|  |
| --- |
| http://www.araldicacivica.it/pix/altre immagini comuni/na/sorrento0.gif**COMUNE DI SORRENTO** |

|  |
| --- |
| **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**  |

***ADOTTATO CON DELIBERA DELLA***

***GIUNTA COMUNALE N° \_\_\_ DEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

**INDICE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TITOLO I**  | **Sistema di misurazione e valutazione della performance** | **Pag.** |
| **Art. 1 – Principi generali** | **3** |
| **Art. 2 – Descrizione del sistema** | **4** |
| **Art. 3 – Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance** | **4** |
| **Art. 4 – Performance organizzativa** | **5** |
| **Art. 5 – Performance individuale** | **6** |
| **Art. 6 – Gestione del contenzioso** | **6** |
| **TITOLO II**  | **Sistema di valutazione dei dipendenti con qualifica dirigenziale** |  |
| **Art. 7 – Metodologia di valutazione** | **7** |
| **Art. 8 – La retribuzione di posizione** | **7** |
| **Art. 9 - Procedura di valutazione dei dirigenti**  | **7** |
| **Art. 10 – Determinazione della retribuzione di risultato** | **8** |
| **TITOLO III**  | **Sistema di valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione** |  |
| **Art. 11 – Area delle Elevate Qualificazioni** | **9** |
| **Art. 12 – La retribuzione di posizione** | **10** |
| **Art. 13 - Procedura di valutazione dei titolari di incarichi di E.Q.**  | **10** |
| **Art. 14 – Determinazione della retribuzione di risultato** | **11** |
| **TITOLO IV**  | **Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti** |  |
| **Art. 15 - Oggetto**  | **12** |
| **Art. 16 – Assegnazione degli obiettivi** | **12** |
| **Art. 17 – Assegnazione del budget**  | **12** |
| **Art. 18 – Procedura di valutazione** | **14** |
| **Art. 19 – Attribuzione e differenziazione del premio individuale** | **15** |
| **TITOLO V**  | **Sistema di valutazione per la progressione all’interno delle aree** |
| **Art. 20 – Sistema di valutazione per la progressione** **all’interno delle aree: rinvio alla contrattazione decentrata** | **16** |
| **Art. 21 – Abrogazioni** | **16** |
| **Art. 22 – Entrata in vigore** | **16** |

|  |
| --- |
| **TITOLO I – Sistema di misurazione e valutazione della performance**  |

**Articolo 1 – Principi generali**

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per il seguito anche SMiVaP, è improntato all’applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e sue successive integrazioni e modifiche.
2. Il decreto legislativo n. 150/2009, come integrato e modificato dal D.lgs. n. 74/2017, contempla infatti un’organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema articolato nel quale si collocano la valutazione dei dirigenti e del restante personale nonché il controllo strategico e il controllo di gestione.
3. Per quanto concerne nello specifico i sistemi di valutazione, gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei seguenti articoli (Vedi articoli 16 e 31 del D.lgs. n. 150/2009 e art. 18 del D.lgs. n. 74/2017):

|  |  |
| --- | --- |
| Principi generali | Articolo 3 |
| Ciclo di gestione della performance | Articolo 4 |
| Obiettivi e indicatori | Articolo 5 comma 2 |
| Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance | Articolo 7 |
| Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance individuale | Articolo 9 |
|  Piano della performance e Relazione sulla performance | Articolo 10 |

1. La misurazione e la valutazione della performance sono condotte con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai dipartimenti, servizi e/o uffici in cui si articola e ai singoli dipendenti (art. 3 comma 2).
2. Obiettivo prioritario di misurazione e valutazione della performance è innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell’Ente, individuando standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, responsabili di una unità organizzativa o di funzioni in posizione di autonomia e responsabilità.
3. Principi regolatori delle politiche di gestione del personale sono individuati in meritocrazia, selettività nell’erogazione dei premi, valutazione in concreto delle performance, sia a livello di ente che di singolo dipendente/responsabile di incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.).
4. Il presente Sistema definisce le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.
5. Tali sistemi di valutazione rappresentano, altresì, strumenti di diffusione, tra tutto il personale dell’Ente, delle informazioni relative alle modalità e ai criteri adottati nella valutazione della performance organizzativa e individuale.
6. Nello specifico, il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Sorrento è finalizzato a:
* Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
* Assicurare la crescita delle competenze professionali;
* Orientare la performance dirigenti, dei responsabili di incarichi di E.Q. e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi;
* Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell’organizzazione;
* Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
* Responsabilizzare i dirigenti e i Titolari di E.Q. in merito agli obiettivi assegnati e promuovere la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati.
1. Il presente sistema di valutazione, ai fini dell’approvazione, ha riportato il parere favorevole del nucleo di valutazione ed è stato sottoposto per la condivisione ai dirigenti, ai dipendenti titolari di E.Q. e alle Organizzazioni sindacali di categoria in sede di confronto.
2. Sulla base delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 74/2017 la metodologia di valutazione è assoggettata a verifica annuale, con il vincolo di acquisire il parere vincolante dell’organismo di valutazione.

## Articolo 2 – Descrizione del sistema

1. Lo SMiVaP ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione:
2. Della performance organizzativa dell’Ente;
3. Della valutazione e relativa graduazione dei dipartimenti per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti ex art. 27 e 29 del CCNL sottoscritto il 23.12.1999 per l’area della dirigenza e ss.mm.ii., letto alla luce del c.c.n.l. del 17/12/2020 e ss.mm.ii.;
4. Del conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, graduazione delle posizioni gestionali e valutazione della performance per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ex art.17 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, debitamente recepito presso l’ente;
5. Le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati per il personale non dirigente ai fini dell’erogazione dei premi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi.

**Art. 3 – Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
* Il Sindaco
* La Giunta comunale;
* Il Nucleo di Valutazione;
* Il Segretario Generale;
* I Dirigenti.
1. La funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’Ente è svolta dal Nucleo di valutazione nell’ambito del processo di valutazione del personale con qualifica dirigenziale. La valutazione finale viene trasmessa ai dirigenti, al segretario generale ed al sindaco, che, in uno all’amministrazione comunale, ne prende atto in sede di approvazione della relazione della performance, relazione che sarà trasmessa anche ai consiglieri ed al collegio dei revisori contabili.

Il Nucleo di valutazione per la valutazione della performance individuale, nonché di quella collettiva si avvale dei seguenti documenti di programmazione:

* Linee Programmatiche del Sindaco
* Bilancio di previsione
* Documento Unico di Programmazione
* Piano Esecutivo di Gestione, PIAO;
* Relazione sulla performance;
* Esiti dei verbali di controllo ed anticorruzione, oltre che di specifica corrispondenza trasmessa.

Anche sulla base delle valutazioni condotte dal nucleo di valutazione il segretario generale redige la redazione sulla performance, che, all’esito di validazione da parte del nucleo, viene approvata dalla giunta.

La valutazione del segretario generale è di competenza del sindaco, in rapporto agli obiettivi allo stesso assegnati ed alle attività di propria competenza.

3. La valutazione delle prestazioni dei titolari di incarichi di elevate qualificazioni e dei dipendenti è effettuata al termine di ogni anno dal dirigente del dipartimento di appartenenza secondo la vigente struttura organizzativa.

4.La stessa può essere attivata con periodicità più ravvicinata in caso di particolari esigenze organizzative, con le metodologie previste dal presente regolamento.

5.Nel caso di dirigenti subentrati nella direzione di servizi nel corso dell'anno oggetto di valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione dei dipendenti è del dirigente titolare dell'incarico di direzione per il maggior numero di mesi dell’anno. Per una valutazione oggettiva, il dirigente deve avvalersi di tutti gli atti esistenti negli uffici anche se elaborati antecedentemente al proprio incarico. In subordine la valutazione verrà fatta dal dirigente titolare dell’incarico di direzione in servizio a fine anno. In tal caso lo stesso può richiede pareri e relazioni al precedente dirigente.

**Articolo 4 – Performance organizzativa**

1. La performance organizzativa dell’Ente sarà misurata in relazione al grado di attuazione dei Piani e dei Programmi definiti dall'Amministrazione comunale, all’andamento della gestione, alla modernizzazione e al rispetto dei vincoli legislativi, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso ed alla valutazione degli utenti e dei cittadini.
2. Ciascun dirigente partecipa alla definizione della proposta di obiettivi da inserire nel PIAO relativo al Dipartimento di propria competenza, declinando in maniera particolareggiata gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici mediante elaborazione della **Scheda n. 1** di cui all’**Allegato A,** di concerto con il Sindaco, l'Assessore di riferimento e il Segretario Generale. Il PIAO e gli obiettivi in esso contenuti sono proposti alla giunta dal Segretario.
3. Il “peso” degli obiettivi, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è concertato tra il Sindaco e l'assessore di riferimento, con il supporto del Segretario Generale, tenuto conto di quanto rappresentato dal dirigente.
4. Nella fase di definizione della valutazione del personale dirigente, il Nucleo di valutazione propone i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale, mediante elaborazione della **Scheda n. 2** di cui all’**Allegato B**, il cui schema è allegato al presente sistema di valutazione, che ne sintetizza i risultati.
5. Il livello complessivo della performance organizzativa costituirà una componente della premialità da attribuire alla retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale e delle elevate qualificazioni, nonché all’erogazione del premio individuale ai dipendenti con riguardo allo specifico istituto contrattuale, di cui all’art.80, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

**Articolo 5 – Performance individuale**

1. Per performance individuale si intende il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell’ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di adeguato espletamento delle mansioni ricoperte, del conseguimento di obiettivi individuali e/o dell’apporto individuale alla performance organizzativa e dell’adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto. Gli obiettivi di performance individuale sono contenuti nel PIAO e per la loro predisposizione ed approvazione si applicano le stesse regole dettate per gli obiettivi di performance organizzativa.
2. Il sistema permanente di valutazione del personale è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell’Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connessi. Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e delle professionalità dei dipendenti per il perseguimento di finalità correlate anche allo sviluppo organizzativo e al miglioramento dei servizi.
3. La performance individuale dei dirigenti, dei Titolari di Incarichi di E.Q. e del personale è regolata nel dettaglio dal sistema di valutazione recante la metodologia applicata.

**Art. 6 - Gestione del contenzioso**

1. Al termine del procedimento valutativo, la scheda di valutazione è trasmessa al dipendente (dirigente, titolare di incarico di E.Q. e personale non dirigente) cui si riferisce la valutazione.
2. Se la valutazione espressa dal soggetto valutatore non è condivisa dal dipendente, quest’ultimo può chiederne la rivalutazione, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi, entro 10 giorni da quando la scheda viene notificata, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce.
3. Il valutatore, entro 30 giorni dalla data di ricevimento del contraddittorio, convoca il dipendente, espleta la procedura, assume la propria decisione in merito all’istanza e formalizza la valutazione definitiva che sarà notificata all’interessato.
4. Trascorsi i trenta giorni, in caso di inerzia del valutatore, il procedimento sarà affidato al dirigente deputato alla sua sostituzione, individuato a mente del vigente decreto sindacale in materia, anche eventualmente su atto di impulso del segretario generale. Il dirigente inerte è sottoposto alla procedura disciplinare e del relativo comportamento si terrà conto ai fini della sua valutazione.
5. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

|  |
| --- |
| **TITOLO II – Sistema di valutazione dei dipendenti con qualifica dirigenziale** |

**Art. 7 – Metodologia di valutazione**

1. La presente metodologia si applica al personale con qualifica dirigenziale. Essa consente di determinare la retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, nel rispetto della normativa vigente in materia, dei criteri generali fissati dal Regolamento sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi e delle disposizioni introdotte dai CC.CC.NN.LL. di comparto.
2. Il metodo adottato ha per oggetto la valutazione sui risultati raggiunti in riferimento al conseguimento degli obiettivi assegnati, ai comportamenti organizzativi e alle prestazioni manageriali, nonché al contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa. Ciò richiede la preventiva definizione dei fattori di valutazione della prestazione e l’esplicitazione - per ciascun fattore di valutazione - dei relativi parametri di apprezzamento.

**Art. 8 – La retribuzione di posizione**

1. Le posizioni di responsabilità delle strutture organizzative dirigenziali sono graduate, sia ai fini della determinazione della retribuzione di posizione sia a quella di risultato prevista dai contratti collettivi nazionali, tenendo conto di fattori di valutazione connessi anche alla complessità organizzativa e gestionale, alle responsabilità gestionali interne ed esterne e alla rilevanza strategica per lo sviluppo dell’Ente.
2. La graduazione delle posizioni dirigenziali è determinata dal Nucleo di valutazione nel rispetto delle procedure stabilite secondo i criteri generali riportati della **Scheda n. 3** di cui all’**Allegato C.**

**Articolo 9 – Procedura di valutazione dei dirigenti**

1. Il Nucleo di valutazione trasmette agli interessati, al segretario generale ed al Sindaco la valutazione della performance dei dirigenti, al fine di avviare le procedure di redazione ed approvazione della relazione della performance e, con essa, la presa d’atto degli organi istituzionali dell’esito della valutazione; all’uopo il Nucleo utilizza la **Scheda n. 4** di cui all’**allegato “D”,** sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
2. Nella misura del 55% per i risultati raggiunti come performance individuale rispetto agli obiettivi assegnati, come annualmente declinati nel Piano della Performance;
3. Nella misura del 35% per le capacità manageriali, organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo e dagli esiti dei controlli, e per la capacità di valutazione dei collaboratori;
4. Nella misura del 10% per i risultati raggiunti come contributo alla performance organizzativa che identifica le priorità strategiche dell’ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati.
5. Nella definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo di valutazione si avvale, tra l'altro, di apposite verifiche intermedie effettuate con il dirigente durante l’esercizio di riferimento e di una sintetica e significativa relazione dello stesso a fine anno, con la quale vengono illustrate le attività realizzate dal proprio dipartimento in vista del conseguimento dei singoli obiettivi gestionali.
6. Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di valutazione, sulla base della metodologia riportata nell'**Allegato "D"** recante una scala di valori riferibile al grado di raggiungimento dell’obiettivo programmato in termini quali-quantitativi. Per ciascun obiettivo attribuito al Dipartimento, si procede:
* ad effettuare eventuali verifiche periodiche su praticabilità e comportamenti correlati al raggiungimento dell’obiettivo;
* all'attribuzione di un primo *punteggio autovalutativo*, scaturente dall'analisi oggettiva dei meri fatti verificatisi nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, sulla base della scala di punteggio riportato nella tabella di riferimento;
* all'individuazione di eventuali fattori causali che possano aver generato un mancato o parziale conseguimento dell'obiettivo che non siano imputabili all'azione gestionale del dirigente, ma ascrivibili a motivazioni di diversa natura, quali ad esempio ritardi e/o inadempimenti di soggetti interni o esterni all'Ente;
1. Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 100. Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti deriva dalla seguente formula:

Media ponderata dei punteggi sui singoli obiettivi x 55% = \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Parametro A)

1. Il valore del 35% di cui alla lett. b) è misurato attraverso gli indicatori riportati nella scheda di valutazione (Parametro B).
2. Il livello complessivo della performance organizzativa, che identifica le priorità strategiche dell’ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati, con carattere trasversale e comune a tutti i Dipartimenti, determina un punteggio aggiuntivo fino ad un massimo del 10% del punteggio assegnato al comma precedente (Parametro C).
3. Possono essere oggetto di valutazione della performance coloro i quali hanno coperto la reggenza di un dipartimento anche per un periodo inferiore all’anno solare purché in presenza di specifici documenti di attribuzione dei risultati da conseguire. La retribuzione di risultato teorica, di conseguenza, verrà parametrata all’effettivo periodo di reggenza del dirigente.

**Art. 10 – Determinazione della retribuzione di risultato**

1. Il valore economico della retribuzione di risultato di tutte le funzioni dirigenziali previste dall’assetto organizzativo dell’Ente è determinato annualmente nel rispetto della disciplina inserita nei vigenti contratti nazionali di lavoro per l'area della dirigenza.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell’anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell’anno successivo.
3. Agli esiti del procedimento valutativo, si procede alla determinazione della misura della retribuzione di risultato spettante al dirigente attraverso una *“scala di corrispondenza*”, riportata nell'**Allegato D,** tra il punteggio finale complessivo ottenuto dalla somma del Parametro A, del Parametro B e del Parametro C indicati all’articolo precedente, e i valori percentuali da applicare sulla retribuzione di risultato massima prefissata dall’Ente ai sensi del comma 1.
4. Si considera negativa**,** ai fini dell’applicazione dell’art. 28 del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50. Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell’art. 55 quater del D.Lgs. n.165/2001.
5. In caso di incarico ad interim per la reggenza di una posizione dirigenziale vacante, fermo restando il divieto di corresponsione di due retribuzioni di posizione in capo allo stesso dirigente, per la durata dell’incarico al dirigente interessato è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 30% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell’incarico ad interim. Tali risorse sono utilizzate per valorizzare adeguatamente la retribuzione di risultato dei dirigenti che sono stati incaricati ad interim delle relative funzioni.
6. L’importo della retribuzione di risultato che sarà effettivamente erogato al dirigente terrà conto della valutazione complessiva dei risultati conseguiti e del grado di conseguimento degli obiettivi.
7. Al dirigente che, nel corso dell’anno oggetto di valutazione, avrà percepito altri compensi compatibili con il principio di “onnicomprensività” del trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione nazionale di comparto, verrà applicata una riduzione della retribuzione di risultato, secondo il seguente sistema di perequazione:

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPENSO ANNUALE PERCEPITO** | **ABBATTIMENTO QUOTA RETRIBUZIONE DI RISULTATO** |
| Da € 1.000,00 ad € 1.999,00 | 10% |
| Da € 2.000,00 ad € 3.999,00 | 15% |
| Da € 4.000,00 | 20% |

1. I risparmi scaturenti dall’applicazione del comma precedente sono utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato delle altre posizioni dirigenziali.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell’Ente.

|  |
| --- |
| **TITOLO III –Sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione** |

**Art. 11 – Area delle Elevate Qualificazioni**

1. Nell’ambito dei Dipartimenti presenti nella struttura organizzativa del Comune, la Giunta istituisce particolari posizioni di lavoro, definite “Elevate Qualificazioni”, che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità ovvero lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali.
2. La deliberazione giuntale istitutiva e l’apposito regolamento, disciplinante anche la procedura di affidamento, contempla i criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) e le modalità di graduazione degli stessi. Il presente sistema prescrive valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei citati dipendenti orientata a garantire un rapporto stretto tra retribuzione e responsabilità - performance.
3. Gli incarichi relativi all’area delle E.Q. sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità, secondo il vigente Regolamento comunale sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
4. Il presente sistema adotta metodologia di valutazione che consente di determinare la retribuzione di posizione e di risultato spettante a ciascun dipendente titolare di E.Q., nel rispetto della normativa vigente in materia, dei criteri generali fissati dal Regolamento sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi e delle disposizioni introdotte dal CCNL di comparto.
5. La valutazione è condotta in base al conseguimento degli obiettivi, alle prestazioni professionali e al contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa, previa definizione dei fattori di valutazione della prestazione e l’esplicitazione - per ciascun fattore di valutazione - dei relativi parametri di apprezzamento.

**Art. 12 – La retribuzione di posizione**

1. Le posizioni di responsabilità delle strutture organizzative connesse agli incarichi di E.Q. sono graduate, anche ai fini della retribuzione di posizione prevista dai contratti collettivi nazionali, in funzione dei fattori indicati nell’art. 106 del dal Regolamento sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, cui si rinvia.
2. La retribuzione di posizione dei Titolari di E.Q. può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, ai sensi dell’art.17 del CCNL 16.11.2022, e serve a remunerare il maggior carico di responsabilità derivante dall’affidamento delle funzioni attribuite.
3. La valutazione e la graduazione dei Titolari di E.Q. è determinata nel rispetto della metodologia inserita nella **Scheda n. 5** di cui all’**allegato “E”**.A tal fine il Nucleo di valutazione può richiedere un confronto e/o convocare i dirigenti dei dipartimenti cui afferiscono le varie posizioni di E.Q. per ottenere eventuali ulteriori elementi utili alla suddetta graduazione.
4. La retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di E.Q. assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta salva la corresponsione di specifici incentivi previsti dal CCNL di comparto.

**Articolo 13 – Procedura di valutazione dei titolari di E.Q.**

1. Il Dirigente effettua la valutazione della performance dei titolari di E.Q. utilizzando la **Scheda n. 6** di cui all’**allegato “F”.** Il punteggio massimo attribuibile per la parte relativa ai risultati ottenuti è pari a 100, che viene distribuito sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
2. Nella misura del 55% per i risultati raggiunti come performance individuale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con particolare riferimento agli indicatori di misurazione previsti per ciascun obiettivo;
3. Nella misura del 35% per le capacità professionali e organizzative (capacità e competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con altri titolari di E.Q.; capacità di aggiornamento professionale);
4. Nella misura del 10% in relazione al contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa come illustrato nella **Scheda n. 2 dell’Allegato B,** che identifica le priorità strategiche dell’ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati, con carattere trasversale e comune a tutti i Dipartimenti;
5. Gli obiettivi sono quelli assegnati dal Dirigente, a seguito definizione del Piano degli obiettivi, nel PIAO, nel quale figureranno anche progetti particolarmente rilevanti per l’ente e/o di carattere intersettoriale. Il dirigente, all’atto del conferimento dell’incarico e dell’assegnazione degli obiettivi annuali, attribuirà ad essi un “peso”, coinvolgendo ciascun Titolare di E.Q. di propria competenza.
6. La valutazione è effettuata dai dirigenti prima che gli stessi siano valutati da parte del Nucleo di valutazione.
7. Possono essere oggetto di valutazione della performance coloro i quali sono stati nominati titolari di E.Q. di uno o più “Servizi” anche per un periodo inferiore all’anno solare purché in presenza di specifici documenti di attribuzione dei risultati da conseguire. La retribuzione di risultato, di conseguenza, verrà parametrata all’effettivo periodo di reggenza dell’incarico di E.Q.
8. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai titolari di E.Q. che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti e rimodulazione della valutazione entro giorni 10 dalla ricezione della scheda. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere conto i dirigenti nella valutazione finale. In caso di inerzia, si applica il sistema sostitutivo del dirigente inerte contemplato all’art. 6, comma 4, del presente sistema.
9. La valutazione dei titolari di E.Q. viene trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione, ai fini della valutazione in ordine alla capacità del dirigente di valutare le risorse umane ad esso assegnate.

**Art. 14 – Determinazione della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è attribuita ai titolari di E.Q. nel rispetto della disciplina inserita nella **Scheda n. 6** riportata nell’**allegato “F”.** Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale realizzata nel rispetto della procedura riportata nel precedente articolo.
2. La somma del parametro A con il parametro B e il parametro C, di cui all’articolo precedente, determina la valutazione finale, che rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato.
3. Si considera negativa**,** ai fini dell’applicazione dell’art. 38, comma 1, del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 50.
4. Il peso attribuito dal Nucleo di valutazione nella fase di graduazione di ogni Titolare di E.Q. presente nell’ordinamento dell’Ente, determinata nel rispetto della metodologia di valutazione adottata nel presente sistema di valutazione, rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato.
5. L’importo teorico dell'indennità di risultato si ottiene dividendo l’importo totale destinato alla retribuzione di risultato per la somma dei punteggi ottenuti da ciascun incaricato di E.Q. nella graduazione delle stesse. L’importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo punteggio conseguito da ciascun titolare di E.Q.
6. Il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del premio relativo all’indennità di risultato nella misura massima ottenuta in base ai criteri definiti al comma 4. Per punteggi inferiori a 100 viene attribuita l’indennità di risultato in misura proporzionale al risultato ottenuto. Nel caso in cui si realizzi una percentuale inferiore a 50 punti non sarà attribuita l’indennità di risultato.
7. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell’Ente.

|  |
| --- |
| **TITOLO IV - Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti** |

**Art. 15 - Oggetto**

1. Il presente sistema disciplina le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell’art. 107 del Regolamento sull’Ordinamento degli uffici e dei Servizi con le disposizioni dei seguenti articoli. Il presente sistema di valutazione recepisce, altresì, i principi generali introdotti dall’art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, in merito alla valorizzazione del merito e dei metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti.
2. L’erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e alla performance organizzativa di cui all’art.80, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 16.11.2022 si realizza, sia sulla base dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia in base all’apporto individuale al conseguimento di tali obiettivi, mediante la compilazione della predetta scheda di valutazione.

**Art. 16 – Assegnazione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell’Ente definite nell’ambito del Piano della performance ovvero attraverso la definizione di specifici progetti e/o di piani di lavoro, collegati o meno agli obiettivi del Piano degli Obiettivi.
2. I Dirigenti definiscono la programmazione operativa di massima per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa rendendoli edotti mediante apposito incontro o comunicazione scritta, in cui vengono illustrati i compiti e le responsabilità loro assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, il Dirigente procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti e all’eventuale aggiornamento degli stessi.
3. Nelle more e fino all’approvazione del PIAO, restano attribuiti gli obiettivi dell’attività ordinaria.

 **Art. 17 - Assegnazione del budget**

1. In applicazione degli accordi in sede di contrattazione decentrata integrativa verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate ai singoli Dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive Aree di appartenenza, ex-categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AREA** | **EX CATEGORIA****ECONOMICA** | **TABELLARE ANNUO CCNL 16.11.2022** | **PARAMETRO** **DI LIVELLO** |
| **OPERATORI** | A1 | 18044,37 | 100,00 |
|  | A2 | 18283,31 | 101,32 |
|  | A3 | 18653,28 | 103,37 |
|  | A4 | 18968,58 | 105,12 |
|  | A5 | 19344,93 | 107,21 |
|  | A6 | 19676,93 | 109,05 |
| **OPERATORI ESPERTI** | B1 | 19034,51 | 105,49 |
|  | B2 | 19335,69 | 107,16 |
|  | B3 | 20072,88 | 111,24 |
|  | B4 | 20364,41 | 112,86 |
|  | B5 | 20692,31 | 114,67 |
|  | B6 | 21055,9 | 116,69 |
|  | B7 | 21844,36 | 121,06 |
|  | B8 | 22322,36 | 123,71 |
| **ISTRUTTORI** | C1 | 21392,87 | 118,56 |
|  | C2 | 21886,58 | 121,29 |
|  | C3 | 22469,78 | 124,53 |
|  | C4 | 23151,11 | 128,30 |
|  | C5 | 23989,80 | 132,95 |
|  | C6 | 24655,00 | 136,64 |
| **FUNZIONARI ED E.Q.** | D1 | 23212,35 | 128,64 |
|  | D2 | 24307,97 | 134,71 |
|  | D3 | 26553,70 | 147,16 |
|  | D4 | 27650,68 | 153,24 |
|  | D5 | 28839,46 | 159,83 |
|  | D6 | 30830,20 | 170,86 |
|  | D7 | 32390,20 | 179,50 |

1. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria vengono individuati applicando il seguente criterio: “Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla ex-categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre ex-categorie superiori per il suddetto valore - base della ex-categoria A1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16.11.2022 e cambieranno al cambiare dei contratti.
2. Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, l’importo attribuibile a ciascun dipartimento viene reso disponibile solo a seguito procedura di valutazione della performance organizzativa da parte del Nucleo di valutazione.

**Art. 18 – Procedura di valutazione**

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata dal dirigente, che provvede a valutare tutto il personale assegnato al proprio dipartimento entro il 31 marzo dell’anno successivo, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti da ciascun dipendente nell’anno precedente, per mezzo della compilazione della **Scheda n. 7** riportata nell’**allegato “G”** al presente sistema.
2. Il dirigente, ai fini dell’attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale delle proprie osservazioni, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di quelle dei diretti collaboratori, di esiti di controlli, di eventuali procedimenti disciplinari, e di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell’utenza, purché adeguatamente verificate.
3. La procedura di valutazione di cui al presente articolo è suscettibile di modifiche anche i dipendenza degli esiti dell’applicazione in concreto del sistema.
4. Pertanto le risorse per l’incentivazione della produttività sono correlate alla valutazione della performance individuale dei dipendenti. Per tali finalità, i dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
5. per un valore percentuale pari al 10%, al contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte del Nucleo di valutazione;
6. per il 40% alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza (quantità di lavoro realizzato, effettiva presenza in servizio, rispetto dei tempi di procedura e precisione dei risultati);
7. per il 30% alle competenze dimostrate (gestione delle priorità, autonomia operativa e applicazione delle conoscenze);
8. per il 20% ai comportamenti professionali e organizzativi (grado di responsabilità, impegno, motivazione, relazione rapporti con l’utenza interna e/o esterna).
9. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto nella scheda di valutazione, il Dirigente provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in sei fasce utilizzando il seguente criterio:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Peso | Gradi di valutazione | Livello di performance  |
| Per punteggi tra 91 e 100  | Valutazione elevata | 1^ Fascia |
| Per i punteggi tra 81 e 90 | Valutazione positiva - Ottima | 2^ Fascia |
| Per i punteggi tra 71 e 80 | Valutazione positiva - Distinta | 3^ Fascia |
| Per punteggi tra 61 e 70 | Valutazione positiva - Buona | 4^ Fascia |
| Per punteggi tra 51 e 60 | Valutazione positiva - Sufficiente | 5^ Fascia |
| Per punteggi fino a 50 | Valutazione negativa - Insufficiente | 6^ Fascia |

1. La graduatoria, con allegate schede di valutazione, viene trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione, ai fini della valutazione in ordine alla capacità del dirigente di valutare le risorse umane ad esso assegnate.

**Art. 19 - Attribuzione e differenziazione del premio individuale**

1. L’importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita al singolo dipartimento per il totale dei punteggi ottenuti dal processo di valutazione e dei coefficienti correlati all’inquadramento del personale per area e la si moltiplicherà per il singolo coefficiente tabellare riportato all’articolo precedente, secondo la seguente formula:

###  Budget assegnato al dipartimento

###  Importo individuale = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ x coefficiente individuale

 Somma coefficienti individuali

1. Ai dipendenti inseriti nella 1^ fascia che hanno conseguito una valutazione elevata, per un numero complessivo non superiore al 30%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale.
2. Per l’attuazione dei predetti principi, il fondo destinato alla performance individuale ed assegnato a ciascun settore viene suddiviso in due importi, utilizzando la metodologia inserita della **Scheda n. 7** riportata nell’**allegato “G”** al presente sistema.

|  |  |
| --- | --- |
| **QUOTA A** - **RisorsePI** da destinare a tutti i Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva | **Risorsextutti** |
| **QUOTA B** - **RisorsePI** da destinare alle maggiorazioni dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata | **Risorsexmaggior.** |

1. La **QUOTA A** rappresenta l’importo teorico di risorse da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva utilizzando i criteri indicati al comma 1. L’importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente, come illustrato nella seguente tabella:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gradi di valutazione | Livello di performance  | Valori %dell’importo |
| Valutazione positiva - Ottima | 2^ Fascia | 100% |
| Valutazione positiva - Distinta | 3^ Fascia | 85% |
| Valutazione positiva - Buona | 4^ Fascia | 70% |
| Valutazione positiva - Sufficiente | 5^ Fascia | 60% |
| Valutazione negativa - Insufficiente | 6^ Fascia | Nessun compenso |

1. La **QUOTA B** viene costituita per il finanziamento della maggiorazione dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata a seguito della valutazione effettuata dal dirigente. Il premio individuale della maggiorazione, da aggiungere alla quota media pro-capite, si ottiene applicando la formula utilizzata al comma 1.
2. Le risorse non assegnate conseguenti alla valutazione della prestazione lavorativa per il personale inserito nelle fasce successive alla prima sono considerate economie di bilancio.

|  |
| --- |
| **TITOLO V - Sistema di valutazione per la progressione economica all’interno delle aree** |

**Art. 20 – Sistema di valutazione per la progressione** **all’interno delle aree: rinvio alla contrattazione decentrata**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A) allegata al CCNL 16.11.2022.
3. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri stabiliti dall’art.14 del vigente CCNL 16.11.2022;
4. In sede di contrattazione collettiva decentrata, cui si rinvia, saranno definiti i criteri per la partecipazione alla procedura in oggetto nei limiti di quanto previsto all’art. 14 (Progressione economica all’interno delle aree lettere a), b), d), e), f) e g) del vigente CCNL.

**Art. 21 – Abrogazioni**

1. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di valutazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, in conflitto con le norme in esso contenuto.

**Art. 22 – Entrata in vigore**

1. La disciplina contenuta nel presente regolamento entra in vigore in concomitanza con l’esecutività con la deliberazione giuntale che lo approva.