

## ESTRATTO

del vigente “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SVP) dei dirigenti, delle posizioni organizzative (P.O.) e dei dipendenti”, approvato con delibera G.C. n. 49 del 4/10/12, successivamente modificato ed integrato con delibera n. 213 del 28/10/2015.

### Articolo 8

**Criteri generali relativi al sistema di incentivazione delle prestazioni lavorative dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative.**

1. I fattori di valutazione delle prestazioni sono inquadrati nell’ambito di due componenti, “*Raggiungimento degli obiettivi*” e “*Comportamento*”, secondo il seguente schema:

Fattori	Raggiungimento degli obiettivi	Comportamento
1. Obiettivi individuali e/o di struttura (Peg)	X	
2. Motivazione e valutazione dei collaboratori		X
3. Competenze dimostrate		X
4. Contributo alla performance generale		X
5. Comportamenti professionali ed organizzativi		x

2. L’amministrazione fissa in via preventiva una percentuale dell’indennità di posizione per i dirigenti e per tutte le posizioni organizzative (dal 10% al 25%), valida ai fini dell’individuazione della potenziale indennità di risultato.

3. In fase consuntiva, l’O.I.V. procederà alla valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative assegnando a ciascuna un punteggio che servirà a calcolare la percentuale dell’indennità di risultato, preventivamente determinata, che il dirigente o la posizione organizzativa potrà percepire. Dal punto di vista operativo tale punteggio sarà dato dalla somma delle due componenti indicate al comma 1, cioè “*Raggiungimento degli obiettivi*” (a), max 50 punti attribuibili, e “*Comportamento*” (b), max 50 punti attribuibili.

#### *a) Raggiungimento degli obiettivi:*

Si definisce obiettivo “un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo”.

Ad ogni dirigente e posizione organizzativa saranno assegnati dalla Giunta Comunale più obiettivi individuali e/o di struttura; ognuno di tali obiettivi avrà un suo “peso”, potrà avere quindi importanza diversa. Il peso viene attribuito in sede di assegnazione delle obiettivi e dipenderà dai seguenti parametri:

- *Strategicità per l’Ente*
- *Rilevanza esterna*
- *Complessità*
- *Rapporto tra obiettivo e attività ordinaria*

Ad ogni parametro sarà attribuito un peso compreso tra 10 e 100 punti, come indicato nell’allegato B). La somma dei punti assegnati agli obiettivi sarà poi relativizzata rispetto al punteggio complessivo disponibile (100).

A consuntivo il peso relativizzato assegnato ad ogni obiettivo sarà moltiplicato per il grado di raggiungimento dello stesso, grado che sarà espresso dall'O.I.V. La somma dei punteggi così calcolati verrà poi riproporzionata su base 50 punti (punteggio massimo attribuito alla componente "raggiungimento degli obiettivi").

Gli obiettivi assegnati possono consistere in attività progettuali, innovative o di miglioramento, oppure possono tradursi in azioni volte al mantenimento di attività ordinarie, in presenza di difficoltà oggettive.

Gli indicatori di risultato di ogni obiettivo varieranno, quindi, in conseguenza del tipo di attività che si intende monitorare con l'obiettivo e potranno essere di tipo quantitativo, temporale ed economico: è opportuno, ove possibile, integrare tali indicatori con un diagramma (Gant) contenente il dettaglio delle fasi da svolgere, che costituirà un valido supporto al fine di determinare la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

#### *b) Comportamento:*

La componente comportamento rappresenta la qualità della prestazione del dirigente o della posizione organizzativa ed è legata ad aspetti che attengono alla personalità ed al comportamento del soggetto.

I fattori di valutazione della componente sono i seguenti.

- *Motivazione e valutazione dei collaboratori*
- *Competenze dimostrate*
- *Contributo alla performance generale*
- *Comportamenti professionali ed organizzativi (orientamento al cittadino ed al cliente interno, puntualità e precisione delle prestazioni, capacità di soluzione del problema, rispetto delle regole).*

Le modalità di attribuzione del punteggio centesimale per tale componente sono individuate nell'allegato A).

4. Non sarà attribuito alcuna indennità di risultato se non verrà raggiunta la soglia minima di 65/100 nella valutazione annuale.

5. Non sarà attribuito alcuna indennità di risultato in caso di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e/o di licenziamento con o senza preavviso.

Mentre per i provvedimenti di "censura" e/o "multa", ne sarà tenuto conto dall'OIV nella valutazione espressa nella scheda individuale relativa all'anno di emissione del provvedimento disciplinare.

## **Articolo 9**

### **Criteri generali relativi al sistema di incentivazione delle prestazioni lavorative del personale a tempo indeterminato e determinato.**

1. Il sistema di attribuzione del fondo si basa sul merito e l'impegno individuale e/o di gruppo e consente di premiare chi, con il maggior impegno, ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile di settore.

2. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alle incentivazione delle politiche sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate), la quota da destinare all'erogazione degli incentivi al merito ed all'incremento della produttività (premi annuali collegati alle performance), viene annualmente determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. Le risorse destinate annualmente alla produttività individuale, sono ripartite in budget assegnati a ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione (Servizio e Staff autonomo) come riportato nei punti seguenti.

3.1 La ripartizione è effettuata in base al numero di risorse umane assegnate a ciascuna struttura nell'anno di riferimento, applicando i necessari correttivi legati alla durata temporale del rapporto di lavoro (rapporti di lavoro a tempo parziale, assunzione/cessazione in corso d'anno o aspettativa senza assegni).

3.2 La formula matematica generale da applicare è la seguente: 
$$Fs = \frac{F}{N} * Ns$$

Ove:

**Fs**= fondo Servizio/Staff

**F** = fondo disponibile annuo

**Ns**= numero dipendenti Servizio/Staff

**N** = numero dipendenti Ente

3.3 Il riparto viene effettuato in base alla situazione di organico alla data di approvazione dell'accordo annuale ed oggetto di rideterminazione definitiva a fine esercizio, in sede di liquidazione del trattamento accessorio.

4. L'attribuzione a ciascun dipendente del trattamento accessorio spettante è effettuata in base alla valutazione del Dirigente Responsabile di Servizio/Staff, utilizzando i pesi e i fattori di valutazione individuati nell'allegato A), ponderata in base ai necessari correttivi legati alla durata temporale del rapporto di lavoro, come riportato nei punti seguenti.

4.1 I correttivi legati alla durata del rapporto di lavoro sono così determinati:

a) Per i dipendenti part-time (sia orizzontale, verticale o misto), la quota assegnata al dipendente sarà rapportata alla percentuale di part-time.

b) Al personale a tempo indeterminato di nuova assunzione, decorso e superato il periodo di prova, sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento della valutazione, ad esclusione del periodo di prova. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero, le frazioni fino a 15 giorni non vengono conteggiate. Lo stesso vale in caso di cessazione in corso d'anno.

c) Al personale a tempo determinato, decorsi sei mesi dall'assunzione (periodo minimo riconosciuto indispensabile per la valutazione), sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento dell'incentivo, detratto i suddetti sei mesi. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero, le frazioni fino a 15 giorni non vengono conteggiate.

4.2 Pertanto, il trattamento accessorio di cui presente articolo, sarà distribuito fra il personale dipendente con la seguente formula matematica:

*Dati:*

$v_i$  = valutazione conseguita dal dipendente "i"

$v_{i, max}$  = valutazione massima conseguibile dal dipendente  $i = 100$

$m_i$  = periodo di servizio del dipendente "i" = (n. mesi/12)

**Fs** = fondo Servizio/Staff disponibile

**Ns** = numero dipendenti Servizio/Staff

quota base del fondo per il dipendente "i", ovvero fondo massimo assegnabile al medesimo

$$f_i = \frac{F_s}{N_s}$$

fondo assegnato al dipendente "i"

$$F_i = f_i * \frac{v_i}{v_{max}} * m_i$$

5. Il fondo assegnato, nell'anno di riferimento, per l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, verrà integralmente attribuito senza generare economie. Nell'ambito di ciascun Servizio/Staff, verrà attivata una ripartizione delle somme eventualmente residue, proporzionalmente alla quota individuale spettante.

6. Non sarà attribuito alcun incentivo al merito ed all'incremento della produttività se non verrà raggiunta la soglia minima di 60/100 nella valutazione annuale. A tal fine, in sede di valutazione si terrà in debito conto dell'apporto effettivo prestato dal collaboratore assente dal servizio per periodi prolungati o ripetuti nell'arco dell'anno.

7. Non sarà attribuito alcun incentivo al merito ed all'incremento della produttività in caso di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e/o di licenziamento con o senza preavviso. Mentre per il provvedimento di "censura" e/o "multa", se ne terrà conto nella valutazione espressa nella scheda individuale relativa all'anno di emissione del provvedimento disciplinare, tenute presenti le motivazioni che hanno portato all'emissione dello stesso.

8. E' in ogni caso fatta salva l'applicazione delle decurtazioni del trattamento accessorio previste dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 relativo alle assenze per malattia.

9. Le modifiche al presente articolo hanno effetto a decorrere dalle valutazioni anno 2015.

### **Articolo 9-bis**

#### **Progetti Produttività ex art 15, comma 5, CCNL 1/04/1999**

1. Le risorse rese disponibili dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999 per finanziare nuovi servizi/progetti comunali assegnati alla struttura nell'ambito del PEG, saranno riconosciute ai dipendenti interessati ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett a) CCNL 1/4/1999 (...produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale....)

2. Le risorse assegnate a ciascun progetto sono determinate dalla Giunta Comunale, in conformità alle norme di legge ed alla metodologia vigente presso l'Ente, in relazione alla cd. "pesatura" dell'obiettivo stesso (come definita al precedente articolo 3), ed anche in considerazione del numero dei dipendenti individuati ed assegnati a ciascun progetto (anche a prescindere dalla loro assegnazione ordinaria a diverse aree funzionali), senza correttivi legato alla durata temporale delle prestazioni effettuate (es. rapporti a tempo parziale, cessazione in corso d'anno ecc).

3. Alla fine dell'esercizio, sulla base degli indicatori di risultato individuati per ciascun progetto, si procederà, a cura del Nucleo di Valutazione delle prestazioni, a verificare e stabilire il grado percentuale di conseguimento degli obiettivi prestabiliti ed assegnati.

3.1 A ciascun progetto verrà riconosciuta una quota percentuale pari al grado di raggiungimento degli obiettivi rilevata come sopra, a seguito della validazione del NdV. La formula matematica da applicare è la seguente:  $X = K * Y$ .

Ove:

X = Budget riconosciuto al singolo progetto

K = Budget Assegnato al progetto

Y = Grado (%) conseguimento obiettivi

3.2 Le somme eventualmente residue per ciascun progetto costituiscono economie di bilancio.

4. Nell'ambito del budget di gruppo per progetto, riconosciuto come previsto al punto 3, si procederà a valutare e determinare l'apporto individuale di ciascun dipendente al grado di raggiungimento dei risultati rilevati, per procedere al riconoscimento dell'incentivo individuale.

4.1 L'apporto individuale di ciascun dipendente è determinato, nell'ambito della valutazione generale annuale, dal punteggio ottenuto relativamente al parametro sui risultati rilevati, denominato "Obiettivi di gruppo e/o individuali" nell'allegato A) al presente sistema e relative schede di valutazione.

4.2. Non sarà attribuito alcun incentivo se non verrà raggiunta la soglia minima di 25/50 o equivalente (20/40 o 15/30) a seconda della categoria e dell'incarico, nella valutazione annuale specifica di cui al punto 4.1. A tal fine, in sede di valutazione si terrà in debito conto dell'apporto effettivo prestato dal collaboratore assente, per qualsiasi causa, dal servizio per periodi prolungati o ripetuti nell'arco dell'anno.

4.2 Sulla base delle eventuali percentuali di partecipazione al progetto predeterminate in ciascuna scheda progetto, la valutazione conseguita in base al vigente sistema di valutazione sarà ponderata sulla base della seguente formula:  $P_i = v_i * Y/100$ .

Ove:

$P_i$  = Punteggio ponderato dipendente partecipante al progetto

$v_i$  = Valutazione individuale del dipendente

Y = Grado (%) di partecipazione al progetto

4.3 La determinazione finale dell'incentivo individuale spettante è articolata secondo la seguente formula:  $X_i = Z * P_i$ .

Ove:

$X_i$  = Somma spettante a ciascun partecipante

$P_i$  = Punteggio individuale ponderato

S = Sommatoria punteggi individuali ponderati

X = Budget riconosciuto al singolo progetto

Z = importo unitario per ciascun punto valutativo (X/S)

5. Nel caso che nei progetti approvati non sia effettuata alcuna predeterminazione di percentuali di partecipazione al progetto, si procederà con le stesse modalità e formule di cui sopra con esclusione del cd. punteggio individuale ponderato.

6. Il presente articolo ha effetto a decorrere dalle valutazioni per l'anno 2015, relativamente ai progetti approvati con il PEG 2015.