COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 368 DEL 30.12.2010

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO – Sistema premiante e Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance-.

L'anno **duemiladieci**, addì **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **15,30** e segg. nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
D'ALESSIO	Domenico	SINDACO	X	
TERRA	Antonio	VICE SINDACO	X	
BERNA	Mario	ASSESSORE	X	
BONADONNA	Luigi	ASSESSORE	X	
CAPORASO	Luana	ASSESSORE	X	
CHIUSOLO	Antonio Pio	ASSESSORE	X	
DE MAIO	Pasquale	ASSESSORE	X	
FIORATTI SPALLACCI	Mauro	ASSESSORE	X	
LOMBARDI	Alessandra	ASSESSORE	X	
RENZI	Patricia	ASSESSORE	X	
TREIANI	Massimo	ASSESSORE	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, Dott.ssa Elena Palumbo.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco p.t. Sig. Domenico D'Alessio, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che

- con la legge delega n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento Italiano ha dato mandato al Governo di apportare modifiche sostanziali alla legislazione vigente al fine di addivenire ad una riforma organica della pubblica amministrazione;
- il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, recependo le prescrizioni e le indicazioni della legge-delega, ha introdotto numerose novità in campo legislativo sia in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza, integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;
- lo stesso decreto, riaffermando la piena potestà regolamentare e statutaria degli enti locali, ha stabilito l'obbligo per i comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione entro il 31 dicembre 2010, pena l'entrata in vigore, per gli enti inadempienti, delle prescrizioni così come previste nel decreto in parola;
- il decreto n.150/2009 ha fissato parametri, vincoli e prescrizioni alle quali gli enti locali dovranno adeguarsi in ottemperanza al disposto di cui all'articolo 117 della Carta Costituzionale, che riporta le materie di esclusiva potestà dello Stato e dell'articolo 97 della stessa Carta che ipotizza la possibilità per gli enti locali di rispettare i principi e gli indirizzi dati dal legislatore attraverso strumenti di esclusiva titolarità quali i regolamenti, le metodologie e le normative;

Considerato che

- tra i principi e le norme contenute nel decreto assumono importanza primaria quelle riferite
  - al Sistema Premiante di nuova impostazione e a quello già esistente;
  - al Sistema di Misurazione e di Valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi per valutare la Performance Individuale ed Organizzativa di tutti i soggetti gestionali;
- si rende necessario apportare alle metodologie, sistemi e regolamenti esistenti specifiche modifiche per uniformarli ai principi del decreto richiamato;
- che il conseguente adeguamento normativo si interpreta nel senso che tutte le norme che risulteranno in contrasto con le nuove normative devono intendersi "ipso iure"superate;
- è stata data informazione sui contenuti del presente atto alle rappresentanze sindacali con mail Prot. Gen. n. 78074 del 01/12/10 e delle successive riunioni di concertazione, rispettivamente, del 22 e 29 dicembre 2010;

Ritenuto di

- elaborare un unico strumento comprendente il Sistema Premiante, il Sistema delle Regole e il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance al fine di coordinare e disciplinare organicamente il complesso delle norme introdotte dalla riforma in corso;
- di considerare l'unico strumento un vero e proprio SISTEMA INTEGRATO di tutte le norme e prescrizioni previste dalle leggi in vigore;

Deciso di

- apportare, attraverso il SISTEMA INTEGRATO, alle metodologie, sistemi e regolamenti esistenti le seguenti principali modifiche:
  - riassumere nel Sistema Premiante le premialità introdotte dal decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;

Ritenuto di

- introdurre le seguenti principali scelte metodologiche:
  - elencazione di diverse tipologie di valutazione con relativi criteri
  - definizione del sistema delle fasce

- chiarimento sulla destinazione del fondo e sulla quota prevalente
- elencazione delle verifiche preliminari alla valutazione
- definizione di prospetti e tempistica delle diverse tipologie di performance
- esemplificazione di procedure di calcolo della Performance Generale
- elencazione in allegato delle metodologie di valutazione della Performance Individuale, Organizzativa e Generale

Visto, altresì, che il Sistema Integrato, così come approvato sarà oggetto di apposite e successive concertazioni con le OO.SS. e R.S.U. subendo di conseguenza le necessarie ed opportune modifiche;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

1. di approvare le premesse sopra riportate;
2. di dare atto che è stata data informazione sui contenuti del presente atto alle rappresentanze sindacali con mail Prot. Gen. n. 78074 del 01/12/10 e nelle successive riunioni di concertazione, rispettivamente, del 22 e 29 dicembre 2010, fermo restando le successive concertazioni del caso circa il contenuto del Sistema Integrato;
3. di approvare le metodologie presenti nel Sistema Integrato attuando le principali scelte come sopra riportato;
4. di approvare il SISTEMA INTEGRATO costituito dal Sistema premiante e dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance così come elaborato ed allegato al presente atto;

Indi in prosieguo

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime

DELIBERA

Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

COMUNE DI APRILIA
Provincia di Latina

SISTEMA INTEGRATO

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

- 10a -

SISTEMA PREMIANTE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, 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 – PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE
A8 – INCARICHI DI RESPONSABILITA'
A9 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
A10 – PERCORSI DI CARRIERA
A11 – DISAGIO E RISCHIO
A12 – ISTITUTI CONTRATTUALI MINORI

B – SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

B1- VERIFICHE PRELIMINARI E TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE
B2 - SISTEMA DELLE FASCE
B3 - DESTINAZIONE DELLE RISORSE E QUOTA PREVALENTE
B4 - TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE
B5 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIRIGENTI.
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 DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
B6.1 - Procedura per il calcolo della Performance Individuale
B6.2 - Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa
B7 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA.
B7.1 - Procedura per il calcolo della Performance Individuale
B7.2 - Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa
B8 – PROSPETTI DELLE PERFORMANCE
B8.1 - Prospetto delle performance individuali dei Dirigenti
B8.2 - Prospetto delle performance individuali degli Incaricati di posizioni organizzative
B8.3 - Prospetto delle performance individuali dei Dipendenti di categoria
B8.4 - Prospetto delle performance organizzative
B8.5 - Prospetto delle performance generali
B9 – RENDICONTAZIONE, ARCHIVIAZIONE E TRASPARENZA
ESEMPI
1 - Esempio di calcolo della Performance Generale dei Dirigenti
2 - Esempio di calcolo della Performance Generale degli Incaricati di posizioni organizzative
3 - Esempio di calcolo della Performance Generale dei Dipendenti di categoria
4 – Questionario-tipo sulla soddisfazione dell'utente
5 – Qualità degli obiettivi
6 – Processi di Valutazione

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 dei Dirigenti, 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.

Il Sistema Integrato è orientato 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 finalizzata 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 i dirigenti e 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 i Dirigenti, 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 dei Dirigenti o 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 Dirigenti;
3. I Dirigenti valutano i dipendenti di categoria, compresi gli incaricati di posizioni organizzative e le alte professionalità, disponendo di un autonomo budget di servizio o settore;
4. (eventuale) Gli incaricati di posizioni organizzative, solo se debitamente delegati, propongono al dirigente di riferimento la valutazione dei dipendenti a loro assegnati e il dirigente, validando la soluzione proposta, decide in merito.

Il sistema è strutturato attraverso l'insieme delle procedure per il calcolo della Performance Individuale, Organizzativa e Generale distinta tra il personale dirigente, 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.

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 dirigente o posizione organizzativa sulla base della migliore valutazione ottenuta con il raggiungimento di obiettivi strategici comuni affidati ai dirigenti. Le risorse messe a disposizione per gli apicali sono costituite da una percentuale non prevalente del fondo disponibile per l'indennità di risultato per i dirigenti e per gli incaricati di posizioni organizzative. Le risorse messe a disposizione per i dipendenti non apicali sono costituite da una quota non prevalente del fondo dei dipendenti. Il valore definito per la Performance Organizzativa si assegna ad un solo dirigente e, di conseguenza a tutti gli incaricati di posizioni organizzative appartenenti al settore del dirigente premiato in proporzione dell'indennità di posizione ricoperta ed alla valutazione riportata per la performance individuale. Lo stesso avviene per i dipendenti di categoria appartenenti al settore premiato ai quali la Performance Organizzativa si assegna in rapporto alle categorie di appartenenza ed alla valutazione riportata per la performance individuale. 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 del dirigente, degli incaricati di posizione organizzative e dei dipendenti dell'ente. Tutte le performance generali andranno a far parte di un archivio che riporterà le valutazioni annue dei valutati. I dirigenti e 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 dirigenti 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. Il Bonus per le Eccellenze 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.

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'intersettorialità, 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.

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 dirigenti e a stabilire preventivamente la quota di premialità da riconoscere al personale partecipante. Con determina 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 o delle maggiori entrate 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 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 dell'area separata della dirigenza. Le risorse verranno assegnate solo dopo la verifica documentata dei risparmi conseguiti da parte dei revisori dei conti.

A7 - PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

I percorsi di Alta Formazione sono inseriti nell'ambito della programmazione annuale e triennale dell'ente della formazione. I soggetti fruitori di percorsi di alta formazione, scelti dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sono individuati tra tutti coloro che necessitano di percorsi formativi tesi alla valorizzazione e sviluppo delle competenze acquisite e che sono risultati appartenenti alle valutazioni della prima fascia. I fondi per i percorsi formativi devono rientrare nelle somme a disposizione per i normali percorsi di formazione.

A8 - INCARICHI DI RESPONSABILITA'

L'affidamento dell'incarico di Dirigente potrà essere riconosciuto solo dopo aver pubblicizzato la volontà di affidare l'incarico attraverso un bando interno. Requisiti per affidare la responsabilità devono risultare dalla valutazione comparata e motivata dei curricula presentati, dai risultati delle valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti conseguiti negli ultimi 3 anni, dalle esperienze positive maturate nelle materie oggetto dell'incarico e dai risultati raggiunti in incarichi di responsabilità ricoperti precedentemente.
Gli incarichi di responsabilità sono affidati per i dirigenti dal sindaco con provvedimento motivato. Gli incaricati di posizioni organizzative sono nominati dai dirigenti di riferimento sulla base degli stessi criteri sopra riportati e delle altre normative contrattuali.

A9 - 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.
Regole in contrasto con il presente regolamento stralcio sono da considerarsi superate.

A10 - PERCORSI DI CARRIERA

L'ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, potendo riservare una quota dei posti messi a concorso non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

1. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'ente. La collocazione nella prima fascia di merito per tre anni consecutivi, ovvero per tre anni non consecutivi nell'arco delle cinque annualità precedenti, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera. Titolo "rilevante" significa che l'appartenenza, come sopra specificata, costituisce il 30 per cento del valore dei titoli riconosciuti in sede di concorso. Il titolo di studio dovrà essere lo stesso di quello richiesto per l'accesso dall'esterno. 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.
   Precedenti regole in contrasto con il presente regolamento stralcio sono da considerarsi superate.

A11 - DISAGIO E RISCHIO

Sono istituti definiti e riconosciuti all'inizio dell'anno così come tutti gli altri istituti contrattuali minori e costituiscono indennità per particolari attività prestate.

A12 - ISTITUTI CONTRATTUALI MINORI

Trattasi di istituti contrattuali quali il turno, la reperibilità, il maneggio valori, ecc. che saranno recepiti ed 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 dirigenti
Prima di procedere alla valutazione delle varie Performance dei dirigenti 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.

Se non diversamente stabilito dai regolamenti interni le risorse del fondo sono assegnate ai dirigenti in proporzione al numero dei dipendenti da loro gestiti e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico (metodo dei "dipendenti equivalenti") secondo la seguente tabella:

- Categoria A1: 1,00
- Categoria B1: 1,06
- Categoria B3: 1,11
- Categoria C1: 1,18
- Categoria D1: 1,29
- Categoria D3: 1,49

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico dello stipendio di ingresso più basso relativo alla categoria A1 (€ 15.724,17) se presente [o B1 (€ 16.613,51)], tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle diverse categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 11.04.2008 e possono essere cambiati al cambiare dei contratti.
Dividendo il fondo disponibile per il numero complessivo dei dipendenti equivalenti si ottiene il valore-punto che moltiplicato per ciascun rapporto di categoria consente di calcolare la quota di salario accessorio spettante per ogni dipendente.

B1.2 Verifiche preliminari per i dipendenti:

Prima di procedere alla valutazione delle varie Performance dei dipendenti i dirigenti devono verificare se sono state attivate le seguente 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 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 e degli incaricati di posizioni organizzative da parte dei dirigenti
2) Valutazione dei dirigenti da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione
3) Seconda e definitiva valutazione dei dipendenti e degli incaricati di posizioni organizzative in applicazione del fattore "eredità" di una percentuale della valutazione del dirigente 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 dirigenti e per i responsabili degli uffici e servizi 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 dirigenti e 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).
  Al personale dirigente e 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): max.30%
- Seconda fascia (valutazione intermedia): 60%;
- Terza fascia (valutazione più bassa):.....min.10%

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

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

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 dirigente. 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 dirigenti sarà costituito dall'importo relativo alla

retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato risultando quest'ultima di percentuale non inferiore al 30% dell'intero fondo disponibile se previsto dai CCNL nazionali.
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 2)

B4 - TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

Altre tipologie di valutazione possono essere introdotte nel sistema di misurazione e di valutazione ad integrazione o a parziale sostituzione di quelle utilizzate nel presente sistema. Si riportano di seguito 5 nuove tipologie di valutazione utilizzabili.

B4.1 – PROSPETTO PER LA "VALUTAZIONE DAL BASSO" DEI DIRIGENTI

1	Favorisce la crescita e promuove l'autonomia	0	1	2	3	4	5
2	Non scarica genericamente verso il basso le proprie responsabilità	0	1	2	3	4	5
3	Coinvolge il personale nella gestione del settore	0	1	2	3	4	5
4	Esprime capacità di prevenire tensioni e conflitti, operando sempre con scelte conseguenti	0	1	2	3	4	5
5	Di fronte a risultati positivi, gratifica il dipendente	0	1	2	3	4	5

Totale punteggio : ..... / 25

LEGENDA :
1 = scarso ; 2 = sufficiente ; 3 = discreto ; 4 = buono ; 5 = ottimo

N.B. Tale tipologia di valutazione non è utilizzabile formalmente e direttamente per la valutazione dei dirigenti ma costituisce soltanto parametro di misurazione del clima interno da valutare da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

B4.2 – PROSPETTO PER L' "AUTOVALUTAZIONE" DEI DIRIGENTI

1	Propensione a collaborare con i colleghi	0	1	2	3	4	5
2	Propensione a collaborare con gli organi di governo	0	1	2	3	4	5
3	Capacità di programmazione e progettazione	0	1	2	3	4	5
4	Capacità di motivare il personale assegnato	0	1	2	3	4	5
5	Capacità di problem solving	0	1	2	3	4	5

Totale punteggio : ...../ 25

LEGENDA :
1 = scarso ; 2 = sufficiente ; 3 = discreto ; 4 = buono ; 5 = ottimo

B4.3 – PROSPETTO PER LA "VALUTAZIONE DEL COLLEGA DIRIGENTE"

1	Propensione a collaborare con il mio settore con iniziative intersettoriali	0	1	2	3	4	5
2	Orientamento a ricercare la collaborazione come valore aggiunto	0	1	2	3	4	5
3	Disponibilità a risolvere i problemi del mio settore	0	1	2	3	4	5
4	Capacità di ascolto delle esigenze dei colleghi	0	1	2	3	4	5
5	Capacità di leadership e problem solving	0	1	2	3	4	5

Totale punteggio : ...../ 25

LEGENDA :
1 = scarso ; 2 = sufficiente ; 3 = discreto ; 4 = buono ; 5 = ottimo

B4.4 – PROSPETTO PER LA "VALUTAZIONE DALL'ALTO" DA PARTE DEL RAPPRESENTANTE DELL'ENTE O DELL'ASSESSORE DI RIFERIMENTO

1	Capacità di perseguire gli obiettivi strategici assegnati	0	1	2	3	4	5
2	Disponibilità e flessibilità al cambiamento	0	1	2	3	4	5
3	Capacità di avanzare proposte di razionalizzazione delle spese e/o di aumento delle entrate	0	1	2	3	4	5
4	Capacità di valorizzare le risorse assegnate	0	1	2	3	4	5
5	Capacità di leadership e problem solving	0	1	2	3	4	5

Totale punteggio : ...../ 25

LEGENDA :
1 = scarso ; 2 = sufficiente ; 3 = discreto ; 4 = buono ; 5 = ottimo

B4.5 – PROSPETTO PER LA "VALUTAZIONE DA PARTE DEL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE"

1	Capacità di diffondere conoscenze e competenze	0	1	2	3	4	5
2	Autorevolezza dimostrata anche a seguito di eventuali valutazioni dal basso	0	1	2	3	4	5
3	Capacità di leadership	0	1	2	3	4	5

4	Capacità di valorizzazione delle risorse umane assegnate	0	1	2	3	4	5
5	Capacità manageriali nella gestione delle risorse dell'ente	0	1	2	3	4	5

Totale punteggio : ...../ 25

LEGENDA :
1 = scarso ; 2 = sufficiente ; 3 = discreto ; 4 = buono ; 5 = ottimo

N.B. Per poter essere utilizzati nella procedura di valutazione delle performance individuali, tutti i punteggi in base 25 dovranno essere riportati in base 10 dividendo il valore per 2,5.
Esempio: un punteggio di 15/25 sarà pari a 6/10.

B5 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIRIGENTI

Anno di riferimento: ----------

Nome e Cognome ----------	
Area ----------	
Settore ----------	
Sede ----------	
Età ----------	Titolo di Studio ----------
Lingua conosciuta ----------	Livello di conoscenza ----------
Abilità informatiche ----------	
Posizione rivestita: ----------	

B5.1 Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Fase 1: Assegnazione degli obiettivi

Obiettivo 1 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

Obiettivo 2 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

Obiettivo 3 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

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 dirigenti sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO 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 dirigenti, sono negoziati con il Direttore Generale o, in mancanza, con il Segretario e assegnati dalla giunta. Il Direttore Generale o 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 dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Direttore Generale o 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 dirigente, 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 1 2 3 4 5 MAX

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 1 2 3 4 5 MAX

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 1 2 3 4 5 MAX

Punteggio : .....

Per punteggio fino a 3 punti : valutazione di tipo A
Per punteggio da 4 a 6 punti : valutazione di tipo B
Per punteggio da 7 a 9 punti : valutazione di tipo C
Per punteggio da 10 a 12 punti : valutazione di tipo D
Per punteggio da 13 a 15 punti : valutazione di tipo E

Valutazione di tipo : .....

(*) Nota: 1-non raggiunto; 2-parzialmente raggiunto; 3-raggiunto come concordato; 4-raggiunto e superato; 5-superato significativamente.

N.B. Se è operante il Controllo di Gestione i risultati dei dirigenti sono verificati dal report dello stesso Controllo di Gestione le cui valutazioni devono essere riparametrate ai punteggi e ai valori sopra riportati. Nel corso dell'anno ai dirigenti potranno essere chiesti report delle attività svolte.

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 : --------

Valutazione complessiva di tipo: .....

Per punteggio fino a 11 punti : valutazione di tipo A
Per punteggio da 12 a 22 punti : valutazione di tipo B
Per punteggio da 23 a 33 punti : valutazione di tipo C
Per punteggio da 34 a 44 punti : valutazione di tipo D
Per punteggio da 45 a 55 punti : valutazione di tipo E

(*) 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

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 organizzativo / Risultato	A (non espresso)	B (parzialmente espresso)	C (espresso)	D (ampiamente espresso)	E (espresso in maniera ottimale)
A (non raggiunto)	Nulla	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente
B (parzialmente raggiunto)	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona

C (raggiunto come concordato)	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona
D (raggiunto e superato)	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente
E (superato significativamente)	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente	Eccellente

Fase 5: Valutazione della Performance Individuale

☐ Nulla	☐ Insufficiente	☐ Sufficiente	☐ Buona	☐ Eccellente
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	Ha superato sensibilmente e costantemente le attese

A1) Per valutazione nulla o insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 50 al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%
A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 61 al 70% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.
A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 71 all'80% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.
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 .....%.
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 .....%.

Performance Individuale = An+B+C = ...% dell'indennità di risultato massima spettante al dirigente in proporzione alla retribuzione di posizione in godimento.

B5.2 Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa si calcola sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi comuni e strategici affidati a tutti i dirigenti sulla base del seguente prospetto:

n.	obiettivi comuni strategici	indicatori di servizio	peso ponderale	grado di raggiungimento	% di valutazione
1	Monitoraggio CAF	entro 31 dicembre	25		
2					
3					

4					
			100	Totale	%

Il primo obiettivo-standard è costituito dalla sperimentazione annuale del Common Assessment Framework (CAF) relativamente al settore di appartenenza quale griglia comune di autovalutazione ispirata all'EFMQ con radici nel Total Quality e proposta dalla Civit con deliberazione n.88 del 24 giugno 2010.
Nel report finale sugli obiettivi comuni raggiunti il dirigente avrà cura di specificare il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi 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. Oggetto della valutazione non sarà tanto il numero dei reclami e delle insoddisfazioni manifestate dagli utenti quanto gli interventi messi in atto dal dirigente per rispondere alle segnalazioni ricevute e alle criticità riscontrate.
Al dirigente che avrà avuto la migliore valutazione verrà assegnata la Performance Organizzativa (PO).

Firma dei valutatori ....
Osservazioni del valutato
.....
Firma del valutato .....
Data .....

B6 - METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno di riferimento: ----------

Nome e Cognome ----------
Area ----------
Servizio ----------
Sede ----------
Età ---------- Titolo di Studio ----------
Lingua conosciuta ---------- Livello di conoscenza ----------
Abilità informatiche ----------
Posizione rivestita: ----------

B6.1 Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Fase 1: Assegnazione degli obiettivi

Obiettivo 1 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

Obiettivo 2 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

Obiettivo 3 Peso % =

Descrizione	*Indicatore di conseguimento*	*Valore programmato o target*

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 rispettare : (aumento numero di eventi nel mese di ....., aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi.....,ecc.).

Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari di posizioni organizzative e delle alte professionalità, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a proseguire, completandoli con gli indicatori, con i pesi ponderati e i valori programmati, nonché può personalizzare i fattori di capacità manageriali per la valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi.

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 1 2 3 4 5 MAX

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 1 2 3 4 5 MAX

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 1 2 3 4 5 MAX

Punteggio : .....

Per punteggio fino a 3 punti : valutazione di tipo A
Per punteggio da 4 a 6 punti : valutazione di tipo B
Per punteggio da 7 a 9 punti : valutazione di tipo C
Per punteggio da 10 a 12 punti : valutazione di tipo D
Per punteggio da 13 a 15 punti : valutazione di tipo E

Valutazione di tipo : .....

(*) Nota: 1-non raggiunto; 2-parzialmente raggiunto; 3-raggiunto come concordato; 4-raggiunto e superato; 5-superato significativamente.

N.B. Se nell'ente è operante il Controllo di Gestione i risultati delle posizioni organizzative sono verificati dal report dello stesso Controllo di Gestione e le conseguenti valutazioni devono essere riparametrate alle tabelle e ai fattori sopra riportati.

Fase 3: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

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	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
4	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
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e	1	2	3	4	5

	servizi con gli obiettivi					
7	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
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo : --------

Valutazione complessiva di tipo: .....

Per punteggio fino a 8 punti : valutazione di tipo A
Per punteggio da 9 a 16 punti : valutazione di tipo B
Per punteggio da 17 a 24 punti : valutazione di tipo C
Per punteggio da 25 a 32 punti : valutazione di tipo D
Per punteggio da 33 a 40 punti : valutazione di tipo E

(*) 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

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 organizzativo / Risultato	A (non espresso)	B (parzialmente espresso)	C (espresso)	D (ampiamente espresso)	E (espresso in maniera ottimale)
A (non raggiunto)	Nulla	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente
B (parzialmente raggiunto)	Nulla	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona

C (raggiunto come concordato)	Insufficiente	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona
D (raggiunto e superato)	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente
E (superato significativamente)	Sufficiente	Buona	Buona	Eccellente	Eccellente

Fase 5: Valutazione della Performance Individuale

☐ Nulla	☐ Insufficiente	☐ Sufficiente	☐ Buona	☐ Eccellente
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	Ha superato sensibilmente e costantemente le attese

A1) Per valutazione nulla o insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 50 al 60% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%
A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 61 al 70% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.
A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione variabile dal 71 all'80% dell'indennità di risultato massima e cioè .....%.
B) Per diretta valutazione del dirigente : Dovrà essere corrisposta una retribuzione aggiuntiva del 20% della valutazione del dirigente e cioè .....%.

Performance Individuale = An+B = ...% dell'indennità di risultato massima spettante all'incaricato di posizione organizzativa.

B6.2 Procedura per il calcolo della Performance Organizzativa

La migliore Performance Organizzativa per gli incaricati di posizioni organizzative verrà riconosciuta a tutti coloro che appartengono funzionalmente al settore del dirigente che avrà ottenuto la migliore valutazione di Performance Organizzativa.
Se gli incaricati di posizioni organizzative sono più di uno per settore, la quota stabilita per la Performance Organizzativa verrà ridistribuita tra gli incaricati stessi in proporzione alle retribuzioni di posizione in godimento ed alla valutazione riportata per la performance individuale.

Firma dei valutatori ....

Osservazioni del valutato

.....
.....
.....
.....

Firma del valutato .....

Data .....

B7 - 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 ----------

B7.1 Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Il dirigente calcola la Perfomance 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 dal diretto capo superiore del dipendente (dirigente del settore/servizio o posizione organizzativa eventualmente delegata alla valutazione del dipendente).
Le schede di valutazione della Performance Individuale, diversificate per categorie, vengono riportate di seguito:

CATEGORIA D

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

1) COMPETENZE - (Sapere)	*PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI* INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	*Punti conseguiti*
- 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) COMPORTAMENTI – (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 _____

1) COMPETENZE - (Sapere)	*PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI* INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	*Punti conseguiti*
- 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) COMPORTAMENTI – (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	

3) RISULTATI – (Sapere fare)		
- prestazione insufficiente	*punti da 0 a 10*	
- " " sufficiente	*punti da 11 a 20*	
" " buona	*punti da 21 a 30*	
" " ottima	*punti da 31 a 40*	
	Max. punti 40	

TOT. PUNTI	

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

Il Valutatore

.....

CATEGORIE A e B

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

1) COMPETENZE - (Sapere)	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
- 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) COMPORTAMENTI – (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	

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 5	
- " " sufficiente	punti da 6 a 10	
" " buona	punti da 11 a 15	
" " ottima	punti da 16 a 20	
	Max. punti 20	

TOT. PUNTI	

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

Il Valutatore

.....

B7.2 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.

B8 – 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 dei dirigenti, incaricati di posizioni organizzative e dipendenti di categoria dell'ente.

B8.1 PROSPETTO DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI

N°	Graduatoria delle valutazioni ..../100	Dirigenti	N. fasce	% Personale assegnato	Premialità come quota prevalente dell'indennità di risultato	Ridistribuzione % della premialità	Premialità della Performance Individuale (su 7 dirigenti)
1			1	30%	K	50%	50% K:2
2							50% K:2
3			2	60%		45%	45%K:4
4							45%K:4
5							45%K:4
6							45%K:4
7			3	10%		5%	5%K:1
Totale			3	100%	K	100%	K

B8.2 PROSPETTO DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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

7				3/10%		50% valutazione ottenuta (**)			
				3/100%	K				

(*) 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.
(**) 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.

B8.3 PROSPETTO DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA

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

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

B8.4 PROSPETTO DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE

Dirigenti/Incaricati di posizioni organizzative/Dipendenti	Valutazione della Perfomance Organizzativa	Assegnazione della premialità

B8.5 PROSPETTO DELLE PERFORMANCE GENERALI

Dirigenti/Incaricati di posizioni organizzative/Dipendenti	Valutazione della Performance Individuale	Valutazione della Perfomance Organizzativa	Bonus per le Eccellenze	Premio per l'Innovazione	Performance Generale

B9 – RENDICONTAZIONE, ARCHIVIAZIONE E TRASPARENZA

Al termine della valutazione delle Performance Generali dei dirigenti 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 dirigenti o 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, nonchè le valutazioni di tutti i dipendenti dell'ente. Anche in assenza di uno specifico Piano delle 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 dei Dirigenti

1. Si calcola la Performance Generale come somma della Performance Individuale, Organizzativa, Bonus per le Eccellenze e Premio Annuale per l'Innovazione. Ammettiamo di dover valutare 4 dirigenti e di avere a disposizione un fondo totale per le indennità di risultato di 100.000 euro di cui 70.000 vengono impegnati per l'Indennità di Posizione e 30.000 per l'Indennità di Risultato (tenere conto di affidare almeno il 30% del fondo all'Indennità di Risultato). Ammettiamo, altresì, che una quota prevalente delle risorse disponibili pari per esempio all'80% sia destinata, in sede di contrattazione decentrata, alla totalità delle performance individuali (art. 54 D.Lgs.150/2009). Si avrà 30.000 x 0,8= 24.000 per le Performance Individuali e 30.000 x 0,2= 6.000 per le Performance Organizzative. Dei 24.000 euro disponibili una quota "prevalente" dovrà essere destinata alla premialità della prima fascia (art. 31 D.Lgs.150/2009): per esempio una quota pari a minimo 12.000 euro. Alla seconda fascia si destina una quota pari a 10.000 euro e alla terza fascia una quota massima pari a 2.000 euro. La definizione delle percentuali si avrà in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Calcolate le performance individuali si valutano le performance organizzative e si assegna alla migliore Performance Organizzativa la quota stabilita di 6.000 euro. Il valore del Bonus per le Eccellenze e del Premio Annuale per l'Innovazione saranno implementate successivamente sulla base delle indicazioni della Civit e per ora ipotizziamo entrambe pari a 1.000 euro.
3. La Performance Generale costituirà la valutazione dell'anno del dirigente e verrà registrata in un apposito archivio.
4. Si mettono sul sito i risultati delle valutazioni e delle differenziazioni delle valutazioni.

PROSPETTO DELLA PERFORMANCE GENERALE DEI DIRIGENTI

Dirigenti	Valutazione della Performance Individuale	Fasce (**)	Premialità disponibile per la Performance Individuale	Premialità assegnata alle fasce	Performance Individuale (*)	Performance Organizzativa	Bonus per le Eccellenze	Premio Annuale per l'Innovazione	Performance Generale
Bianchi	100/100	1	24.000	12.000	12.000	-	1.000	-	13.000
Rossi	90/100	2		10.000	5.000	6.000	-	-	11.000
Verdi	90/100				5.000	-	-	-	5.000
Marroni	80/100	3		2.000	2.000	-	-	1.000	3.000
Totale		3	24.000	24.000	24.000	6.000	1.000	1.000	32.000

(*) Si possono introdurre ulteriori correttivi per rimodulare le Performance Generali in funzione delle diverse indennità di posizione dei dirigenti.
(**) Il personale sarà assegnato alle fasce con arrotondamento inferiori o superiori a 0,5. Nella terza fascia deve far parte almeno un dirigente a prescindere dall'arrotondamento calcolato.

N.B. I valori ottenuti con le performance individuali possono, all'interno delle rispettive fasce, essere ripartiti in proporzione alle indennità di posizione dei singoli dirigenti.

2 - Esempio di calcolo della Performance Generale degli Incaricati di Posizioni Organizzative

1. Si calcola la Performance Generale come somma della Performance Individuale, Organizzativa, Bonus per le Eccellenze e Premio Annuale per l'Innovazione. Ammettiamo di avere 4 incaricati di posizioni organizzative che hanno avute assegnate le indennità di posizione per un valore totale di 40.000 euro e che, di conseguenza, la quota massima destinata alle indennità di risultato sarà al massimo pari a 25% x 40.000=10.000 euro.
2. Si decide di destinare l'80% alla Performance Individuale (8.000 euro) e il 20% alla Performance Organizzativa (2.000 euro).

3. Nell'ipotesi che non si debba mantenere il rispetto della prescrizione contrattuale che vede l'indennità di risultato massima inferiore al 25% dell'indennità di posizione assegnata, il procedimento è uguale a quello ipotizzato per i dirigenti. Nell'ipotesi che tale vincolo debba essere mantenuto si può ipotizzare un procedimento distinto in 2 fasi: la prima che prevede la valutazione dell'indennità di risultato non superiore al 25% dell'indennità di posizione ed una fase successiva che prevede l'assegnazione, soltanto al personale ricadente nella prima fascia, di una quota risultante dalla differenza tra la sommatoria delle indennità massime previste per la Performance Individuale (nel nostro caso pari a 8.000 euro) e la sommatoria delle indennità calcolate a seguito della valutazione (nel nostro caso pari a 6.940 euro).
4. Si assegna la Performance Organizzativa. Notare che nel nostro caso l'incaricato di posizione organizzativa Viola appartiene allo stesso settore del dirigente Rossi che ha ottenuto la premialità della Performance Organizzativa e, quindi, ha di diritto titolo ad avere assegnata la Performance Organizzativa per espresso dispositivo del presente sistema di valutazione.
5. Con altre risorse si assegnerà il Bonus per le Eccellenze (che ora ipotizziamo pari a 1.000 euro) e il Premio Annuale dell'Innovazione (che ipotizziamo sempre pari a 1.000 euro).
6. Infine si calcoleranno le Performance Generali che costituiranno le valutazioni dell'anno degli incaricati di posizioni organizzative e che verranno registrate in un apposito archivio.
7. Si mettono sul sito i risultati delle valutazioni e delle diverse differenziazioni di valutazione.

Prima e seconda fase:

N°	Graduatoria della Performance Individuali ...../100	Incaricati di Posiz. Organ.	Ipotesi di indennità di posizioni assegnate	N° fasce	% personale assegnato	Premialità: quota prevalente dell'indennità di risultato	Criteri di prima assegnaz. (*)	Prima assegnazione	Seconda assegnazione	Premialità della Performance Individuale (*)
1	95	Neri	7.000	1	30	8.000	Valore = Indennità di risultato max	1.662,5	differenza tra ind. max e ind. riconosciute= 8.000 – 6.940 = 1.060	2.722,50
2	90	Viola	9.500	2	60		Valore= 90% valutazione ottenuta	1.923,75	-	1.923,75
3	85	Grigi	11.000					2.103,75	-	2.103,75
4	80	Gialli	12.500	3	10		Valore= 50% valutazione ottenuta	1.250	-	1.250,00
			40.000	3	100	8.000		6.940	1.060	8.000,00

(*) Verificare che la quota prevalente, così come prevederà la CIVIT, sia stata riservata alla prima fascia (art.31 del D.Lgs n. 150/2009). Diversamente introdurre correttivi.

Calcolo della Performance Generale:

Incaricati di Posizioni Organizzative	Performance Individuale	Performance Organizzativa	Bonus per le Eccellenze	Premio Annuale per l'Innovazione	Performance Generale
Neri	2.722,5	-	1.000	-	3.722,50
Viola	1.923,75	2.000	-	-	3.923,75
Grigi	2.103,75	-	-	1.000	3.103,75
Gialli	1.250	-	-	-	1.250,00
Totale	8.000	2.000	1.000	1.000	12.000,00

3 - Esempio di calcolo della Performance Generale dei Dipendenti di categoria

1. Ridistribuire il budget ai dirigenti in proporzione ai dipendenti equivalenti appartenenti al settore di competenza.
2. Fare la valutazione dei dipendenti tenendo conto dei risultati, delle competenze e dei comportamenti.
3. Fare una graduatoria per ogni settore e non una graduatoria generale valida in tutto l'ente.
4. Fissare almeno 3 fasce e ridistribuire il premio in funzione delle categorie e dei dipendenti equivalenti
5. Assegnare il Bonus per le Eccellenze e il Premio per l'Innovazione, se previsti.
6. Calcolare la Performance Generale come somma della Performance Individuale, Performance Organizzativa, del Bonus per le Eccellenze e del Premio per l'Innovazione.
7. Registrare in un archivio le valutazioni potendo essere utilizzate per le progressioni economiche orizzontali come titolo di priorità e per i percorsi di carriera come titolo di merito.
8. Mettere sul sito i risultati delle valutazioni e le valutazioni differenziate dei dipendenti fatte dai dirigenti.

N°	Cat	Valutaz. /100	Fasce	% Premialità assegnata	Premial.	Dip. Equiv.	Tot. Dip. Equiv.	Calcolo del valore punto	Perform. Individ.	Perform. Organ.	Bonus per le Eccell.	Premio Annuale per Innovaz.	Perform. Gener.
1	D	100	1	50	5000	1,5	3,5	1428,57	2142,86	300	600	-	3042,86
2	B	95				1,0			1428,58	200	-	200	1828,58
3	B	90				1,0			1428,58	200	-	-	1628,58
4	D	88	2	45	4500	1,5	7,6	592,10	888,15	300	-	200	1388,15
5	D	85				1,5			888,15	300	-	-	1188,15
6	B	80				1,0			592,10	200	-	-	792,10
7	B	80				1,0			592,10	200	-	200	992,10
8	C	83				1,3			769,74	260	-	-	1029,74
9	C	75				1,3			769,74	260	-	-	1029,74
10	B	73	3	5	500	1,0	1,0	500,00	500,00	200	-	-	700,00
				100%	10.000	12,1	12,1	10.000	10.000	2420	600	600	13620

N.B. Dividendo la quota prevalente del fondo (5.000) della 1^ fascia per il totale dei dipendenti equivalenti (3,5) si ottiene il valore-punto (1428,57) che moltiplicato per i diversi coefficienti associati ai "dipendenti equivalenti" dà i valori delle performance individuali dei dipendenti. (Es: 1428,57 x 1,5= 2142,86).
Nel nostro caso si è ipotizzato che il settore in esame sia stato assegnatario della performance organizzativa e che la ridistribuzione delle somme relative sia stata fatta tenendo conto soltanto delle categorie di appartenenza e non anche delle valutazioni conseguite per le performance individuali così come riportato nel paragrafo B 7.2. Infine si è ipotizzato che alcuni dipendenti siano stati assegnatari del Bonus per le Eccellenze e del Premio Annuale per l'Innovazione in un qualche progetto intersettoriale nell'ente.

4 – Questionario-tipo sulla soddisfazione dell'utente

Ogni settore o servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza di propria competenza. Il questionario dovrà essere utilizzato almeno

una volta l'anno, dovranno essere illustrati i risultati in sede di report di fine anno ed evidenziate le azioni messe in atto a seguito delle indicazioni e rilievi avanzati dagli utenti.
Si riporta, come esempio di modulo-tipo, il seguente questionario elaborato per la Polizia Municipale:

Gentile signore/a,
Le chiediamo gentilmente di compilare il seguente questionario per darci l'opportunità di valutare le sue osservazione ed aiutarci a migliorare il servizio. Volendo potrà anche riportare le sue osservazioni nell'apposito spazio in fondo pagina. La ringraziamo anticipatamente per la cortese collaborazione.

Il Comandante .....

QUESTIONARIO PER GLI UTENTI *data ...../...../.....*

	insufficiente	scarso	sufficiente	buono	ottimo
A. Il personale dell'Ufficio Polizia Municipale:					
1. È disponibile ad ascoltare?	1	2	3	4	5
2. Risponde con cortesia?	1	2	3	4	5
3. È chiaro nel dare le informazioni?	1	2	3	4	5
B. L'Ufficio Polizia Municipale:					
4. È aperto in orari comodi?	1	2	3	4	5
5. I tempi di attesa sono giusti?	1	2	3	4	5
6. Le segnaletiche per raggiungerlo sono sufficienti?	1	2	3	4	5
C. Rispetto alle informazioni					
7. La modulistica per le richieste è disponibile?	1	2	3	4	5
8. La modulistica è di facile compilazione?	1	2	3	4	5
9. Le informazioni sul sito sono sufficienti?	1	2	3	4	5
10. La Carta dei Servizi è esauriente?	1	2	3	4	5

OSSERVAZIONI E INDICAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO:

_____

_____

_____

5- Qualita' degli obiettivi

Sono considerati qualificati elementi standard di qualità, apprezzabili in ambito di processi di misurazione e di valutazione, i seguenti requisiti presenti nell'ambito degli obiettivi assegnati:

- Conseguimento o mantenimento anche di una tipologia di certificazione di qualità ai sensi della normativa UNI EN ISO (ISO 9001: 2008, ISO 14.000, ISO 27.000, ISO 18.000, ecc.);
- Regolamento Emas;
- CAF (Common Assessment Framework) applicato anche al singolo servizio dell'ente;
- Redazione della carta del servizio anche riferita alla struttura unitaria dell'ente e con la previsione dei casi e delle modalità di indennizzo automatico e forfettario degli utenti per mancato rispetto degli standard di qualità stabiliti ;
- Attuazione di iniziative di Custmer Satisfaction per la rilevazione della soddisfazione dell'utente in merito alle modalità di erogazione del servizio;
- Attuazione di iniziative di rilevazione del grado di valutazione dell'utente del dirigente/responsabile degli uffici e dei servizi in merito alle modalità di erogazione del servizio;

- Standard di qualità specifici definiti dall'ente o dai dirigenti di settore.

6 – Processi delle valutazioni

6.1 - PROCESSO DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- Assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione ai dirigenti da parte della giunta dopo l'approvazione del bilancio preventivo;
- Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi ed (eventuale) assegnazione specifica delle capacità manageriali per la valutazione della performance individuale;
- Assegnazione degli obiettivi strategici comuni per la performance organizzativa;
- Decisione circa il numero delle fasce;
- Proposta percentuale del personale e delle premialità da valutare alle singole fasce;
- Calcolo del fondo e sua ripartizione tra l'indennità di posizione e di risultato;
- Proposta della quota prevalente dell'indennità di risultato da riservare alla performance individuale e della conseguente quota non prevalente da riservare alla performance organizzativa(art. 54 del D.Lgs n. 150/2009);
- Definizione, in sede di contrattazione decentrata, della quota prevalente per la performance individuale, della conseguente quota non prevalente per la performance organizzativa, della percentuale di personale e delle premialità da assegnare alle singole fasce;
- Destinazione di una quota prevalente già destinata alla performance individuale al personale appartenente alla prima fascia (art. 31 del D.Lgs n. 150/2009);
- Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta a seguito di report dei dirigenti;
- Valutazione finale della performance individuale;
- Formazione della graduatoria delle valutazioni ed assegnazione delle relative premialità anche in funzione delle indennità di posizione ricoperte;
- Valutazione ed assegnazione della performance organizzativa ad un solo settore;
- Valutazione ed assegnazione del Bonus per le Eccellenze;
- Valutazione ed assegnazione del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Calcolo della Performance Generale come somma della Performance Individuale, della Performance Organizzativa, del Bonus per le Eccellenze e del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Archiviazione delle valutazioni annuali delle Performance Generali in un apposito archivio;
- Rendicontazione di ogni valutazione annua sul sito istituzionale.

6.2 - PROCESSO DELLA VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi ed (eventuale) assegnazione specifica delle capacità manageriali per la valutazione della performance individuale;
- Decisione circa il numero delle fasce;
- Proposta percentuale del personale e delle premialità da valutare alle singole fasce;
- Calcolo del fondo e sua ripartizione tra l'indennità di posizione e di risultato;
- Proposta della quota prevalente dell'indennità di risultato da riservare alla performance individuale e della conseguente quota non prevalente da riservare alla performance organizzativa(art. 54 del D.Lgs n. 150/2009);
- Definizione, in sede di contrattazione decentrata, della quota prevalente per la performance individuale, della conseguente quota non prevalente per la performance organizzativa, della percentuale di personale e delle premialità da assegnare alle singole fasce;
- Destinazione di una quota prevalente già destinata alla performance individuale al personale appartenente alla prima fascia (art. 31 del D.Lgs n. 150/2009);
- Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta a seguito di report dei responsabili;

- Valutazione finale della performance individuale;
- Formazione della graduatoria delle valutazioni ed assegnazione delle relative premialità anche in funzione delle indennità di posizione ricoperte;
- Valutazione ed assegnazione della performance organizzativa ai soli responsabili appartenenti al settore assegnatario della performance organizzativa;
- Valutazione ed assegnazione del Bonus per le Eccellenze;
- Valutazione ed assegnazione del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Calcolo della Performance Generale come somma della Performance Individuale, della Performance Organizzativa, del Bonus per le Eccellenze e del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Archiviazione delle valutazioni annuali delle Performance Generali in un apposito archivio;
- Rendicontazione di ogni valutazione annua sul sito istituzionale.

6.3 - PROCESSO DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA

- Decisione circa il numero delle fasce;
- Proposta della percentuale del personale da valutare alle singole fasce e della premialità corrispondente;
- Calcolo del fondo residuo per la premialità con la sottrazione dal fondo delle seguenti quote:
    - indennità di comparto
    - progressioni economiche orizzontali
    - l'indennità per gli educatori degli asili nido
    - indennità di cui all'art.17, comma 3, del CCNL 01.04.1999
    - risorse decentrate variabili finalizzate da leggi speciali (Merloni, ICI, avvocatura, sponsorizzazioni, Premio per l'efficienza, ecc.)
    - (eventuale) istituti contrattuali minori (turno, reperibilità, maneggio valori, responsabilità, rischio, disagio), esclusa la produttività;
- Definizione, in sede di contrattazione decentrata, della quota prevalente per la performance individuale, della conseguente quota non prevalente per la performance organizzativa, della percentuale di personale e delle premialità da assegnare alle singole fasce;
- Destinazione della quota prevalente del fondo residuo alla Performance Individuale (art. 54 del D.Lgs n. 150/2009);
- Destinazione della corrispondente quota non prevalente alla Performance Organizzativa;
- Destinazione di una quota prevalente già destinata alla performance individuale al personale appartenente alla prima fascia (art. 31 del D.Lgs n. 150/2009);
- Valutazione della Performance Individuale;
- Formazione della graduatoria e collocazione del personale valutato nelle fasce;
- Calcolo dei dipendenti equivalenti, calcolo del valore-punto e ripartizione della premialità stabilita per ogni fascia secondo i dipendenti equivalenti;
- Assegnazione della premialità per le Performance Individuali;
- Valutazione della Performance Organizzativa come derivazione del risultato del settore di appartenenza;
- Assegnazione della Performance Organizzativa in funzione delle categorie di appartenenza e delle valutazioni riportate dai dipendenti nelle Performance Individuali;
- Calcolo del Bonus per le Eccellenze;
- Calcolo del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Calcolo della Performance Generale come somma della Performance Individuale, della Performance Organizzativa, del Bonus per le Eccellenze e del Premio Annuale per l'Innovazione;
- Archiviazione delle valutazioni annuali delle Performance Generali in un apposito archivio;
- Rendicontazione di ogni valutazione annua sul sito istituzionale.

Firma per i pareri espressi ai sensi dell'art.49 – comma 1 – TUEL 18.08.2000 n.267:

Regolarità tecnica

f.to Dott. Rocco Giannini

Regolarità contabile

Letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
f.to Sig. Domenico D'ALESSIO

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Aprilia lì, - 7 FEB. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Aprilia lì, - 7 FEB. 2011

COMUNE DI APRILIA

IL FUNZIONARIO INCARICATO

La stessa deliberazione:

[ ] È resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Aprilia, lì - 7 FEB. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Divenuta esecutiva per il termine decorso di dieci giorni, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Aprilia, lì.....

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo