



COMUNE DI MELISSA

Provincia di Crotone

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance

**(Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della Legge 04.03 2009 n. 15 in materia di
ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza
delle Pubbliche Amministrazioni”)**

Approvato con delibera di G.C. n. 10 del 21 gennaio 2014

INDICE

Premessa

Art. 1: Contenuti del regolamento

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

Art. 2: Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

Capo II: La trasparenza

Art. 7: Trasparenza

Capo III: Merito e premi

Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance

Art. 9: Premi

Art. 10: Fasce di merito

Premessa

Art. 1

Contenuti del regolamento

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato “decreto”, adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- ☐ in esecuzione dell’art. 16 del decreto: alle disposizioni dell’art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- ☐ in esecuzione dell’art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- ☐ agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- ☐ alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- ☐ alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- ☐ alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all’art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come “commissione Civit” ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- ☐ alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civite l’ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni;

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

CAPO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.2

Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (ai sensi dell' art.15, comma 1 del D.lgs. 150/2009).

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. o analogo documento programmatico, a valere a decorrere dall'esercizio 2012 la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed alta professionalità ed i relativi indicatori.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalle deliberazioni della Commissione Civiche costituiscono linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3

Performance organizzativa ed individuale

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative ed alta professionalità :

Area posizione organizzativa ed alta professionalità	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area affari generali		
Area economica finanziaria		
Area Tecnica		
Area Urbanistica		
Area Polizia Locale		

Art. 4

Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

In attuazione dell' art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico –amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- ☐- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- ☐- commisurabili in termini concreti e chiari tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- ☐- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- ☐- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazione con amministrazioni omologhe
- ☐- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- ☐- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

Art. 5

Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance

individuale (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa ed alta professionalità.

La valutazione dei dipendenti facenti parte dei progetti di produttività finanziati dal fondo e/o conspecifiche disposizioni di legge è effettuata dal responsabile di posizione organizzativa e/o alta professionalità cui è affidato il progetto. Se il responsabile di posizione organizzativa è parte integrale del progetto è effettuata dal nucleo di valutazione, dietro apposita relazione del responsabile del progetto.

La liquidazione dei progetti viene effettuata direttamente dall'ufficio affari generali ed area economica

finanziaria in conformità alla valutazione espressa dal responsabile del servizio e dal nucleo di valutazione interno.

Il Responsabile del progetto può procedere alla misurazione e valutazione dei progetti di produttività e di specifiche disposizioni di legge, in percentuale alle attività espletate e conseguite, in acconto durante l'esercizio finanziario, fermo restando la misurazione e valutazione complessiva da effettuarsi a conclusione del progetto.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corrispondenza di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un nucleo di valutazione nominato dal Sindaco (delibera 4 della Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

Detto organismo è composto da massimo due esperti nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'amministrazione, che possiedano capacità e competenze professionali di almeno cinque anni in materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale

degli enti locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantiscono la conoscenza della realtà degli enti locali.

Non potranno essere nominati componenti del nucleo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La nomina del nucleo di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.

Il nucleo di valutazione può essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita come previsto nella convenzione disciplinante la segreteria e incide pro quota come previsto dalla convenzione di segreteria.

Ai sensi dell' art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- ☐ alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- ☐ al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ☐ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ☐ al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- ☐ alle capacità di relazione con l'utenza;
- ☐ alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa ed alta professionalità è collegata:

- ☐ al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- ☐ al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- ☐ alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;

□ alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 6

Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative ed alta professionalità indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

CAPO II: LA TRASPARENZA

Art. 7

Trasparenza

Ai sensi dell' art 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n.1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e

quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n.412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

CAPO III: MERITO E PREMI

Art. 8

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della Performance

Ai sensi dell' art. 18 del decreto, l' Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 9

Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto);
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto);
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell' art. 25 del decreto);
- d) premio di efficienza (ai sensi dell' art. 27 del decreto);

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e la professionalità:

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell' art. 21 del decreto);
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell' art. 22 del decreto);
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell' art. 26d) del decreto);

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

Art. 10

Fasce di merito

Ai sensi dell' art. 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 65 per cento del personale;
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 10 per cento del personale;

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- a) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- b) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- c) non è previsto il riconoscimento di risorse;

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprano tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

Il Nucleo di valutazione (esterno ed interno) per l'espletamento delle proprie funzioni si atterrano alle schede all'uopo predisposte che fanno parte integrale e sostanziale del presente regolamento.

Art. 11

Norme finali.

1. Le disposizioni del presente regolamento si estendono, in quanto applicabili e per quanto non diversamente disciplinato da altri specifici regolamenti, alle istituzioni e ad altri organismi in cui l'ordinamento e funzionamento debbano, per legge, essere disciplinati dallo statuto e dai regolamenti del comune.

2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, confliggente con le norme in esso contenuto.

Art. 12

Tutela dei dati personali.

Il comune garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi del D.Lgs. 30.06.2003, n. 196, recante: “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

Art. 13

Pubblicità del regolamento

1. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241 come sostituito dall'art. 15, c. 1, della legge 11.02.2005, n. 15, sarà tenuta a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento e sarà inserito nel sito web istituzionale di questo Comune.

2. Copia sarà altresì trasmessa ai responsabili delle aree e alle rappresentanze sindacali.

Art. 14

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo a quello in cui la deliberazione di approvazione, da parte della giunta comunale, competente ai sensi dell'art. 48, comma 3, del T.U. n. 267/2000, sarà divenuta esecutiva.

Il presente regolamento:

– è stato approvato dalla giunta comunale con deliberazione n., in data

.....;

– la detta deliberazione è stata pubblicata:

– nel sito Web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*);

per 15 giorni consecutivi dal al,

con la contemporanea pubblicazione, anche negli altri luoghi consueti, di apposito avviso

annunciante la detta pubblicazione, ed il deposito, nella segreteria comunale, alla libera visione del pubblico, del regolamento approvato;

– è entrato in vigore il giorno

Data

Il Responsabile del Servizio



.....

Scheda N. 1
per la valutazione delle prestazioni del Segretario
(Sindaco)

Funzioni caratteristiche	Microfunzioni	Peso	Punteggio
	Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa offerta agli organi dell'ente	...%	... / 100
	Sovrintendenza e coordinamento (per segretario non direttore generale)	...%	... / 100
	Partecipazione a riunioni di giunta e consiglio	...%	... / 100
	Verbalizzazione riunioni di giunta e consiglio	...%	... / 100

Funzioni aggiuntive	Peso %	Microfunzioni	Peso	Punteggio
		Elaborazione attività normativa dell'ente	...%	... / 100
		Verifica determinazioni dei responsabili dei servizi	...%	... / 100
		Gestione del personale (contratti decentrati, applicazione istituti,...)	...%	... / 100
		(funzioni attribuite dal sindaco o presidente)		
		(funzioni per statuto o regolamento)	...%	... / 100
	Peso %	Microfunzioni	Peso	Punteggio
		Servizio	...%	... / 100
		Servizio	...%	... / 100
		Servizio	...%	... / 100

Prestazioni	Microelementi	Peso %	Punteggio
	Utilizzo del tempo	...%	... / 100
	Apporto in termini di impegno direttore generale)	...%	... / 100
	Puntualità di risposta	...%	... / 100
	Capacità di <i>problemsolving</i>	...%	... / 100

Valutazione complessiva	Peso %	Performance analitica	Performance complessiva
Funzioni caratteristiche		... / 100	... / 100
Funzioni aggiuntive		... / 100	
Prestazioni		... / 100	

SCHEMA N. 2

Parametri di Valutazione delle Posizioni Dirigenziali e Organizzative ed alta professionalità

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(A) Collocazione nella struttura	Grado di autonomia in relazione alle eventuali strutture sovraordinate	6	posizioni sovraordinate 0 = 6 1 = 4 2 = 3 > 2 = 0	6 4 3 0
	Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	6	delega piena = 6 concertata = 4 coordinata = 1	6 4 1
	Importanza e delicatezza della funzione	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	6 3 1
	Grado di competenza specialistico / professionale	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	6 3 1
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1	10 5 1
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1	10 5 1
	Rilevanza degli incarichi conferiti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 0	6 3 0
	TOTALE	50		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(B) Complessità organizzativa	Intensità relazioni interne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	4 3 1
	Intensità relazioni esterne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	4 3 1
	Consistenza risorse umane affidate	3	elevata = 3 media = 2 bassa = 1	3 2 1
	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	6 3 1
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	5 3 0
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	5 3 0
	Rilevanza degli incarichi conferiti	3	elevato = 3 medio = 2 basso = 0	3 2 0
	TOTALE	30		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(C) Responsabilità gestionali	Affidamento e gestione di PEG	5	SI	5
	Entità delle risorse finanziarie gestite	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	5 3 0
	Entità risorse strumentali gestite	4	elevata = 4 media = 2 bassa = 1	4 2 1
	Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri dirigenti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	6 3 1
	TOTALE	20		

TOTALE	100		
---------------	------------	--	--

SCHEDA N. 3

**per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti e degli incaricati di posizione
organizzativa ed alta professionalità
(da compilare a cura della posizione organizzativa e alta Professionalità)**

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(A) Collocazione nella struttura	Grado di autonomia in relazione alle eventuali strutture sovraordinate	6	posizioni sovraordinate 0 = 6 1 = 4 2 = 3 > 2 = 0
	Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	6	delega piena = 6 concertata = 4 coordinata = 1
	Importanza e delicatezza della funzione	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1
	Grado di competenza specialistico / professionale	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1
	Rilevanza degli incarichi conferiti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 0
	TOTALE	50		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(B) Complessità organizzativa	Intensità relazioni interne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	
	Intensità relazioni esterne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	
	Consistenza risorse umane affidate	3	elevata = 3 media = 2 bassa = 1	
	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Rilevanza degli incarichi conferiti	3	elevato = 3 medio = 2 basso = 0	
	TOTALE	30		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(C) Responsabilità gestionali	Affidamento e gestione di PEG	5	SI	
	Entità delle risorse finanziarie gestite	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Entità risorse strumentali gestite	4	elevata = 4 media = 2 bassa = 1	
	Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri dirigenti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	
	TOTALE	20		
TOTALE		100		

LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ LA POSIZIONE DI ALTA PROFESSIONALITA'

SCHEDA N. 4

**per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti e degli incaricati di posizione
organizzativa ed alta professionalità**

**(da compilare a cura del Nucleo di valutazione esterno per l'assegnazione del
punteggio)**

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(A) Collocazione nella struttura	Grado di autonomia in relazione alle eventuali strutture sovraordinate	6	posizioni sovraordinate 0 = 6 1 = 4 2 = 3 > 2 = 0
	Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	6	delega piena = 6 concertata = 4 coordinata = 1
	Importanza e delicatezza della funzione	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1
	Grado di competenza specialistico / professionale	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	10	elevato = 10 medio = 5 basso = 1
	Rilevanza degli incarichi conferiti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 0
	TOTALE	50		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(B) Complessità organizzativa	Intensità relazioni interne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	
	Intensità relazioni esterne	4	elevato = 4 medio = 3 basso = 1	
	Consistenza risorse umane affidate	3	elevata = 3 media = 2 bassa = 1	
	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	
	Utilizzo di metodi e strumenti innovativi di valenza strategica	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Rilevanza degli incarichi conferiti	3	elevato = 3 medio = 2 basso = 0	
	TOTALE	30		

Raggiungimento obiettivi	Fattore	Max teorico	Criteri	Punti
(C) Responsabilità gestionali	Affidamento e gestione di PEG	5	SI	
	Entità delle risorse finanziarie gestite	5	elevato = 5 medio = 3 basso = 0	
	Entità risorse strumentali gestite	4	elevata = 4 media = 2 bassa = 1	
	Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri dirigenti	6	elevato = 6 medio = 3 basso = 1	
	TOTALE	20		
TOTALE		100		

Il Nucleo di Valutazione Esterno

SCHEMA N. 5

Schema per la ponderazione dei progetti

FATTORE	PESO (A)	SOTTOFATTORE	PESO S.F. (B).	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (C)	PUNTEGGIO PONDERATO D= C x B	PUNTEGGIO DEFINITIVO E= D x A
strategicità (coerenza con gli obiettivi dell'amministrazione)	..%	(nessuno)%			
complessità	..%	supporti strumentali%			
		esigenze di coordinamento%			
		competenze richieste%			
innovazione		quantità dei servizi%			
		qualità dei servizi%			
		risparmio%			
grado di coinvolgimento del personale	..%	(nessuno)%			
TOTALE	100 %	TOTALE	100 %			

Fasce di merito

Ai sensi dell' art. 19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- d) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
- e) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 65 per cento del personale;
- f) fascia di merito bassa: dove è inserito il 10 per cento del personale;

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- d) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- e) per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- f) non è previsto il riconoscimento di risorse

Scheda n. 6
Parametri per la valutazione delle prestazioni individuali
(Riferimento per il Nucleo di Valutazione interno)

Fattore	Obiettivi	Peso	Indicatori	Peso %	Performance
Grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Unità Organizzativa di appartenenza	1.) Collocazione nella struttura	40%	Rilevanza degli incarichi conferiti	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			Importanza e delicatezza della funzione	Da 0 a 40 %	Da 0 a 40 / 100
			Totale	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100
	2.) Complessità organizzativa	30%	Intensità relazioni interne	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			Intensità relazioni esterne	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			Consistenza risorse umane affidate	Da 0 a 40 %	Da 0 a 40 / 100
			Totale	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100
	3.) Responsabilità gestionali	40%	Entità risorse strumentali gestite	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni	Da 0 a 30 %	Da 0 a 30 / 100
			apporto in termini di autonomia /responsabilità	Da 0 a 40 %	Da 0 a 40 / 100
			Totale	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100
	Totale	100%			Da 0 a 100/ 100

Fattore	Fattori e sottofattori (esempio)	Peso %	Performance
Prestazioni individuali	1.) apporto in termini di conoscenza	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	2.) apporto in termini di esperienza	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	3.) apporto in termini di capacità tecnico-operative	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	4.) apporto in termini di precisione	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	5.) apporto in termini di puntualità	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	6.) apporto in termini di assiduità	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	7.) apporto in termini di impegno	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	8.) apporto in termini di collaborazione	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	9.) orientamento all'utenza e al risultato	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	10.) flessibilità e adattamento organizzativo	Da 0 a 10 %	Da 0 a 10 / 100
	Totale	Da 0 a 100%	Da 0 a 100/ 100

Valutazione complessiva	Peso %	Performance analitica	Performance complessiva
Raggiungimento obiettivi	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100	Da 0 a 100 / 100
Prestazioni individuali	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100	

Scheda n. 7

Parametri per la valutazione delle prestazioni individuali

(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione interno)

Fattore	Obiettivi	Peso	Indicatori	Peso %	Performance
Grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Unità Organizzativa di appartenenza	1.) Collocazione nella struttura	40%	Rilevanza degli incarichi conferiti	%	/ 100
			Grado di autonomia negli interventi nelle attività professionali	%	/ 100
			Importanza e delicatezza della funzione	%	/ 100
			Totale	%	/ 100
	2.) Complessità organizzativa	30%	Intensità relazioni interne	%	/ 100
			Intensità relazioni esterne	%	/ 100
			Consistenza risorse umane affidate	%	/ 100
			Totale	%	/ 100
	3.) Responsabilità gestionali	40%	Entità risorse strumentali gestite	%	/ 100
			Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni	%	/ 100
			apporto in termini di autonomia /responsabilità	%	/ 100
			Totale	%	/ 100
	Totale	100%			/ 100
Fattore	Fattori e sottofattori (esempio)			Peso %	Performance
Prestazioni individuali	1.) apporto in termini di conoscenza			%	/ 100
	2.) apporto in termini di esperienza			%	/ 100
	3.) apporto in termini di capacità tecnico-operative			%	/ 100
	4.) apporto in termini di precisione			%	/ 100
	5.) apporto in termini di puntualità			%	/ 100
	6.) apporto in termini di assiduità			%	/ 100
	7.) apporto in termini di impegno			%	/ 100
	8.) apporto in termini di collaborazione			%	/ 100
	9.) orientamento all'utenza e al risultato			%	/ 100
	10.) flessibilità e adattamento organizzativo			%	/ 100
	Totale				/ 100

Valutazione complessiva	Peso %	Performance analitica	Performance complessiva
Raggiungimento obiettivi	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100	
Prestazioni individuali	Da 0 a 100 %	Da 0 a 100 / 100	

Il Nucleo di valutazione Interno

SCHEMA N. 8

valutazione per la progressione economica od orizzontale Passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle categorie

Cat.	dalla 1 alla 2	dalla 2 alla 3	dalla 3 alla 4	dalla 4 alla 5	dalla 5 alla 6	dalla 6 alla 7
A	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione		
B	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita(solo per il personale originariamente inquadro in posizione B3)	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva
C	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione esperienza acquisita	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva		
D	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	risultati ottenuti arricchimento professionale impegno dimostrato qualità della prestazione grado di coinvolgimento capacità di adattamento iniziativa personale capacità propositiva	