

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. 64 del 24/06/2021.

Articolo 6

Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente

1. I fattori di valutazione della performance organizzativa dell'Ente sono costituiti:

- a) media delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG;
- b) rispetto del pareggio di bilancio;
- c) esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- d) grado di attuazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I suddetti fattori nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente hanno pari peso; pertanto, nell'ambito di un punteggio massimo attribuibile alla performance organizzativa pari al 100%, ciascun fattore avrà peso di 25% (Fattori e peso della performance organizzativa dell'Ente, allegato A).

2. Per quanto riguarda il **fattore rispetto del pareggio di bilancio**, in caso di rispetto del parametro finanziario sarà attribuito il **punteggio del 25%**, mentre in caso di non rispetto del parametro sarà attribuito il **punteggio dello 0%**.

3. Per quanto riguarda ciascuno degli altri fattori (**con peso** singolo **25%**) l'assegnazione del punteggio avverrà con le seguenti modalità, in relazione a tre gradi di raggiungimento del parametro alla base di ciascun fattore di valutazione:

- parametro sostanzialmente rispettato (**punteggio 100%**), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti compreso tra il 100% ed il 76%;
- parametro parzialmente rispettato (**punteggio 75%**), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti compreso tra il 75% ed il 50%;
- parametro non rispettato (punteggio 0%), nel caso in cui il livello di raggiungimento risulti al di sotto del 50%.

4. Il livello di raggiungimento del parametro legato al fattore della media delle valutazioni della performance di ciascun Servizio sarà calcolato tenendo conto della media aritmetica delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG, secondo la seguente formula:

$$\text{Somma risultati valutazione performance singoli Servizi/Staff} = \text{media performance Ente} \\ \text{N}^\circ \text{ Servizi/Staff}$$

5. La valutazione di ciascun fattore sarà pertanto data dalla moltiplicazione del grado % di raggiungimento del parametro preso in considerazione al peso (**25%**) del singolo fattore.

6. Annualmente l'Ente in sede di approvazione del PEG potrà aggiungere ai suddetti fattori di valutazione un ulteriore eventuale fattore che potrà prendere in considerazione il raggiungimento di un obiettivo ritenuto dall'Amministrazione comunale di elevata rilevanza strategica avente carattere trasversale tra i diversi servizi e staff in cui si articola l'Ente e pertanto tale da coinvolgerli tutti, oppure uno dei fattori che in via solo esemplificativa vengono di seguito riportati: il rispetto del tetto di spesa del personale, l'aumento della capacità di riscossione, il miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, la riduzione dei tempi medi di pagamento, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, la riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti, l'attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 21 del d.lgs. n. 50/2016, i risultati di eventuali indagini di customer satisfaction. La previsione di un quinto fattore di valutazione della performance

organizzativa comporterà una riparametrazione dei pesi dei fattori, ossia nell'ambito di un punteggio massimo attribuibile alla performance organizzativa pari al 100%, ciascun fattore avrà peso del 20% (Fattori e peso della performance organizzativa dell'Ente, allegato B).

7. Il risultato della valutazione della performance organizzativa viene espresso con le schede di valutazione allegato E).

8. Dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi di performance dell'Ente viene altresì dato conto nella relazione annuale sulla performance.

9. Nel prosieguo del presente SVP e nelle schede di valutazione allegate allo stesso vengono rappresentate le modalità in base alle quali i risultati della valutazione della performance organizzativa incidono sui risultati della valutazione della performance individuale.

Articolo 9

Criteria generali relativi al sistema di incentivazione delle prestazioni lavorative 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 performance Ente | X | |
| 2. Obiettivi individuali e/o di struttura (Peg) | X | |
| 3. Motivazione e valutazione dei collaboratori | | X |
| 4. Competenze dimostrate | | X |
| 5. Contributo alla performance generale | | X |
| 6. 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 degli 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 D). 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 livelli qualitativi/quantitativi conseguiti a seguito di azioni di miglioramento.

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, qualitativo, temporale ed economico: in relazione agli indicatori sarà determinata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente, la stessa sarà espressa moltiplicando la misura percentuale risultante dall'esito della valutazione al peso previsto nell'ambito della scheda di valutazione della performance individuale.

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 C).

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

5. Non sarà attribuita 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 10

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 alla 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. I fattori da prendersi in considerazione nella ripartizione del fondo unico di ente sono:
- la categoria di appartenenza;
 - la valutazione del Responsabile (dirigente o P.O.), sulla base dei fattori individuati nell'allegato C).
4. La ripartizione delle risorse del fondo unico avviene, in primo luogo, tenendo conto del diverso peso delle categorie di appartenenza secondo i coefficienti previsti per ciascuna categoria:

| Categoria | Coefficiente |
|-----------|--------------|
| B | 1 |
| C | 1,05 |
| D | 1,10 |

La quota di cui al comma 2 del presente articolo, sarà distribuita fra il personale dipendente come segue:

Detti:

- p_i coefficiente di categoria (pesatura) per il dipendente i
 v_i valutazione del responsabile per il dipendente i
 v_i, \max valutazione massima del responsabile per il dipendente $i = 100$
 F fondo disponibile.

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

$$f_i = \frac{p_i}{\sum p_i} \times F$$

F_i : fondo assegnato al dipendente i

$$F_i = f_i \times \frac{v_i}{v_{\max}}$$

5. 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 C), ponderata in base ai necessari correttivi legati alla durata temporale del rapporto di lavoro, come riportato nei punti seguenti.

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

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

5.2 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)

fondo assegnato al dipendente "i"

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

6. Il fondo assegnato, nell'anno di riferimento, per l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, verrà integralmente attribuito senza generare economie.

7. 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.

8. 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.

9. È in ogni caso fatta salva l'applicazione delle decurtazioni del trattamento accessorio previste dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, relativo alle assenze per malattia.

Articolo 11

Progetti Produttività ex art 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Le risorse rese disponibili dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/05/2018 per finanziare il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, saranno riconosciute ai dipendenti interessati mediante l'erogazione, ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance 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 legati 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 C) 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.

4.3 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

4.4 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.