartizione del fondo incentivante tra i settori.**

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:

Categoria A - parametro 1

Categoria B – parametro 1,5

Categoria C – parametro 2

Categoria D – parametro 2,5

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del Settore (FIS). I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O. Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) è quindi determinato mediante la seguente formula:

- $FIS = (FIE/SPIE)SPIS$

FIS = Fondo incentivante del Settore

FIE = Fondo incentivante dell'Ente

SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente

SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

2) **Ripartizione del fondo incentivante del settore tra i dipendenti del settore.**

Il Fondo incentivante del Settore (FIS) viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (BII) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il Beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:

- $BII = (FIS)(GRO)(PIC)/(SPIC)$

BII = Beneficio individuale di incentivazione

FIS = Fondo incentivante del Settore

GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV (o Nucleo di Valutazione) in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti

La presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per:

- congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro);
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1;
- permessi di cui alla L. 22/2/92 n. 104, art. 33, comma 6.

Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore.

Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.

Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato ad altro settore.

#### **7.4. Altri istituti economici di natura incentivante**

I criteri di misurazione e valutazione della *performance* organizzative e individuale del personale dipendente troveranno applicazione nell'ambito del nuovo sistema premiale delineato dal Decreto, con riguardo ai seguenti altri istituti economici di natura incentivante:

##### **7.4.1. Le progressioni economiche orizzontali**

Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo.

Possono esserne destinatari una quantità non superiore al 20% dei dipendenti della categoria che hanno i requisiti per potervi partecipare.

Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio delle "competenze e comportamenti professionali e organizzativi". A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, nella penultima.

Le valutazioni di tutti i dipendenti di categoria D sono effettuate dall'OIV (o Nucleo di Valutazione).

#### **7.4.2. Le progressioni di carriera**

In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la Giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.

Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, della valutazione media degli ultimi tre anni; a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli.

#### **7.4.3. Altri istituti**

Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni.

Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, i cui oneri sono sostenuti dall'ente, si tiene conto della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni.

## **8. Trasparenza e benessere organizzativo**

---

Il presente Sistema è definito dall'OIV (o Nucleo di Valutazione), ai sensi dell'art. 9, comma 1, del Regolamento comunale sul ciclo di gestione della *performance*, e dopo l'espletamento delle connesse relazioni sindacali, viene approvato dalla Giunta Comunale.

Viene infine pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto del principio di trasparenza totale disposta dall'art. 11 del Decreto. La relativa data di pubblicazione va comunicata a tutto il personale dell'Ente, a scopo informativo, nonché alle rappresentanze sindacali.

L'OIV (o Nucleo di Valutazione) curerà annualmente, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), una volta costituito, la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del Sistema e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale stesso.