

## **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 ss.mm.ii. 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 Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (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 degli incaricati di elevata qualificazione**

Il dirigente, subito dopo l'approvazione del P.I.A.O. (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% retribuzione di posizione, 24% retribuzione di risultato) è parametrato al punteggio complessivo rilevato all'esito della valutazione annuale.

Per gli incaricati di posizioni di elevata qualificazione: 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 senza incarichi dirigenziali od EQ: I criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio collegato alla performance sono definiti dall'articolo 6 del contratto integrativo sottoscritto in data 22/12/2023 e pubblicato in questa stessa pagina “Amministrazione trasparente” sotto la rubrica “contrattazione integrativa”.