

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
(art. 7 D.Lgs. 150/2009)**

Approvato con deliberazione G.C. n. __ del _____

Sommario

| | |
|--|----------|
| 1. Valutazione della performance organizzativa | 3 |
| 2. Valutazione della Performance individuale..... | 3 |
| 3. Struttura e sistema per la valutazione della performance del personale con incarico di elevata qualificazione..... | 3 |
| 4. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione del titolare di incarico di elevata qualificazione..... | 5 |
| 5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto non titolare di incarico di EQ. 5 | 5 |
| 6. Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto..... | 7 |
| 7. Valutazione delle capacità culturali e professionali ai fini della progressione economica | 7 |

1. Valutazione della performance organizzativa

La Performance organizzativa dell'Ente si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi, che possono essere di ente, di singole unità organizzative o gruppi di risorse, e presentano le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al perfezionamento dei servizi e processi erogati dall'ente;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

La performance organizzativa può essere valutata su:

- indicatori di performance di processo, ovvero di efficace ed efficiente funzionamento dei servizi;
- specifici obiettivi assegnati alle strutture o al singolo responsabile/dipendente.

2. Valutazione della Performance individuale

La valutazione della Performance individuale riguarda i comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Tutte le valutazioni annuali saranno raccolte nei fascicoli personali degli interessati e di esse si terrà conto nei percorsi di carriera e, per i dirigenti e i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, anche all'atto di assegnazione o del rinnovo di incarico dirigenziale o di elevata qualificazione.

3. Struttura e sistema per la valutazione della performance del personale con incarico di elevata qualificazione

La valutazione della performance del personale titolare di incarico di elevata qualificazione prende in esame i seguenti fattori:

- a) il **raggiungimento di specifici obiettivi** individuali e/o di performance organizzativa assegnati in sede di approvazione del PIAO: **peso 50%**;
- b) la **qualità del contributo assicurato alla performance** generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi di cui alle soft skills appartenenti alle aree "Gestire le risorse pubbliche" e "Realizzare il valore pubblico" (Allegato A - Framework delle competenze trasversali), dimostrati nel periodo considerato: **peso 50%**;

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 40 punti, come descritto nei paragrafi successivi.

Il personale titolare di incarico di elevata qualificazione è valutato dal Segretario comunale attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo; colloquio intermedio infra-annuale; colloquio finale di restituzione della valutazione data.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato.

La determinazione del punteggio effettivo per ogni singolo obiettivo (individuale o di struttura) assegnato si ottiene moltiplicando il punteggio corrispondente al grado di raggiungimento del singolo obiettivo per il peso dello stesso.

Il punteggio finale del raggiungimento degli obiettivi, in un massimo di 20 punti, è pari alla somma dei punteggi parziali ottenuti. Qualora non vengano assegnati specifici obiettivi individuali, la quota parte di peso ad essi attribuita viene collocata sul raggiungimento degli obiettivi di performance della struttura diretta.

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene considerando le soft skills, di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) del Decreto Ministeriale 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, appartenenti alle aree "Gestire le risorse pubbliche" e "Realizzare il valore pubblico", ovvero:

- **GESTIONE DEI PROCESSI**, intesa come capacità di strutturare processi di lavoro, pianificando, gestendo e monitorando efficacemente le attività, tenendo conto di vincoli/opportunità e in coerenza con gli obiettivi da perseguire (max punti 4);
- **GUIDA DEL GRUPPO**, intesa come capacità di coordinare e coinvolgere il gruppo per il raggiungimento degli obiettivi, assegnando le attività, favorendo l'inclusione, promuovendo la circolarità della comunicazione e il lavoro di squadra anche a distanza (max punti 2);
- **SVILUPPO DEI COLLABORATORI**, intesa come capacità di riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback, il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa (max punti 2);
- **OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE**, intesa come capacità di gestire le risorse economico-finanziarie, strumentali e tecnologiche secondo criteri di efficienza e di efficacia, così da massimizzarne il valore (max punti 3);
- **AFFIDABILITA'**, intesa come capacità di portare avanti il lavoro seguendo le procedure e tenendo fede agli impegni presi nell'interesse dell'amministrazione, facendosi carico delle attività da svolgere con serietà e senso di responsabilità (max punti 2);
- **ACCURATEZZA**, intesa come capacità di svolgere le proprie attività con precisione, metodo e attenzione riducendo il rischio di errori, così da produrre risultati di qualità coerenti con le aspettative dell'organizzazione (max punti 2);
- **INIZIATIVA**, intesa come capacità di attivarsi in modo propositivo e cogliere le opportunità senza attendere input esterni, così da influenzare gli eventi, piuttosto che reagire ad essi (max punti 2);
- **ORIENTAMENTO AL RISULTATO**, intesa come capacità di agire con determinazione al fine di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti e migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica, investendo energie per il superamento di eventuali difficoltà (max punti 3);

Per l'espressione dei giudizi sui comportamenti organizzativi si prendono in considerazione gli indicatori di comportamento di livello 3, di cui all'allegato framework delle competenze trasversali, nonché i seguenti gradi di valutazione:

| | |
|--------------|-----------|
| Non adeguato | 0,1 - 0,2 |
| Minimo | 0,3 - 0,4 |
| Medio | 0,5 - 0,6 |
| Buono | 0,7 - 0,8 |
| Ottimo | 0,9 - 1 |

La proposta di attribuzione dei punteggi di valutazione dei parametri considerati viene formulata dal Segretario comunale.

Il Segretario comunale, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Titolari di EQ una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato.

I risultati della valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda di valutazione dei TEQ riportata in allegato B al presente documento.

4. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione del titolare di incarico di elevata qualificazione.

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, il Segretario predispone la valutazione relativa ad ogni titolare di incarico di elevata qualificazione e attribuisce la valutazione finale, attraverso la individuazione della fascia in cui va a collocarsi la percentuale della retribuzione di posizione da riconoscere al TPO in base al punteggio attribuitogli, come da tabella a seguire riportata:

Tab.: Collegamento tra punteggio e percentuale di retribuzione di risultato
 Tabella: Collegamento tra punteggio e percentuale di retribuzione di risultato

| | | |
|-----------------------------------|---------------------------|---|
| con punteggio finale superiore a: | 90 | 100% della retribuzione di risultato corrisposta |
| con punteggio finale compreso tra | 80 < > 89,99 | 90% della retribuzione di risultato corrisposta |
| con punteggio finale compreso tra | 60 < > 79,99 | 70% della retribuzione di risultato corrisposta |
| con punteggio finale fino a | 59,99 | 0% della retribuzione di corrisposta |

5. Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto non titolare di incarico di EQ.

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

- a) **il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi** dell'unità organizzativa di appartenenza: **peso 30%**
- b) **affidabilità, accuratezza, iniziativa, orientamento al risultato** dimostrati nel periodo considerato: **peso 70%.**

Tutti i dipendenti sono valutati dai Responsabili di settore (TEQ) attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi del settore di appartenenza e delle aspettative nonché di eventuali obiettivi specifici; colloquio intermedio infra-annuale; colloquio finale di restituzione della valutazione data.

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 40 punti, come descritto nei paragrafi successivi.

Il contributo dato alla Performance (performance) per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (max 12 punti) è valutato sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione riguarda il contributo complessivo prestato dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza nell'ambito della programmazione definita con il PEG/Piano della Performance.

| Valutazione | Significato | Valore |
|--|---|-----------|
| Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi | Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di | 0,1 - 0,2 |

| | | |
|--|---|-----------|
| della struttura di appartenenza | riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo | |
| Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza | Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente | 0,3 - 0,4 |
| Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi | 0,5 - 0,6 |
| Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza | Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi | 0,7 - 0,8 |
| Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza | Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi | 0,9 - 1 |

La valutazione dell'affidabilità, accuratezza, iniziativa, orientamento al risultato dimostrati nel periodo considerato, (max 28 punti) è effettuata considerando le soft skills, di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) del Decreto Ministeriale 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, appartenenti all'area "Realizzare il valore pubblico", ovvero:

- a) **Affidabilità**, ovvero capacità di portare avanti il lavoro seguendo le procedure e tenendo fede agli impegni presi nell'interesse dell'amministrazione, facendosi carico delle attività da svolgere con serietà e senso di responsabilità (max punti 7);
- b) **Accuratezza**, ovvero capacità di svolgere le proprie attività con precisione, metodo e attenzione riducendo il rischio di errori, così da produrre risultati di qualità coerenti con le aspettative dell'organizzazione (max punti 7);
- c) **Iniziativa** ovvero capacità di attivarsi in modo propositivo e cogliere le opportunità senza attendere input esterni, così da influenzare gli eventi, piuttosto che reagire ad essi (max punti 7);
- d) **orientamento al risultato**, ovvero capacità di agire con determinazione al fine di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti e migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica, investendo energie per il superamento di eventuali difficoltà (max punti 7);

Per l'espressione dei giudizi sulle competenze si prendono in considerazione gli indicatori di comportamento di cui all'allegato framework delle competenze trasversali:

- di livello 1, per l'area degli operatori ed operatori esperti;
- di livello 2, per l'area degli istruttori;
- di livello 3, per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione:

nonché i seguenti gradi di valutazione:

| | |
|--------------|-----------|
| Non adeguato | 0,1 - 0,2 |
| Minimo | 0,3 - 0,4 |
| Medio | 0,5 - 0,6 |
| Buono | 0,7 - 0,8 |

| | |
|--------|---------|
| Ottimo | 0,9 - 1 |
|--------|---------|

I risultati della valutazione dei risultati ottenuti rispetto al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda di valutazione riportata in allegato C al presente documento.

6. Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative i Responsabili di settore (TEQ) sulla base della rendicontazione effettuata comunicano all'Ufficio personale il punteggio attribuito alla performance del personale valutato, contestualmente alla consegna delle schede di valutazione, per il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema di incentivazione delle norme contrattuali e di settore per tempo vigenti.

I criteri per la determinazione degli importi destinati alla incentivazione di produttività connessa ai comportamenti organizzativi ed al contributo ai risultati di struttura, nonché i criteri per determinare la quota destinata alla premialità per obiettivi specifici, di cui al successivo articolo, vengono definiti con la contrattazione integrativa.

7. Valutazione delle capacità culturali e professionali ai fini della progressione economica

Nell'eventualità di attivazione di progressioni economiche in sede di contrattazione integrativa le capacità culturali e professionali di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), num. 3), del CCNL 16.11.2022 sono definite con valutazione del Segretario (con riferimento ai TEQ) e dei Responsabili di settore-TEQ (con riferimento al restante personale) delle soft skills, di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) del Decreto Ministeriale 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, appartenenti alle aree "Capire il contesto pubblico" e "Interagire nel contesto pubblico" ovvero:

- a) **Consapevolezza del contesto**, ovvero capacità di leggere e comprendere le caratteristiche del contesto di riferimento e gli eventuali cambiamenti in atto, per adattarsi e agire in modo consapevole (max punti 4);
- b) **Soluzione dei problemi**, ovvero capacità di analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzandone gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione (max punti 4);
- c) **Consapevolezza digitale**, ovvero capacità di comprendere il valore e gli impatti dei processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, dimostrando apertura all'innovazione tecnologica e promuovendo l'introduzione di nuovi strumenti e modalità di lavoro (max punti 4);
- d) **Orientamento all'apprendimento**, ovvero capacità di dimostrare consapevolezza circa le conoscenze e competenze possedute e da consolidare, in relazione anche alle richieste di ruolo, attivandosi con curiosità per individuare le modalità di apprendimento continuo funzionali alla propria crescita professionale (max punti 4);
- e) **Comunicazione**, ovvero capacità di comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori; ascoltare e coinvolgere l'interlocutore (max punti 3);
- f) **Collaborazione**, ovvero capacità di contribuire attivamente al raggiungimento di un risultato comune - interagendo con i colleghi anche a distanza - attraverso la

condivisione delle informazioni, la valorizzazione dell’apporto altrui, la ricerca di sinergie e riducendo le conflittualità (max punti 4);

- g) **Orientamento al servizio**, ovverosia capacità di riconoscere le esigenze dei clienti/utenti interni ed esterni e adoperarsi per rispondervi al meglio adottando azioni mirate all’ascolto e all’individuazione dei bisogni, al monitoraggio della qualità percepita e identificando le priorità di intervento per il miglioramento dei servizi pubblici (max punti 4);
- h) **Gestione delle emozioni**, ovverosia capacità di riconoscere le proprie emozioni e il loro effetto sulla vita lavorativa, fronteggiando le situazioni di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con equilibrio, calma e lucidità, al fine di ridurre eventuali impatti negativi sulla prestazione e sulle relazioni (max punti 3);

La valutazione delle capacità culturali e professionali di cui sopra viene effettuata a mezzo le schede di valutazione allegate.

Per l’espressione dei giudizi sulle capacità culturali e professionali si prendono in considerazione gli indicatori di comportamento di cui all’allegato framework delle competenze trasversali:

- di livello 1, per l’area degli operatori ed operatori esperti;
- di livello 2, per l’area degli istruttori;
- di livello 3, per l’area dei funzionari e dell’elevata qualificazione:

nonché i seguenti gradi di valutazione:

| | |
|--------------|-----------|
| Non adeguato | 0,1 - 0,2 |
| Minimo | 0,3 - 0,4 |
| Medio | 0,5 - 0,6 |
| Buono | 0,7 - 0,8 |
| Ottimo | 0,9 - 1 |