



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

DATI RELATIVI AI PREMI

(art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Estratto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (artt. da 12 a 15):

1. *La valutazione della performance del personale e Titolare di P.O. prende in esame i seguenti fattori:*
 - a) *la performance organizzativa di ente: nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;*
 - b) *la performance organizzativa della struttura diretta: nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati in sede di PEG al responsabile;*
 - c) *il contributo dato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali: nella misura del 30% dei punteggi attribuibili al valutato;*
 - d) *il grado di copertura di ruolo: i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato.*
2. *Il personale in P.O. è valutato 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 se richiesto; colloquio finale di restituzione della valutazione data.*
3. *La valutazione della performance organizzativa di ente viene effettuata dal Nucleo di Valutazione tenendo conto dei diversi elementi che annualmente l'ente decide di considerare. Essi possono avere pesi differenziati a seconda della rilevanza che l'ente ritiene di attribuire loro. La sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei risultati degli obiettivi di ente, ponderata in relazione al loro peso, determina il grado di raggiungimento della performance di ente.*
4. *La valutazione degli obiettivi di struttura viene effettuata dal Nucleo di Valutazione e tiene conto del loro peso ponderato e del grado di raggiungimento accertato in sede di valutazione dei risultati degli obiettivi di PEG. La sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei risultati degli obiettivi di struttura, ponderata in relazione al loro peso, determina il grado di raggiungimento della performance di struttura relativamente alla componente obiettivi.*
5. *La valutazione del contributo dato al raggiungimento degli specifici obiettivi individuali viene formulata dal Segretario. Gli obiettivi individuali possono essere individuati tra quelli assegnati alla struttura diretta dal responsabile, ma rispetto ai quali il grado di intervento diretto dello stesso ha una valenza particolarmente significativa. La valutazione del grado di contributo al raggiungimento si differenzia dalla valutazione del semplice grado di raggiungimento dell'obiettivo in quanto misura lo sforzo e l'impegno profusi dal titolare nel conseguimento dell'obiettivo stesso.*
6. *La valutazione del grado di copertura di ruolo viene proposta dal Segretario, il quale, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Titolari di P.O. interessati, una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle attività svolte nel periodo considerato.*
7. *I fattori ed i comportamenti oggetti di valutazione per il grado di copertura del ruolo ed i relativi pesi sono espressi come segue:*



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

<i>Format per l'istruttoria e parametri di valutazione del comportamento organizzativo dei TPO</i>		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
Fattori di valutazione	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso %	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo Valutazione per Peso = (A*B)/10
<i>Capacità di programmazione e controllo delle attività</i>	<ul style="list-style-type: none">- Capacità di individuare gli obiettivi ed elaborare un programma di lavoro, quantificando le risorse necessarie, tenendo conto degli indirizzi della Giunta.- Capacità di gestire le attività di competenza, anche attraverso periodiche azioni di monitoraggio e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'impiego delle risorse, proponendo l'adozione di interventi correttivi.- Miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi.- Semplificazione delle procedure.	5		
<i>Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comportamenti ed iniziative adottati per valorizzare i collaboratori ed accrescerne la motivazione.- Analisi e segnalazione dei fabbisogni formativi e di addestramento/aggiornamento del personale assegnato.- Qualità della Leadership espressa.- Capacità di valutare i collaboratori.	5		
<i>Orientamento all'utente esterno/interno</i>	<ul style="list-style-type: none">- Capacità di individuare e analizzare i bisogni dell'utenza interna ed esterna.- Capacità di analizzare l'impatto delle azioni sull'utenza interna ed esterna.- Contributo al miglioramento delle relazioni interne ed esterne all'ente.- Utilizzo di sistemi informativi orientati all'utenza.	5		
<i>Flessibilità organizzativa</i>	<ul style="list-style-type: none">-Disponibilità alle eventuali modifiche organizzative proposte o alle innovazioni che comportano un cambiamento nel modo di lavorare.- Proattività verso le novità ed i cambiamenti.- Iniziative e proposte avanzate per:<ol style="list-style-type: none">1. la realizzazione degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione2. la razionalizzazione dell'organizzazione interna	5		
TOTALE		20		20 punti



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

--	--	--	--	--

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

<i>Giudizio</i>	<i>Significato</i>	<i>Punteggio attribuibile</i>
<i>Inefficiente</i>	<i>Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.</i>	<i>0-2</i>
<i>Efficiente, ma inefficace</i>	<i>Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo</i>	<i>3-4</i>
<i>Efficace</i>	<i>Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo</i>	<i>5-6</i>
<i>Efficace ed efficiente</i>	<i>Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile.. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo</i>	<i>7-8</i>
<i>Ottimo</i>	<i>Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo</i> <i>Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo</i>	<i>9-10</i>

Art. 13. Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa

- Di norma, 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 P.O.*
- Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante al Titolare di P.O. ai sensi dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.*
- L'ente può definire una percentuale massima del premio di risultato rapportato al valore dell'indennità di posizione goduta dal responsabile in funzione delle risorse disponibili.*
- Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 3 comma 5 bis del D. Lgs 150/2009, si assume come valore attestante l'insufficiente rendimento il punteggio inferiore ai 40 punti. In caso di valutazione inferiore a 60 punti, pur non essendo integrata la fattispecie dell'insufficiente rendimento, il dipendente non partecipa al sistema di premialità di cui al presente articolo.*

Art. 14. Valutazione del personale non apicale

- La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.*
 - la performance organizzativa di ente: in misura variabile come indicato all'art. 11, comma 2;*
 - la performance organizzativa della struttura di diretta appartenenza: in relazione al servizio di diretta appartenenza, qualora non siano stati previsti per il servizio specifici obiettivi o indicatori di performance si considerano i risultati del settore di appartenenza;*



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

- c) **il contributo dato al raggiungimento alla performance della struttura di appartenenza:** come indicato all'art. 11, comma 3;
- d) **il grado di copertura di ruolo:** i cosiddetti comportamenti organizzativi, in misura variabile come indicato all'art. 11, comma 3.
2. Tutti i dipendenti sono valutati dai titolari di P.O., 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 nonché di eventuali obiettivi specifici (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018); colloquio intermedio infra-annuale se richiesto; colloquio finale di restituzione della valutazione data.
4. Il contributo dato alla Performance per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza 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.
- Il punteggio ottenibile è determinato dal prodotto della valutazione per il peso del fattore - es. $(5*30)/10=15$ punti

Parametri per la determinazione del contributo dato alla Performance della struttura di appartenenza

Valutazione	Significato	Valore
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	1 - 2
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	3 - 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	5 - 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	7 - 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	9 - 10

5. La valutazione del grado di copertura del ruolo comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato è effettuata sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno.



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. B/C/D)

Competenze	Comportamenti oggetto di valutazione	A Peso	B Valutazione (da 1 a 10)	C Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = $A*B/10$)
<i>Impegno e qualità della Performance individuale</i>	<ul style="list-style-type: none">- Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati- Qualità e precisione della Performance data- Impegno nel lavoro svolto- Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	15		
<i>Adattamento operativo</i>	<ul style="list-style-type: none">- Diversità degli interventi richiesti – polifunzionalità ove richiesto;- Flessibilità alle richieste dell'organizzazione;- Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	5		
<i>Orientamento all'utenza ed alla collaborazione</i>	<ul style="list-style-type: none">- Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio;- Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici;- Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	10		
TOTALE		30		30 punti



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi

<i>Giudizio</i>	<i>Significato</i>	<i>Punteggio attribuibile</i>
<i>Inefficiente</i>	<i>Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.</i>	<i>0-2</i>
<i>Efficiente, ma inefficace</i>	<i>Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo</i>	<i>3-4</i>
<i>Efficace</i>	<i>Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo</i>	<i>5-6</i>
<i>Efficace ed efficiente</i>	<i>Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile.. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo</i>	<i>7-8</i>
<i>Ottimo</i>	<i>Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo</i>	<i>9-10</i>

Art. 15 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale non apicale

- 1. Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative (aprile), i titolari di P.O., previa comunicazione al NdV (per verifica del rispetto dei criteri di valutazione meritocratica previsto dal Dlgs 150/2009), 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.*
- 2. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 3 comma 5 bis del D. Lgs 150/2009, si assume come valore attestante l'insufficiente rendimento il punteggio inferiore ai 40 punti. In caso di valutazione inferiore a 60 punti, pur non essendo integrata la fattispecie dell'insufficiente rendimento, il dipendente non partecipa al sistema di premialità di cui al presente articolo.*
- 3. 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 eventuali obiettivi specifici, di cui al successivo articolo, vengono definiti con la contrattazione decentrata annuale.*
- 4. La contrattazione decentrata definisce altresì, ai sensi dell'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le modalità di riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b secondo criteri di selettività e meritocrazia.*



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

Estratto del CCDI 2020/2022 (art. 20: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance):

1. L'incentivazione della performance dei dipendenti deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno e all'apporto individuale, tenendo in considerazione i seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse – attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione / pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- programmazione operativa e gestionale;

- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;

- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi / risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- monitoraggio e confronto periodico;

- verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- controlli e validazione sui risultati;

- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;

- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;

- qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applicherà a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa ed individuale concorrono tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, valutati positivamente. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione-lavoro o tramite contratto di somministrazione.

3. Le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di settore dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti e secondo i criteri contenuti nel sistema permanente di valutazione.



COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata

Largo G. Leopardi 1 – 62025 PIORACO – Tel 0737/42142 – Fax 0737/42485 – www.comune.pioraco.mc.it

I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

4. I premi relativi alla performance organizzativa verranno erogati solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente, definiti nel Piano della Performance; i premi relativi alla performance individuale sono collegati al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione, a conclusione del processo di valutazione, come sarà previsto nel sistema di valutazione della performance.

5. Come da direttive dell'Organo politico, si prende atto delle seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

- performance organizzativa : 50% delle risorse disponibili;*
- performance individuale : 50% delle risorse disponibili;*

6. Dette percentuali, con delibera di indirizzo dell'organo politico, potranno subire variazioni nel corso del triennio.

7. Almeno il 30% delle risorse variabili, come calcolate ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, vanno destinate alla performance individuale.

8. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse possono essere destinati trattamenti accessori al personale, se finanziati ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21.05.2018, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti.

9. I compensi di cui al comma 8 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa al progetto, determinato dal Responsabile di posizione organizzativa di ogni settore interessato e previa verifica da parte del nucleo di valutazione della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo.