



PROVINCIA di CAMPOBASSO

VERBALE di deliberazione della Giunta Provinciale

N. 322

OGGETTO: Approvazione sistema integrato: Sistema Premiante e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

L'anno **duemiladieci**, il giorno **ventitre** del mese di **dicembre**, alle ore **13:30** ed in prosieguo, nel Palazzo della Provincia si è riunita la Giunta Provinciale, appositamente convocata, composta dai signori:

1) - D'ASCANIO	Nicola	-	Presidente	-	presente
2) - MACCHIAROLA	Annamaria	-	Vice Presidente	-	presente
3) - BORGIA	Michelino	-	Assessore	-	presente
4) - CRISTOFARO	Angelo	-	Assessore	-	presente
5) - D'ANGELO	Gigino	-	Assessore	-	presente
6) - MONTANARO	Pietro Giuseppe	-	Assessore	-	presente
7) - NORANTE	Giovanni	-	Assessore	-	presente
8) - OCCHIONERO	Nicola	-	Assessore	-	presente
9) - SPINA	Angelo	-	Assessore	-	presente

Con la partecipazione del vice Segretario Generale Dott. Pellegrino Amore

VISTO il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, con il quale sono state apportate modifiche in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza, integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione del pubblico impiego;

CONSIDERATO che il decreto in parola ha sancito l'obbligo di regolamentare, entro il 31 dicembre 2010, materie in tema di premialità e valutazione;

DATO ATTO che il decreto n. 150/2009 ha fissato parametri, vincoli e prescrizioni alle quali gli enti locali dovranno adeguarsi;

CONSIDERATO che

- tra i principi e le norme contenute nel decreto assumono importanza quelle riferite
 - o al Sistema Premiante di nuova impostazione e a quello già esistente;
 - o al Sistema di Misurazione e di Valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi per valutare la Performance Individuale ed Organizzativa di tutti i dipendenti;

CONSIDERATO, pertanto, che si rende necessario apportare alle metodologie, sistemi e regolamenti esistenti specifiche modifiche al fine di uniformarli ai principi del decreto richiamato;

DATO ATTO CHE, a seguito del succitato adeguamento normativo, tutte le disposizioni regolamentari e contrattuali in contrasto con le nuove disposizioni normative dovranno intendersi "ipso iure" superate;

DATO ATTO che presso questo Ente è già utilizzato un sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti sia al fine della corresponsione della produttività individuale, sia al fine della corresponsione delle progressioni economiche orizzontali, sia per la corresponsione di incentivi collegati alla realizzazione di obiettivi specifici;

RITENUTO dover adottare un nuovo Sistema Integrato, comprendente il Sistema Premiante e il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance al fine di disciplinare e coordinare organicamente il complesso delle disposizioni regolamentari e contrattuali in tema di premialità e valutazione in rapporto alla normativa introdotta dalla riforma in oggetto;

DATO ATTO :

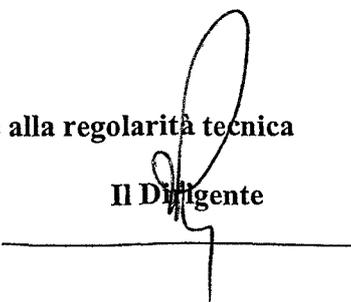
- che l'allegato Sistema Integrato è stato esaminato in sede di conferenza dei Dirigenti ed in incontri con i rappresentanti sindacali all'uopo designati nella seduta del 18.10.2010;
- che lo stesso è stato successivamente inviato a tutti i rappresentanti sindacali;
- che non sono pervenute osservazioni;

Tutto ciò premesso

Propone di approvare l'allegato SISTEMA INTEGRATO costituito dal Sistema premiante e dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

Esprime parere favorevole ex art. 49 D.Lgs. n.267/2000, in ordine alla regolarità tecnica

Il Dirigente



Esprime parere favorevole ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile

Il Dirigente



La Giunta Provinciale

Letta la proposta del Dirigente dott. Pellegrino Amore;
Con voti unanimi, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

di approvare la suesposta proposta;

di dichiarare il presente atto, come da unanime e separata votazione, espressa per alzata di mano, immediatamente esecutivo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, 4° comma della legge 267/2000.



PROVINCIA DI CAMPOBASSO

SISTEMA INTEGRATO

SISTEMA PREMIANTE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI, DEGLI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELLE ALTE PROFESSIONALITA' E DEI DIPENDENTI

Approvato con delibera di Giunta Provinciale n. del

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical line extending downwards.

INTRODUZIONE.....	pag. 3
SISTEMA PREMIANTE	
Art. 1 - Performance individuale.....	pag. 4
Art. 2 - Performance organizzativa.....	pag. 4
Art. 3 - Performance generale.....	pag. 5
Art. 4 - Conciliazione.....	pag. 5
Art. 5 - Bonus per le eccellenze.....	pag. 5
Art. 6 - Premio annuale per l'innovazione.....	pag. 5
Art. 7 - Premio per l'efficienza.....	pag. 6
Art. 8 - Percorsi di alta formazione.....	pag. 6
Art. 9 - Incarichi di responsabilità.....	pag. 6
Art. 10 - Progressioni economiche orizzontali.....	pag. 6
Art. 11 - Percorsi di carriera.....	pag. 7
Art. 12 - Disagio e rischio.....	pag. 7
Art. 13 -Istituti contrattuali minori.....	pag. 7
SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	
Art. 14 - Assegnazione risorse.....	pag. 7
Art. 15 - Tempistica della valutazione.....	pag. 8
Art. 16 - Sistema delle fasce.....	pag. 8
Art. 17 - Destinazione delle somme e quota prevalente.....	pag. 8
TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE	
Art. 18 Valutazione della performance individuale dei Dirigenti.....	pag. 9
Art. 19 Valutazione della performance individuale degli incaricati delle posizioni organizzative ed alte professionalità.....	pag. 9
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA	
Art. 20 Procedura per il calcolo della Performance Individuale.....	pag. 10
Categoria D.....	pag. 11
Categoria C.....	pag. 12
.. Categorie A e B.....	pag. 13
TRASPARENZA.....	pag. 14

INTRODUZIONE

Per SISTEMA INTEGRATO si intende un sistema costituito dal Sistema Premiante e dal Sistema di Misurazione e di Valutazione per il calcolo delle performance. Una tale metodologia unitaria permette di esplicitare le diverse premialità che l'ente mette a disposizione, costituite da quelle esistenti e da quelle introdotte dalla cosiddetta riforma "Brunetta", e di misurare e valutare le Performance dei Dirigenti, degli Incaricati di posizioni organizzative, delle alte professionalità e degli altri Dipendenti non apicali di categoria. Il Sistema Integrato, costruito sulla base di criteri univoci di riferimento, è orientato per agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei settori, uffici e servizi dell'ente in una logica di massimo coinvolgimento del personale e di orientamento al risultato.

Il Sistema Integrato è orientato alla valutazione delle performance generali dei dipendenti dell'ente attraverso, soprattutto, la valutazione delle performance individuali ed organizzative. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Sistema Premiante riporta tutta la casistica delle premialità fino agli istituti contrattuali minori che sono relativi non tanto come premialità quanto come indennità per particolari attività prestate. La Performance Generale, costituita dalla somma della Performance Individuale, Performance Organizzativa, Bonus per le Eccellenze e Premio Annuale per l'Innovazione, viene considerata come la Performance più rappresentativa per riassumere la prestazione qualitativa del valutato nell'anno di riferimento considerato. Le premialità previste sono finanziate con il fondo per l'indennità di risultato per i dirigenti e per gli Incaricati di posizioni organizzative e con il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque determinato" per i dipendenti non apicali di categoria.

Il Sistema delle Fasce interessa tutti i dipendenti dell'ente sottoposti a valutazione e cioè i Dirigenti, gli Incaricati di posizioni organizzative, le Alte Professionalità e i Dipendenti di categoria.

La quota prevalente del fondo rispetta le prescrizioni di cui agli artt. 54 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 in merito alla destinazione delle risorse disponibili per la Performance Individuale, Organizzativa e per la premialità della prima fascia.

Il Bonus per le Eccellenze e il Premio Annuale per l'Innovazione sono riportati come premi qualificanti del Sistema Integrato e potranno entrare a regime in presenza di rinnovi contrattuali a livello nazionale a meno che l'ente non decida, previa contrattazione decentrata, di destinare parte delle risorse disponibili alle nuove tipologie di premialità.

La tempistica della valutazione organizza le varie modalità e fasi del processo di valutazione.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione si articola "a cascata" verticalmente come segue:

1. Il Presidente della Provincia valuta il Segretario Generale tenendo conto del rispettivo contratto di riferimento sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione;
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta i Dirigenti;
3. I Dirigenti valutano i dipendenti di categoria, compresi gli incaricati di posizioni organizzative e le alte professionalità, disponendo, per il personale dipendente, di un autonomo budget di servizio ;

Il sistema è strutturato attraverso l'insieme delle procedure per il calcolo della Performance Individuale, Organizzativa e Generale distinta tra il personale dirigente, gli incaricati di posizioni organizzative, le alte professionalità e i dipendenti di categoria.

Il Sistema Integrato fa parte integrante del Ciclo di Gestione della Performance che l'ente autonomamente vorrà applicare con diversi strumenti (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi, Rendicontazione del Bilancio, Relazione alla Rendicontazione, ecc.) e costituirà la parte riservata alla misurazione, valutazione ed alla premialità della Performance Generale del personale dipendente dell'ente. A fine gestione dovrà essere redatta una Relazione sulla Performance che dovrà essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli elementi qualificanti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi assegnati ai diversi settori e gli esiti sintetici della valutazione del personale saranno pubblicati sul sito internet della Provincia.

SISTEMA PREMIANTE

Art. 1 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

La quota prevalente del fondo delle risorse decentrate complessivo viene riservato alla Performance Individuale (art.54 del D.Lgs n. 150/2009) e la quota prevalente delle risorse così determinate al personale ricadente nella prima fascia di merito (art.31 del D.Lgs n. 150/2009). Entrambe le percentuali sono definite in sede di contrattazione decentrata risultando così definite anche le risorse da destinare alle migliori performance della prima fascia. La Performance Individuale, che costituisce la tipologia di valutazione più significativa è ottenuta valutando soprattutto i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dati ed ai comportamenti organizzativi tenuti. Gli elementi di valutazione, per il personale dipendente, vengono differenziati per categorie, pertanto, per la categoria D avrà un peso maggiore il raggiungimento degli obiettivi (saper fare), per le categorie A e B un peso maggiore viene attribuito ai comportamenti (saper essere) per la categoria C uguale peso avranno i comportamenti e i risultati. La valutazione, per i dirigenti viene completata prendendo in considerazione la soddisfazione dell'utente e il grado di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori da parte dei singoli soggetti valutatori.

Art. 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è il contributo che ciascun Servizio apporta, attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità ed obiettivi propri dell'Ente.

Si valuta la Performance Organizzativa di ogni dirigente sulla base della migliore valutazione ottenuta con il raggiungimento di uno o più obiettivi strategici definiti in sede di approvazione del P.E.G.

Le risorse messe a disposizione per la Performance Organizzativa sono stabilite in sede di contrattazione decentrata.

Le risorse messe a disposizione per i Dirigenti sono costituite da una percentuale non prevalente del fondo disponibile per l'indennità di risultato. Le risorse messe a disposizione per i dipendenti sono costituite da una quota non prevalente del fondo dei dipendenti. Il valore definito per la Performance Organizzativa si assegna ad un solo dirigente e, di conseguenza, a tutti gli incaricati di posizioni organizzative appartenenti al servizio/i del dirigente/i premiato in proporzione dell'indennità di posizione ricoperta ed alla valutazione riportata per la performance individuale. Lo stesso avviene per i dipendenti di categoria appartenenti al servizio premiato ai quali la Performance Organizzativa si assegna in rapporto alle categorie di appartenenza ed alla valutazione riportata per la performance individuale. La Performance Organizzativa è valutata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 3 - PERFORMANCE GENERALE

La Performance Generale è costituita dalla somma delle premialità relative alla Performance Individuale, la Performance Organizzativa, il Bonus per le Eccellenze e il Premio Annuale per l'Innovazione. Può essere utilizzata per stabilire la valutazione annuale del dirigente, degli incaricati di posizione organizzative, delle alte professionalità e dei dipendenti dell'ente.

Art. 4 - CONCILIAZIONE

Una volta ufficializzata la valutazione e prima della pubblicazione dei risultati sul sito dell'ente ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere sentito in merito. Il valutatore deve convocare il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Il soggetto valutatore, terminato il confronto, definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la valutazione definitiva al Presidente per i dirigenti

Art. 5 - BONUS PER LE ECCELLENZE

Il Bonus Annuale per le Eccellenze viene assegnato al personale facente parte, nelle rispettive graduatorie generali riguardanti tutti i dipendenti valutati, della percentuale del 5% delle migliori valutazioni. L'importo totale disponibile e le sue modalità di applicazione dovranno essere definite dai prossimi CCNL. Una volta definite le rispettive valutazioni l'Organismo Indipendente di Valutazione redige una graduatoria generale, procedendo dalla valutazione più alta a quella più bassa. Chi beneficia del Bonus per le Eccellenze non può partecipare al Premio per l'Innovazione o ai percorsi di Alta Formazione a meno che non rinunci al Bonus. Il Bonus deve essere assegnato entro il 30 aprile di ogni anno in riferimento all'esercizio precedente. Il Bonus per le Eccellenze fa parte della Performance Generale di ogni dipendente. Il contratto collettivo decentrato integrativo può stabilire, in assenza di contratti collettivi nazionali, che una quota della parte accessoria del fondo o dell'indennità di risultato sia destinata a remunerare il personale facente parte del 5% delle rispettive migliori valutazioni. Il Bonus sarà assegnato almeno ad una unità di personale.

Art. 6 - PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

Il Premio Annuale per l'Innovazione viene assegnato dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai vincitori del "Concorso per l'Innovazione" secondo le seguenti modalità:

1. L'amministrazione indice ogni anno un bando di partecipazione al concorso;
2. Possono partecipare al concorso i servizi dell'ente con un solo progetto;
3. Ogni progetto deve contenere l'analisi dei processi ed almeno un elemento qualificante di innovazione;
4. I progetti verranno valutati secondo i criteri di sviluppo dell'intersectorialità, maggiori servizi a parità di costi e sviluppo ed innovazione, assegnando a ciascun criterio un punteggio fino a 10. Tutti i progetti riportanti iniziative di risparmio o di maggiori entrate possono partecipare anche al Premio per l'Efficienza;
5. L'Organismo Indipendente di Valutazione premierà un solo progetto tra tutti quelli presentati;
6. Tutti i partecipanti sono tenuti ad attuare quanto proposto nei progetti presentati;
7. I risultati del concorso verranno pubblicati sul sito dell'ente.

L'importo totale disponibile, pari al Bonus per le Eccellenze, dovrà essere definito dal CCNL. Nel Premio per l'Innovazione sono compresi gli obiettivi strategici dell'ente (servizi erogati on-line, eliminazione del cartaceo, diminuzione dei tempi di risposta, ecc.). Il contratto collettivo decentrato integrativo potrà stabilire, in assenza di contratti collettivi nazionali, che una quota

della parte accessoria del fondo e/o dell'indennità di risultato sia destinata a remunerare il personale al quale verrà assegnato il Premio Annuale per l'Innovazione.

Art. 7 - PREMIO PER L'EFFICIENZA

L'ente riconosce il premio per l'Efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs n.150/2009. Il premio può essere ottenuto da chi, nel proporre all'ente e nel portare avanti una modifica organizzativa tale da assicurare miglioramenti organizzativi ed economici nell'ambito di interventi di riorganizzazione strutturale, ristrutturazione o di innovazione, richiede che gli venga riconosciuto un corrispettivo economico in termini percentuali sul risparmio o le maggiori entrate ipotizzate. Possono partecipare al premio dipendenti singoli o associati tra loro o tra le strutture organizzative dell'ente. Tutte le proposte vengono prese in considerazione e verranno premiate quelle che risulteranno, a consuntivo, produttrici di effettivo risparmio da parte dell'ente. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto deputato a valutare l'attendibilità, la fattibilità e l'accettazione delle proposte presentate dai dirigenti e a stabilire preventivamente la quota di premialità da riconoscere al personale partecipante. Con determina dirigenziale si dovranno definire i criteri per la ripartizione delle eventuali maggiori entrate ed i benefici delle minori uscite tenendo presente le performance individuali. Le proposte presentate dovranno prevedere anche le azioni dei singoli operatori e le relative ripartizioni economiche tra tutti i soggetti partecipanti al progetto. Una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione o delle maggiori entrate è destinata al personale dell'ente ed, in particolare, due terzi al personale direttamente e proficuamente coinvolto nell'iniziativa ed un terzo è destinata ad alimentare il fondo per la produttività generale ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 01.04.1999 e dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 dell'area separata della dirigenza. Le risorse verranno assegnate solo dopo la verifica documentata dei risparmi conseguiti da parte dei revisori dei conti.

Art. 8 - PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

I percorsi di Alta Formazione sono inseriti nell'ambito della programmazione annuale e triennale della formazione dell'ente. I soggetti fruitori di percorsi di alta formazione sono individuati tra tutti coloro che necessitano di percorsi formativi tesi alla valorizzazione e sviluppo delle competenze acquisite e che sono risultati appartenenti alle valutazioni della prima fascia. I fondi per i percorsi formativi devono rientrare nelle somme a disposizione per i normali percorsi di formazione.

Art. 9 - INCARICHI DI RESPONSABILITA'

L'incarico di Dirigente a tempo determinato potrà essere affidato anche secondo le modalità di cui all'art. 19 del d.lgs 165/2001 e s.m.i., previo bando interno.

L'incarico è affidato sulla base dei curricula presentati tenendo presente la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti conseguiti negli ultimi 5 anni, le esperienze maturate nelle materie oggetto dell'incarico ed i risultati raggiunti in incarichi di responsabilità ricoperti precedentemente.

Gli incaricati di posizioni organizzative e le alte professionalità sono nominati dai Dirigenti di Dipartimento su richiesta del Dirigente del Servizio di riferimento sulla base dei criteri sopra riportati.

Gli incarichi di responsabilità, ai quali è collegata la specifica indennità, vengono assegnati al personale di cat. D dal dirigente di riferimento sulla base dei criteri sopra riportati.

Art. 10 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le Progressioni Economiche Orizzontali sono riservate ad una quota limitata non superiore al 20% del personale di categoria. Devono essere selettive e riconosciute in base alle competenze e ai risultati ottenuti con le valutazioni e in quantità economica sostenibile da parte dell'ente.

La progressione economica orizzontale viene calcolata con la stessa scheda di valutazione utilizzata per la Performance Individuale, tenendo presente, ove possibile, la performance generale

Una volta stabilite, in contrattazione decentrata, le risorse economiche destinate alle progressioni economiche si dovrà procedere allo svolgimento della selezione degli aventi diritto attraverso la media delle valutazioni ottenute negli ultimi tre anni.

Si assegnerà la progressione economica orizzontale al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.

A parità precede chi negli ultimi tre anni si è collocato il maggior numero di volte nella 1^a fascia. In caso di ulteriore parità precede il più anziano di servizio.

Art. 11 - PERCORSI DI CARRIERA

L'ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, potendo riservare una quota dei posti messi a concorso non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'ente. La collocazione nella prima fascia di merito per tre anni consecutivi, ovvero per tre anni non consecutivi nell'arco delle cinque annualità precedenti, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera. Titolo "rilevante" significa che l'appartenenza, come sopra specificata, costituisce il 30 per cento del valore dei titoli riconosciuti in sede di concorso. Il titolo di studio dovrà essere lo stesso di quello richiesto per l'accesso dall'esterno. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.

Art. 12- DISAGIO E RISCHIO

Sono istituti definiti e riconosciuti in sede di contrattazione decentrata conformemente alle norme del CCNL e costituiscono indennità per particolari attività prestate.

Art. 13 - ISTITUTI CONTRATTUALI MINORI

Trattasi di istituti contrattuali quali il turno, la reperibilità, il maneggio valori, ecc. che saranno recepiti ed applicati in funzione dei contenuti dei contratti nazionali di lavoro e dei relativi contratti decentrati di ente. Anche questi istituti costituiscono indennità per particolari attività lavorative prestate.

SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 14 ASSEGNAZIONE RISORSE

Le risorse del fondo sono assegnate ai dirigenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico ("dipendenti equivalenti") secondo la seguente tabella:

- Categoria A1: 1,00
- Categoria B1: 1,06
- Categoria B3: 1,12
- Categoria C1: 1,19
- Categoria D1: 1,30
- Categoria D3: 1,49

Dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico dello stipendio di ingresso più basso relativo alla categoria A1 (€ 16.314,57) tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle diverse categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31.7.2009 e possono essere modificati al cambiare dei contratti.

Dividendo il fondo disponibile per il numero complessivo dei dipendenti equivalenti si ottiene il valore-punto che moltiplicato per ciascun rapporto di categoria consente di calcolare la quota di salario accessorio spettante per ogni dipendente.

Art. 15 TEMPISTICA DI VALUTAZIONE

La tempistica della valutazione per le performance si articola, di norma, come segue:
L'attività di valutazione dovrà cominciare ad inizio di ogni anno e riguardare la gestione dell'anno precedente. L'intero procedimento di valutazione si conclude nell'arco di 2 mesi.

Art. 16 – SISTEMA DELLE FASCE

A seguito degli esiti delle valutazioni tutti i dipendenti valutati sono inseriti in 3 fasce di merito. Le fasce sono formate per singolo Servizio per il personale dipendente di categoria, mentre sono uniche nell'ente per i dirigenti e per gli incaricati di posizioni organizzative e le alte professionalità. Nel caso di servizi aventi un numero di dipendenti inferiore a 9 unità le valutazioni confluiranno di norma nel servizio dello stesso dipartimento. Diverso accorpamento sarà definito all'inizio dell'anno dalla Conferenza dei Dirigenti.

L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. Nella terza fascia deve essere presente almeno una unità a prescindere dal risultato ottenuto a seguito dell'arrotondamento.

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali dei dirigenti e dei responsabili saranno ricavate dalla quota prevalente dell'indennità di risultato, mentre quelle dei dipendenti dalla quota prevalente del fondo per l'incentivazione comunque denominato (art. 54 del D.Lgs. n.150 del 2009) sottratte le risorse vincolate.

Al personale dirigente e ai responsabili ricadenti nella prima fascia viene destinata la quota prevalente dell'indennità di risultato precedentemente individuata per la performance individuale, mentre al personale dipendente di categoria viene destinata la quota prevalente del fondo già precedentemente individuata per la performance individuale (art. 31 del D.Lgs. n.150 del 2009).

Percentuali di personale collocato nelle fasce in base alle migliori valutazioni ottenute da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- Prima fascia (valutazione più elevata): max. 45%
- Seconda fascia (valutazione intermedia): 50%;
- Terza fascia (valutazione più bassa):.....min. 5%

Percentuali della premialità disponibili per le performance individuali dei dirigenti e dei dipendenti di categoria da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- Prima fascia: min.45% (quota prevalente secondo l'art. 31 del D.Lgs. n.150 del 2009)
- Seconda fascia:..... 50%
- Terza fascia:max. 5%

Art. 17 – DESTINAZIONE DELLE SOMME E QUOTA PREVALENTE

Le risorse destinate alla Performance Individuale e alla Performance Organizzativa sono tratte dal fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" del personale dipendente e dal fondo per la retribuzione di risultato del personale dirigente. In particolare il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" dei dipendenti sarà costituito dalla somma delle risorse decentrate (sottratte le risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni economiche orizzontali precedentemente assegnate, alle retribuzioni delle indennità di posizioni e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, alle indennità per particolari attività e quelle attivate in base a specifiche disposizioni di legge quali avvocatura, progettazione, ecc. Il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" dei dirigenti sarà costituito dall'importo relativo alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato risultando quest'ultima di percentuale non inferiore al 30% dell'intero fondo disponibile se previsto dai CCNL nazionali.

Una quota prevalente dei fondi così costituiti sarà assegnata e definita in sede di contrattazione decentrata, alla Performance Individuale (comunque non inferiore all'80%) e la restante quota alla Performance Organizzativa ai sensi dell' art. 54 del D.Lgs n. 150 del 2009). Successivamente una quota prevalente delle risorse già destinate alla Performance Individuale sarà assegnata alla prima fascia delle migliori valutazioni (art. 31 del D.Lgs n. 150 del 2009) e sarà almeno pari al 45% degli importi disponibili per la premialità.

Il fondo per il "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" degli incaricati di posizioni organizzative sarà costituito dall'importo relativo alle retribuzioni delle indennità di posizione e di risultato. La quota prevalente del fondo riservato all'indennità di risultato (comunque non inferiore all'80%) verrà riservato alla performance individuale e la restante quota alla Performance Organizzativa (vedi art. 54 del D.Lgs n. 150 del 2009). Alla prima fascia viene riservato il valore max possibile pari al 25% dell'indennità di posizione;

- alla seconda fascia il 90% del valore ottenuto dalla valutazione;
- alla terza fascia il 50% del valore ottenuto dalla valutazione.

TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

Art. 18 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

L'attuale sistema di valutazione dei Dirigenti viene integrato attribuendo un punteggio non inferiore a 5 punti nell'ambito della valutazione delle capacità organizzative, alla capacità di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori ed un punteggio non inferiore 10 nell'ambito dei punteggi assegnati ai risultati, al giudizio degli utenti. A tale ultimo fine ogni servizio dovrà predisporre un questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza di propria competenza. Il questionario dovrà essere utilizzato almeno una volta l'anno, dovranno essere illustrati i risultati in sede di report di fine anno ed evidenziate le azioni messe in atto a seguito delle indicazioni e rilievi avanzati dagli utenti.

Art. 19 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ED ALTE PROFESSIONALITA'

Il dirigente attribuisce agli incaricati di posizioni organizzative ed alle alte professionalità specifici obiettivi . Gli obiettivi vengono completati con gli indicatori e con i pesi ponderali. La valutazione viene completata con i fattori di capacità manageriali per la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi secondo la scheda che segue:

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza 1 (tecnica) Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali	1	2	3	4	5
2	Competenza 2 (aggiornamento) Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di					

portare a compimento quanto assegnato		1	2	3	4	5
6	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
7	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Punteggio complessivo : -----

Valutazione complessiva

La valutazione delle competenze e dei comportamenti viene effettuata congiuntamente da tutti i Dirigenti nel cui servizio sono incardinati i titolari di posizioni organizzative e le alte professionalità

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA

Art. 20 PROCEDURA PER IL CALCOLO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il dirigente calcola la Performance Individuale avendo a disposizione un budget autonomo di settore che gli viene assegnato dal "trattamento accessorio complessivo comunque denominato" e calcolato sulla base dei dipendenti "equivalenti" per tener conto delle diverse categorie di appartenenza del personale gestito. La Performance Individuale viene calcolata attraverso la redazione della Scheda della Performance Individuale di seguito riportata da parte del dirigente di riferimento (può essere proposta dall'incaricato di posizione organizzativa se richiesto dal dirigente)

Le schede di valutazione della Performance Individuale, diversificate per categorie, vengono riportate di seguito.

Il punteggio inferiore a 60/100 comporta l'esclusione dalle fasce di merito.

L'esclusione dalle fasce di merito è determinata anche nel caso in cui al dipendente sia stata irrogata, nel corso dell'anno, sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale o scritto.

CATEGORIA D

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSU FF.	SUF F.	BUO NO	ECC ELLE	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	
Max. punti 20					

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	3	4	5	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	3	4	5	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	3	4	5	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	3	4	5	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	3	4	5	
- continuità dell'impegno	-	3	4	5	
Max. punti 30					

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 10	
- " " sufficiente	punti da 11 a 30	
- " " buona	punti da 31 a 40	
- " " ottima	punti da 41 a 50	
Max. punti 50		

TOT. PUNTI	
-------------------	--

.....l'.....



CATEGORIA C

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	
Max. punti 20					

2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	3	5	6	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	3	5	6	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	3	5	7	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	3	5	7	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	3	5	7	
- continuità dell'impegno	-	3	5	7	
Max. punti 40					

3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 10	
- " " sufficiente	punti da 11 a 20	
- " " buona	punti da 21 a 30	
- " " ottima	punti da 31 a 40	
Max. punti 40		

TOT. PUNTI	
-------------------	--

.....f'.....

Il Valutatore

.....

CATEGORIE A e B

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguiti
	INSUFF	SUFF.	BUONO	ECCELLENTE	
1) COMPETENZE - (Sapere)					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	3	4	5	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	3	4	5	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	-	3	4	5	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	3	4	5	
	Max. punti				20

2) COMPORTAMENTI - (Sapere essere)					
- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	6	8	10	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	6	8	10	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	-	6	8	10	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	6	8	10	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	6	8	10	
- continuità dell'impegno	-	6	8	10	
	Max. punti				60

3) RISULTATI - (Sapere fare)						
- prestazione insufficiente		punti da 0 a 5				
- " " sufficiente		punti da 6 a 10				
" " buona		punti da 11 a 15				
" " ottima		punti da 16 a 20				
	Max. punti				20	

TOT. PUNTI	
-------------------	--

.....l'.....
 Il Valutatore



TRASPARENZA

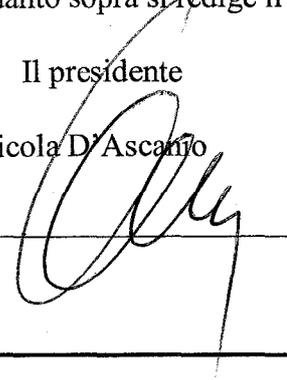
Le valutazioni di tutti i dipendenti dell'ente dovranno essere riportate sul sito dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" unitamente ai contenuti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, alla relazione tecnico finanziaria ed illustrativa. Sono possibili periodiche verifiche sul benessere organizzativo da realizzarsi nell'ente con il coordinamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà validare la Relazione sulla Performance ai sensi dell'art.14, comma 4 lett.c) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Di quanto sopra si redige il presente verbale che, previa lettura e conferma, così si sottoscrive.

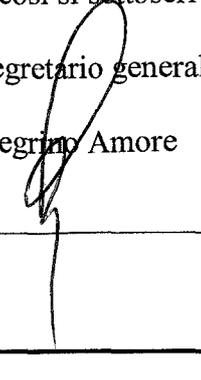
Il presidente

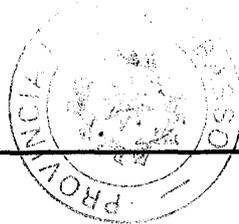
Nicola D'Ascanio



Il vice segretario generale

Pellegrino Amore

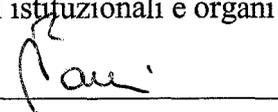




Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio in data odierna, per rimanervi 15 giorni, a norma dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Campobasso 28 DIC. 2010

Il responsabile affari istituzionali e organi collegiali



Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000, il giorno ~~28 DIC. 2010~~

- dichiarata immediatamente eseguibile

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Campobasso 28 DIC. 2010

Il responsabile affari istituzionali e organi collegiali

