

## **CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

I criteri e le modalità della valutazione dei dirigenti e del personale senza qualifica dirigenziale sono stabiliti dal "Regolamento recante la disciplina sulla misurazione valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance", approvato dalla Giunta Comunale ai sensi e nei termini stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 e pubblicato in Amministrazione Trasparente - Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

### **Criteri e modalità della valutazione dei dirigenti**

Il Nucleo di valutazione, anche in relazione all'assegnazione ai singoli dirigenti degli obiettivi del PEG/PDO/PP (approvato dalla Giunta Comunale) con i pesi appositamente riparametrati, individua e specifica i pesi dei fattori di valutazione delle competenze e capacità manageriali, inseriti nella scheda di valutazione; in caso di mancata pesatura, tutti i fattori hanno un peso uniforme.

Le griglie di punteggio sono le seguenti:

- a) fino a 35 punti per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, inclusa la soddisfazione dell'utenza ricavata tramite indagini di rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna (nel dettaglio: fino a punti 19 per obiettivi strategici, fino a punti 6 per obiettivi di miglioramento della performance organizzativa, fino a punti 10 per customer satisfaction);
- b) fino a 25 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di performance individuale assegnati;
- c) fino a 25 punti per le competenze e capacità manageriali espresse;
- d) fino a 10 punti per la valutazione da parte del Sindaco;
- e) fino a 5 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei relativi giudizi.

### **Criteri e modalità della valutazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità**

Il dirigente, subito dopo l'approvazione del PEG/PDO/PP (da parte della Giunta Comunale), assegna ai titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completi di indicatori e pesi ponderali appositamente riparametrati.

I fattori e i valori percentuali sono i seguenti:

- a) nella misura del 25 % per la performance organizzativa della struttura accertata dal NdV, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction;
- b) nella misura del 25 % per i risultati individuali raggiunti;
- c) nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi;
- d) nella misura del 20 % per le competenze professionali dimostrate;
- e) nella misura del 10 % per la valutazione finale conseguita dal dirigente di riferimento per la performance organizzativa.

### **Criteri e modalità della valutazione dei dipendenti**

I dirigenti, su proposta ove possibile dei titolari di posizione organizzativa, subito dopo l'approvazione del PEG-PDO/PP da parte della Giunta Comunale, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria

struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completi di indicatori e pesi ponderali appositamente riparametrati.

I fattori e i valori percentuali sono i seguenti:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti, sia come performance individuale che per la valutazione del dirigente di riferimento sulla performance organizzativa (rispettivamente 50% e 10%);
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi;
- c) per il 20% per le competenze professionali.

### **CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

**Per i Dirigenti:** L'importo pro capite della retribuzione di risultato, stabilito nella misura contrattata in sede di delegazione trattante con le organizzazioni sindacali (76% indennità di posizione, 24% indennità di risultato) è parametrato al punteggio complessivo rilevato all'esito della valutazione annuale.

**Per le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità:** L'importo pro capite della retribuzione di risultato, fino al 16/05/2019 è stato stabilito nella misura contrattata in sede di delegazione trattante con le organizzazioni sindacali. La retribuzione di risultato fino a tale data è stata stabilita nel 10% del fondo complessivo costituito dall'indennità di posizione e dall'indennità di risultato.

A decorrere dal 16/05/2019, in applicazione delle nuove disposizioni del CCNL 21/05/2018, la Giunta Comunale ha stabilito le retribuzioni di risultato delle singole posizioni dirigenziali, rapportandole alla retribuzione di posizione in modo tale da rispettare la percentuale minima del 15% del fondo complessivo costituito dall'indennità di posizione e dall'indennità di risultato.

L'erogazione della retribuzione di risultato è parametrata al punteggio complessivo rilevato all'esito della valutazione annuale.

**Per il personale Dipendente:** I criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio sono definiti, sino al 31/12/2018, dagli articoli 9 e 10 del CCDI 2016/2018 sottoscritto in data 23/05/2017, come segue:

### **ART. 9 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – CRITERI GENERALI**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) Un premio destinato agli obiettivi individuali, pari al 50% del budget di area. Tale tipologia viene liquidata individualmente moltiplicando la quota corrispondente al grado di partecipazione riscontrabile a consuntivo per ciascun dipendente con la percentuale ottenuta

rapportando la valutazione conseguita con il punteggio massimo attribuibile, per il settore “A”- “a” (grado di raggiungimento obiettivi individuali) della scheda di valutazione allegata al vigente Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. L’importo effettivamente liquidato per ciascuna area deve corrispondere all’assegnazione effettuata ai sensi del successivo art. 10 c. 4, riproporzionata alla percentuale di realizzazione dei progetti dell’area stessa verificata nel referto del controllo di gestione.

- b) La restante parte del budget di area (50%) viene ripartita in maniera proporzionale ai punteggi attribuiti dai dirigenti al personale assegnato sui restanti fattori della scheda di valutazione.

4. Prima dell’approvazione degli atti annuali di programmazione (PEG/PDO/PP), l’Amministrazione incontrerà la RSU e le OOSS territoriali per illustrare le strategie dell’Ente e gli obiettivi da assegnare alle aree funzionali.

5. Nel caso in cui gli atti di programmazione dovessero essere assunti successivamente al mese di Aprile, la percentuale di cui al comma 3 lettera A verrà ridotta del 5% per ogni ulteriore mese, con contestuale pari incremento della percentuale di cui al comma 3 lettera B.

6. Ciascun dipendente deve essere coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo valutabile ai sensi del comma precedente, garantendo in ogni caso adeguate opportunità di partecipazione al compenso premiale per la produttività a tutti i lavoratori, tenendo conto della specificità degli obiettivi e delle singole professionalità. Disposizioni di dettaglio saranno contenute nell’accordo annuale di ripartizione delle risorse decentrate.

#### **ART. 10 - EROGAZIONE COMPENSO PREMIALE. SPECIFICITA'**

1. Per i dipendenti assunti o cessati dal servizio in corso d’anno, compresi quelli assunti con contratto a termine, ovvero comandati presso l’Ente, il compenso premiale incentivante la produttività derivante dall’art. 9 c. 3 lett. b) dovrà essere riproporzionato all’effettivo servizio, mentre quello di cui alla lettera a) verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l’effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi. Le assenze riconducibili alle tipologie descritte nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 31.7.2009 sono equiparate, esclusivamente per l’applicazione del presente comma, alla presenza in servizio.

2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota di cui all’art. 9 c. 3 lett. b) in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell’orario rispetto al tempo pieno. La quota di cui all’art. 9 c. 3 lett. a) verrà quantificata dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l’effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi.

3. Al personale in distacco sindacale, qualora la relativa durata sia superiore a 180 giornate lavorative nel corso dell’anno, viene erogata una quota pari a quella minima liquidata nell’area di appartenenza.

4. La Giunta Comunale assegna alle singole aree dirigenziali le risorse destinate al perseguimento di specifici obiettivi di produttività, qualità e miglioramento dei servizi dall’accordo annuale di ripartizione del fondo. L’assegnazione seguirà i seguenti criteri:

a) Una quota variabile fra il 50 e l'80% sulla base del numero dei dipendenti in servizio nell'area su base annua, sia a tempo determinato che indeterminato, anche se comandati o temporaneamente assegnati da altra Amministrazione, purchè il proprio trattamento accessorio sia a carico del fondo delle risorse decentrate dell'Ente, al netto dei dipendenti incaricati dell'area delle posizioni organizzative – alte professionalità. In caso di mutamenti organizzativi in corso d'anno, che comportino distorsioni nell'applicazione di tale criterio, la Giunta può motivatamente adottare altri criteri numerici o temporali di riferimento, informandone le OO.SS.

b) Una quota variabile fra il 20 ed il 50% sulla base del peso degli obiettivi assegnati.

5. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione degli artt. 15 c. 2 e 15 c. 5 del CCNL 1.04.1999 viene detratta dal conteggio effettuato coi criteri precedenti ed attribuita, per ciascun obiettivo oggetto dell'incentivo, all'Area od alle Aree che partecipano alla sua attuazione, in base al relativo peso previsto nel PEG-PDO. Nella definizione della valutazione economica si riconosce anche il contributo di supporto eventualmente svolto dalle altre strutture comunali, per un importo compreso fra il 10% ed il 40% del valore economico complessivo del progetto, indicando le aree ed i servizi interessati. Il contributo svolto dalle aree di supporto confluiscce nel budget delle medesime. Disposizioni di dettaglio saranno contenute nell'accordo annuale di ripartizione delle risorse decentrate.

6. Fermo restando il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL, Il provvedimento di assegnazione delle risorse è trasmesso preventivamente alle OO.SS..

7. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione dei piani di contenimento delle spese e razionalizzazione dei servizi ex art. 18 del D.L. 98/2011 viene detratta dal conteggio effettuato coi criteri del precedente comma 4 ed attribuita come precisato nel successivo art. 18.

8. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15 c. 1 lett. k) del CCNL 01-04-1999), relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro ed erogati per la medesima annualità di riferimento abbattono l'importo del compenso individuale di produttività, altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura: per compensi 15.1.k. superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi art. 15.1.k di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Le relative economie vengono redistribuite fra le aree dirigenziali e per conseguenza a tutti gli altri dipendenti dell'Ente in base ai criteri generali contenuti nella delibera annuale di ripartizione e nel presente CCID.

9. Le disposizioni introdotte dagli artt. 9 e 10 del presente accordo trovano applicazione in merito al compenso di produttività individuale spettante per le prestazioni svolte a decorrere dal 1° gennaio 2017.

**A decorrere dal 01/01/2019, la materia è regolata dagli artt. 8 e 9 del contratto integrativo del 28/12/2018, che si riproducono di seguito:**

**ART. 8 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – CRITERI GENERALI**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
  - c) Un premio destinato agli obiettivi , pari al 50% del budget di area. Tale tipologia viene liquidata individualmente moltiplicando la quota corrispondente al grado di partecipazione riscontrabile a consuntivo per ciascun dipendente con la percentuale ottenuta rapportando la valutazione conseguita con il punteggio massimo attribuibile, per il settore "A" - "a" (grado di raggiungimento obiettivi individuali) della scheda di valutazione allegata al vigente Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. L'importo effettivamente liquidato per ciascuna area deve corrispondere al budget assegnato, riproporzionato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'area stessa verificata nel referto del controllo di gestione.
  - d) La restante parte del budget di area, (50%) viene ripartita in maniera proporzionale ai punteggi attribuiti al personale sui restanti fattori della scheda di valutazione, salvo quanto previsto per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.
4. La Giunta Comunale assegna alle singole aree dirigenziali, entro 15 giorni dall'adozione del Piano della performance, le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa. L'assegnazione seguirà i seguenti criteri:
  - c) Una quota variabile fra il 50 e l'80% sulla base del numero dei dipendenti in servizio nell'area su base annua, sia a tempo determinato che indeterminato, anche se comandati o temporaneamente assegnati da altra Amministrazione, purchè il proprio trattamento accessorio sia a carico del fondo delle risorse decentrate dell'Ente, al netto dei dipendenti incaricati dell'area delle posizioni organizzative – alte professionalità. In caso di mutamenti organizzativi in corso d'anno, che comportino distorsioni nell'applicazione di tale criterio, la Giunta può motivatamente adottare altri criteri numerici o temporali di riferimento, informandone le OO.SS.
  - d) Una quota variabile fra il 20 ed il 50% sulla base del peso degli obiettivi assegnati.

5. Nel caso in cui gli atti di programmazione dovessero essere assunti successivamente al mese di Aprile, la percentuale di cui al comma 3 lettera A verrà ridotta del 5% per ogni ulteriore mese, con contestuale pari incremento della percentuale di cui al comma 3 lettera B.

6. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione dell'art. 67 c. 4, ove destinata a specifici obiettivi di produttività, e 67 c. 5 lett. b) del CCNL, nonché quella derivante dall'applicazione dei piani di contenimento delle spese e razionalizzazione dei servizi ex art. 18 del D.L. 98/2011 viene detratta dal conteggio effettuato coi criteri precedenti ed attribuita, per ciascun obiettivo oggetto dell'incentivo, all'Area od alle Aree che partecipano alla sua attuazione, in base al relativo peso previsto nel PEG-PDO. Nella definizione della valutazione economica si riconosce anche il contributo di supporto eventualmente svolto dalle altre strutture comunali, per un importo compreso fra il 10% ed il 40% del valore economico complessivo del progetto, indicando le aree ed i servizi interessati. Il contributo svolto dalle aree di supporto confluiscce nel budget delle medesime.

7. L'importo potenziale del compenso di produttività individuale non potrà essere inferiore al 55% dell'importo medio pro-capite stanziato a livello di Ente per il compenso individuale di produttività, salvo che per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale od assunti/cessati in corso d'anno. Ciò fermo restando che la liquidazione sarà effettuata sulla base dei risultati della valutazione della performance.

8. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione (PEG/PDO/PP), l'Amministrazione incontrerà la RSU e le OOSS territoriali per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi da assegnare alle aree funzionali. Fermo restando il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL, il provvedimento di assegnazione delle risorse è trasmesso preventivamente alle OO.SS..

## **ART. 9 - EROGAZIONE COMPENSO PREMIALE. SPECIFICITA'**

1. Per i dipendenti assunti o cessati dal servizio in corso d'anno, compresi quelli assunti con contratto a termine, ovvero comandati presso l'Ente, il premio per la performance individuale dovrà essere riproporzionato all'effettivo servizio, mentre quello per la performance organizzativa verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi. Le assenze riconducibili alle tipologie descritte nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 31.7.2009 sono equiparate, esclusivamente per l'applicazione del presente comma, alla presenza in servizio.

2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposto il premio per la performance individuale in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno. Il premio per la performance organizzativa verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi.

3. Al personale in distacco sindacale, qualora la relativa durata sia superiore a 180 giornate lavorative nel corso dell'anno, viene erogata una quota pari a quella minima liquidata nell' area di appartenenza.

4. In attuazione dell'art. 69 del CCNL, esclusivamente ai fini del calcolo del premio correlato alla performance individuale, il punteggio del 5% dei dipendenti che, per ciascuna area dirigenziale, conseguano la valutazione più elevata, viene incrementato fino a raggiungere un valore pari al

130% del valore medio degli altri dipendenti della stessa area dirigenziale valutati positivamente (almeno il 60% del punteggio conseguibile). Ai fini del calcolo della quota del 5%, si procede con arrotondamento matematico assicurando in ogni caso un minimo di almeno un dipendente per area. In caso di parità, il premio verrà riconosciuto al dipendente che ha garantito la maggior presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.

5. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro ed erogati per la medesima annualità di riferimento abbattono l'importo del compenso individuale di produttività, altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura: per compensi superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Le relative economie vengono redistribuite fra le aree dirigenziali e per conseguenza a tutti gli altri dipendenti dell'Ente in base ai criteri generali contenuti nel presente CCI.