



CITTÀ DI MARCON

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

COPIA

Deliberazione Nr. **234**

Data **30-12-2021**

Ufficio competente PERSONALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
---------	---

Oggi **trenta** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 14:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Romanello Matteo	SINDACO	P
BONA LUIGI	VICE SINDACO	P
BOSCO MARCO	ASSESSORE	P
MISSEROTTI CAROLINA	ASSESSORE	A
SALVATI VALERIA	ASSESSORE	A
Meneghetti Diego	ASSESSORE	P
		4 2

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO GENERALE Giacomini Daniela.

Romanello Matteo nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 114 del 22.07.2021 è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il quale tra l'altro disciplina l'Area della Dirigenza, con la previsione di un'organizzazione sostanzialmente poggiata sulla costituzione di un'area tecnica e di un'area amministrativo-contabile, formalizzata con approvazione della nuova macro-organizzazione con deliberazione di G.C. n. 210 del 2.12.2021;
- con G.C. n. 225 del 23.12.2021, con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento dell'Ente per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative;

Richiamata la delibera G.C. n.229 del 27.12.2017 con la quale veniva approvato il regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance, in adeguamento alle novità introdotte dal decreto legislativo n.74 del 25 maggio 2017 il quale ha introdotto delle modifiche significative al Titolo II- "*Misurazione. Valutazione e trasparenza delle performance*" e al Titolo III- "*Merito e Premi*" del decreto legislativo n.150/2009, con l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Ravvisata la necessità, a seguito dell'introduzione della dirigenza, di aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente vigente, armonizzandolo alle novità introdotte con il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e introducendo specifica disciplina per la misurazione e valutazione degli incaricati di posizione dirigenziale;

Evidenziato che:

- il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance è condizione necessaria non solo per l'attribuzione dei premi e delle componenti del trattamento accessorio retributivo legato alla performance, ma anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale nonché del conferimento di incarichi dirigenziali;
- il PEG costituisce il documento di programmazione gestionale che integra il piano delle performance (triennale) e il piano dettagliato degli obiettivi (annuale) e che lo stesso è approvato in coerenza ai documenti di programmazione strategica (bilancio di revisione e DUP) come previsto dall'art.169, c.3-bis, del TUEL;

Dato atto che la normativa di riferimento non ha subito delle modifiche rispetto a quelle introdotte dal D.lgs 74/2017 come precedentemente evidenziato;

Dato atto che è stata espletata la procedura del confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto dirigenti del 17.12.2020 e con quelle firmatarie del contratto per il restante personale del 21.05.2018;

Rilevato che la Giunta Comunale adotta con piena autonomia le scelte relative all'organizzazione degli uffici e dei servizi, con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti all'Ente locale;

Dato atto dell'acquisizione del parere di regolarità tecnica e del parere di regolarità contabile ai sensi dall'art. 49 del D.lgs 267/2000, rilasciati rispettivamente dal Responsabile del Settore I e dal Responsabile del Settore II;

Precisato che il sistema di valutazione della performance del Segretario generale è stato approvato con precedente delibera G.C. 203 del 23.11.2017;

Visti:

- il decreto legislativo. n. 165/2001;
- il decreto legislativo n. 267/2000;
- il decreto legislativo n. 81/2006;
- il CCNL F.L. per la dirigenza del 17.12.2020 e il CCNL F.L. personale non dirigente del 21.05.2020;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 7.03.2019;
- il D.lgs. 150/2009;
- il D.lgs. 74/2017;
- il D.lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevolmente espressi in forma palese

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono richiamate quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e qui richiamate, il sistema di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione dirigenziale, di posizione organizzativa e del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa di cui all'allegato A) della presente deliberazione;
- 2) di dare atto che il presente sistema sostituisce il precedente sistema di valutazione approvato con delibera GC 4/2011 e successivamente modificato con delibera GC 229/2017;
- 3) di dare atto che il sistema di valutazione troverà applicazione dal primo gennaio 2022;
- 4) di inviare il presente provvedimento alle OO.SS. e alle R.S.U.;
- 5) di pubblicare il presente atto nella bacheca on line dei dipendenti e sul sito Web dell'Ente;
- 6) di trasmettere il presente atto ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 267/2000.
- 7) di dichiarare la presente deliberazione, per riconosciuta urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, stante l'urgenza di procedere visto che la riorganizzazione avrà decorrenza 01.01.2022.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 274 del 22-12-2021 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO

F.to Romanello Matteo

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Giacomini Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-12-21

Il Responsabile del servizio
F.to Candosin Eugenia

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-12-21

Il Responsabile del servizio
F.to GIROTTO MARCO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 234 del 30-12-2021

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 13-01-2022 fino al 28-01-2022 con numero di registrazione 16.

COMUNE DI MARCON li 13-01-2022

L' INCARICATO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)



CITTÀ DI MARCON
Città Metropolitana di Venezia

**Sistema di Valutazione della
performance individuale del
personale, degli incaricati di
Posizione Organizzativa e degli
incaricati di Posizione dirigenziale**

Sommario

1.	PERCHE' SI VALUTA	3
2.	PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	4
3.	CHE COSA SI VALUTA	4
4.	VALUTAZIONE	4
5.	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5
6.	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE- DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (RESPONSABILI DI UNITA' ORGANIZZATIVE)	9
7.	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE- DEI DIRIGENTI	13
8.	MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE	17
9.	ALLEGATI	17

1. PERCHE' SI VALUTA

Il sistema di valutazione del personale del Comune di Marcon si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi.

Il presente sistema si basa sul sistema di valori dell'ente (come individuati nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) identificando le competenze e i comportamenti che nell'ambito del ruolo e del lavoro di ciascuno, nel contesto di riferimento, assumono una particolare rilevanza.

Presupposto dell'attività di valutazione è la convinzione che il lavoro umano organizzato in qualsivoglia campo di attività sia sempre migliorabile a vantaggio sia di chi opera sia dei fruitori del servizio.

La valutazione è infatti finalizzata a dirigere e guidare l'organizzazione (ente), verso la realizzazione dei fini istituzionali (obiettivi). Quindi la valutazione è esigenza dell'ente e del valutato e non del valutatore.

I più rilevanti principi dell'attività di valutazione sono costituiti da:

- ADEGUATEZZA DEI LIVELLI DI PRESTAZIONE;
- RISPETTO DEGLI AMBITI E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI;
- TRASPARENZA DEL PERCORSO SEGUITO;
- INFORMAZIONE CORRETTA;
- IMPARZIALITA' E AUTONOMIA DI GIUDIZIO;
- RISERVATEZZA.

Il presente sistema opera in modo integrato con altri sistemi gestionali, con particolare riferimento al sistema di programmazione e controllo, al quale si coordina attraverso appositi indicatori finalizzati alla verifica della performance, con l'obiettivo di migliorare continuamente i risultati dell'ente e coinvolge tutti gli attori dell'organizzazione in una logica di processo di crescita comune.

Le finalità del sistema di valutazione permanente delle prestazioni sono le seguenti:

- 1) migliorare le prestazioni dei dipendenti utilizzando la valutazione come stimolo;
- 2) premiare il merito individuale attraverso un riconoscimento economico;
- 3) favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, formazione, addestramento, ecc..);
- 4) disporre di informazioni per la gestione delle risorse umane (mobilità interna ecc..)
- 5) attivare confronti diffusi sull'andamento dell'organizzazione, finalizzati all'introduzione di innovazioni e correttivi.
- 6) migliorare la qualità dei servizi offerti
- 7) garantire la trasparenza di metodi e risultati prevedendo la pubblicazione dei risultati della valutazione opportunamente elaborati sul sito web dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- 8) garantire la correttezza del processo di valutazione individuale, collocato nel più ampio ciclo di gestione della performance, attraverso la validazione, per ciascun anno di riferimento, dei dati consuntivi dei documenti di programmazione, da parte del Nucleo di valutazione della performance al quale compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti, ai sensi degli artt. 7 e 14 del D.Lgs. 150/2009.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed il Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali si realizzano in modo sinergico e coerente tra di loro. I risultati prodotti da tali Sistemi devono essere presi in considerazione nelle decisioni in materia di gestione delle risorse umane.

2. PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tutte le attività legate alla misurazione e valutazione della performance costituiscono l'oggetto del presente sistema e rappresentano una delle fasi del più completo e complesso Ciclo di Gestione della performance.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione.

La performance complessiva dell'ente è misurata attraverso: la salute economico-finanziaria dell'ente (dai dati desunti dalla Relazione al rendiconto della gestione) e i risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione. Il report finale approvato dalla Giunta sullo stato di attuazione degli obiettivi di PEG/PDO e validato dal Nucleo di Valutazione della Performance (NDV) costituisce la Relazione sulla Performance.

Con l'adozione dei predetti atti, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 4 e 5 c. 2 del D.Lgs. 150/2009, si realizza il Ciclo di Gestione della performance. I detti documenti dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.

3. CHE COSA SI VALUTA

Oggetto del sistema di valutazione sono unicamente le prestazioni individuali dei lavoratori.

Le prestazioni sono definite come un insieme di competenze (conoscenze, capacità, qualità personali) esercitate nell'organizzazione e utilizzate per il raggiungimento di determinati risultati concordati.

Competenze e risultati sono quindi i due assi fondamentali che consentono di monitorare l'andamento **qualitativo e quantitativo della prestazione**.

Il sistema di valutazione è strutturato in modo tale da salvaguardare l'unitarietà delle politiche valutative nell'ambito delle necessarie differenziazioni e personalizzazioni.

La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata utilizzando metodologia differenziata:

- per i titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore);
- per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;

Il sistema di valutazione delle prestazioni si applica ai titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore) ed al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle categorie contrattuali del comparto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno, sia a tempo parziale.

In caso di cambiamenti di categoria durante l'anno di valutazione il dipendente sarà valutato nella categoria posseduta al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nel caso di assegnazione, del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, da più unità organizzative durante l'anno, la valutazione compete al valutatore dell'unità operativa presso cui il valutato è in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, sentiti i responsabili precedenti.

4. VALUTAZIONE

Per valutazione si intende il processo di determinazione di un giudizio di sintesi quale risultato di una misurazione dettagliata per ciascuno degli ambiti di performance valutati. La valutazione nasce dal confronto dei target individuati a preventivo e i risultati conseguiti, quindi sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e monitoraggio.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione, sentita la Giunta per i titolari di posizione organizzativa;
- dai Responsabili di Settore che valutano la performance organizzativa ed individuale del personale assegnato;
- dai cittadini e dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando

alla performance organizzativa secondo modalità stabilite dal nucleo di valutazione.

Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

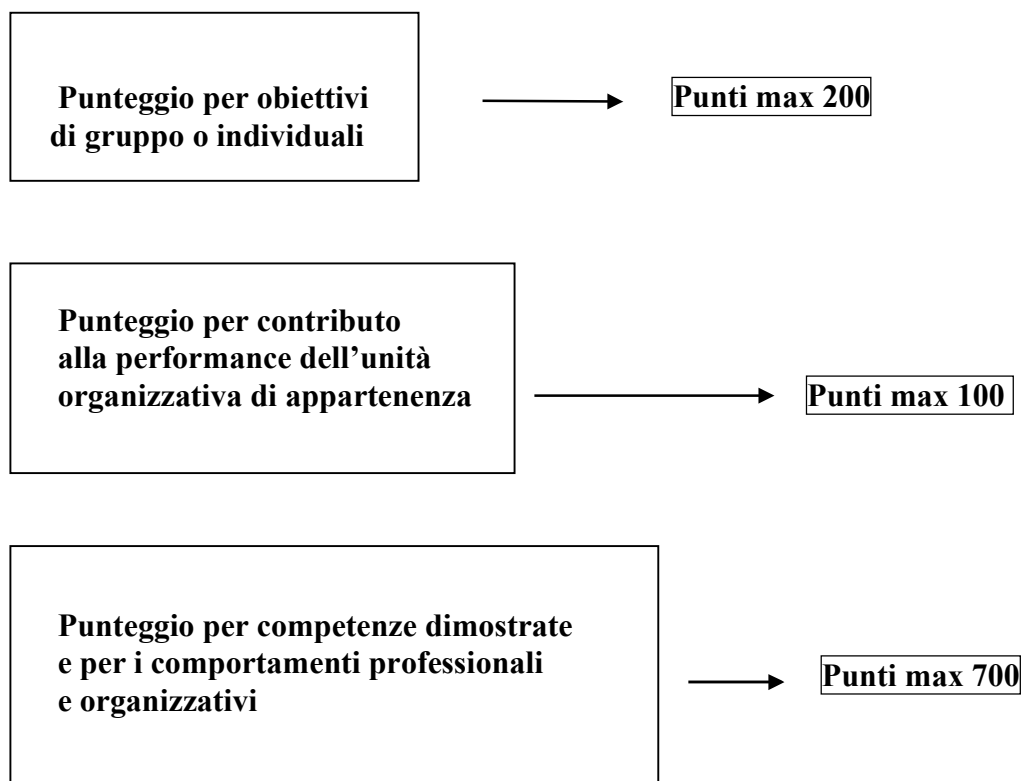
La valutazione negativa, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies), del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

5. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'art. 9, comma 2 del D.lgs. 150/2010 (come modificato dal D.lgs. n.74/2017), a cui la metodologia di valutazione del Comune di Marcon si adegua, collega la performance individuale del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

I punteggi assegnati ai tre piani di valutazione sono i seguenti:



- a) **Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;**

L'attribuzione del punteggio va collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo lavoratore, in riferimento all'attività svolta e all'obiettivo della singola struttura. Gli obiettivi sono definiti dal Responsabile di Settore all'inizio dell'anno, condivisi con il dipendente interessato, raggiungibili e verificabili sia nel corso sia alla fine dell'anno. Gli obiettivi possono essere modificati qualora intervengano significativi scostamenti per cause esterne. In caso di utilizzo congiunto di obiettivi individuali ed obiettivi di gruppo, il peso di quelli individuali e di quelli di gruppo deve essere pari al 100%.

La scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi dovrà essere integrata con DUP, PEG e PTPCT nonché altri strumenti di programmazione anche di nuova introduzione. Le fasi, gli indicatori e la tipologia di obiettivo dovranno coordinarsi con la disciplina dei regolamenti per il controllo di gestione e per il controllo strategico.

Obiettivi	Indicatore	Valore atteso	Valore finale	% di ragg. (col D/col C * 100)	Peso	% di raggiungimento ponderato (col. E * F)
A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1....						
obiettivo 2....						
obiettivo 3....						
obiettivo 4....						
obiettivo 5....						
obiettivo n....						
				totale		
					punteggio max	200
					punteggio ottenuto	

Punti conseguiti su parte obiettivi (O)	
---	--

Nella colonna A devono essere individuati per ciascun valutato gli obiettivi, che devono essere collegati alle mansioni proprie di ciascun dipendente, fermo restando che devono essere riferiti ad un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Nella colonna B devono essere indicati i parametri/indicatori.

Per ogni obiettivo assegnato viene individuato il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D.

Nella colonna F il metodo prevede la possibilità di attribuire un diverso peso percentuale agli obiettivi individuati, espressivo del maggiore o minore carattere strategico degli stessi e dell'impegno che il valutato deve investire nel loro perseguimento. L'attribuzione dei pesi (la cui somma deve dare 100) spetta al valutatore nell'ambito del confronto iniziale con il valutato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi si ottiene confrontando il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D moltiplicato per il peso attribuito riportato nella colonna F.

Il punteggio totale conseguito (O) relativo alla performance individuale viene calcolato facendo la

somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile.

b) Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

La seconda fase pone particolare attenzione al contributo assicurato da parte dell'individuo al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza. In questo modo si crea un collegamento tra obiettivi dell'unità organizzativa e partecipazione dei singoli lavoratori al raggiungimento degli stessi. Il punteggio viene assegnato dal Responsabile di Settore di riferimento per il personale secondo il seguente schema:

Qualità del contributo	Punteggio
Superiore alle attese	91-100
Adeguito	61-90
Sufficiente	31-60
Inferiore alle attese	1-30
Gravemente inferiore alle attese	0

La scheda relativa alla Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza risulta così definita:

Superiore alle attese Punti 91-100	Adeguito Punti 61-90	Sufficiente Punti 31-60	Inferiore alle attese Punti 1-30	Gravemente inferiore alle attese Punti 0

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (P)	
--	--

La casella P, posta al di sotto della tabella esprime il punteggio conseguito dal valutato sulla parte del contributo alla Performance Organizzativa dell'unità organizzativa di appartenenza.

c) Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Il piano di valutazione delle prestazioni prevede 7 aree comportamentali di riferimento come esplicitate nella tabella di cui all'Allegato 1 (scheda di valutazione dipendenti non titolari di dipendenti).

Ciascuna area viene ulteriormente specificata e dettagliata in fattori di prestazione.

1. Orientamento al cittadino/servizio
2. Capacità di adattamento e flessibilità
3. Qualità della prestazione
4. Gestione del cambiamento
5. Lavorare in gruppo
6. Sviluppo e trasferimento delle competenze.
7. Innovazione

A ciascuna delle aree (e non a ciascun fattore!) viene attribuito un peso percentuale differente.

La valutazione viene effettuata a livello di area (quindi non a livello di singolo fattore); i fattori servono per esplicitare meglio il contenuto dell'area e a fornire elementi per una valutazione organica e trasparente del contributo atteso.

Nella tabella seguente è riportata la scala di valutazione.

Grado	Valutazione	Punteggio
A	Completamente inadeguato	0
B	Inadeguato	10 -20
C	Sufficiente	21-30
D	Adeguito	31-50
E	Buono	51-70
F	Alto	71-90
G	Eccellente	91-100

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (Q)	
--	--

La casella Q, posta al di sotto della tabella esprime il punteggio conseguito dal valutato sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione finale è ottenuta dalla sommatoria di $O + P + Q$.

Alla valutazione provvede il Dirigente d'Area, su proposta dell'eventuale Responsabile dell'unità organizzativa, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, il dipendente può presentare motivate richieste di riesame al Dirigente, il quale entro 5 giorni dalla richiesta, convoca il dipendente in contraddittorio con l'eventuale Responsabile dell'unità organizzativa ed esprime le sue valutazioni entro i successivi 5 giorni.

La valutazione insufficiente e, quindi, inferiore ai 600 punti non darà luogo alla corresponsione di alcun premio relativo alla performance.

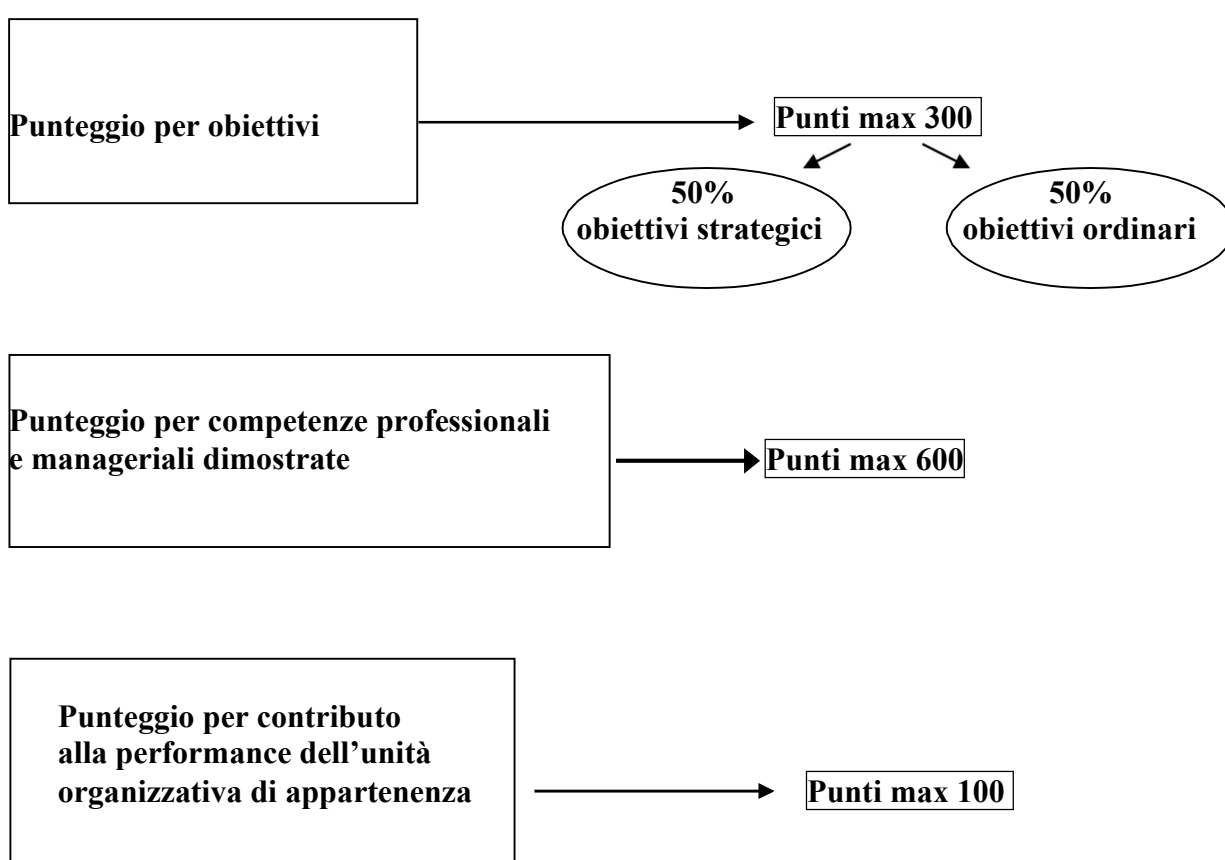
In fase di distribuzione delle risorse relative alla performance, i resti generati a qualsiasi titolo saranno redistribuiti a tutti coloro i quali hanno una valutazione pari o superiore a 600 punti con l'unica eccezione delle riduzioni del premio derivanti dalla percezione di compensi per altre specifiche discipline. Questi ultimi resti andranno suddivisi esclusivamente tra coloro che, avendo ottenuto una valutazione sufficiente, non sono stati destinatari di compensi soggetti a riduzione.

6. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE- DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (RESPONSABILI DI UNITA' ORGANIZZATIVE)

L'art. 9 del D.lgs. 150/2010 (come modificato dal D.lgs. n.74/2017), a cui la metodologia di valutazione del Comune di Marcon si adegua, collega la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore):

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (strategici ed ordinari);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura assegnata;
- c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

I punteggi assegnati ai tre piani di valutazione sono i seguenti



a) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali strategici ed ordinari

Oggetto di valutazione sono gli obiettivi strategici ed ordinari, appositamente indicati nel Piano Esecutivo di Gestione e destinati esclusivamente alla valutazione della performance individuale del responsabile di settore. Al fine del calcolo dei punti conseguiti relativamente alla parte degli obiettivi viene attribuito un peso percentuale relativo pari al 50% agli obiettivi strategici ed un peso percentuale relativo pari al 50% agli obiettivi ordinari.

Obiettivi strategici	Indicatore	Valore atteso	Valore finale	% di ragg. (col D/col C *100)	Peso	% di raggiungimento ponderato (col. E * F)
A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1						
obiettivo 2						
obiettivo 3						
obiettivo 4						
obiettivo n 5						
obiettivo n....						
				totale		
					punteggio max	150
					punteggio ottenuto	

Punti conseguiti su parte obiettivi strategici (Os)	
--	--

A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1....						
obiettivo 2....						
obiettivo 3....						
obiettivo 4....						
obiettivo n 5						
obiettivo n....						
				totale		
					punteggio max	150
					punteggio ottenuto	

Punti conseguiti su parte obiettivi ordinari (Oo)	
--	--

Nella colonna A della prima tabella devono essere individuati per ciascun valutato gli obiettivi strategici.

Nella colonna A della seconda tabella devono essere individuati per ciascun valutato gli obiettivi ordinari.

Nella colonna B devono essere indicati i parametri/indicatori.

Per ogni obiettivo assegnato viene individuato il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D.

Nella colonna F il metodo prevede la possibilità di attribuire un diverso peso percentuale agli obiettivi individuati, espressivo del maggiore o minore carattere strategico o importanza degli stessi e dell'impegno che il valutato deve investire nel loro perseguimento. L'attribuzione dei pesi (la cui somma deve dare 100) spetta al valutatore nell'ambito del confronto iniziale con il valutato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi si ottiene confrontando il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D moltiplicato per il peso attribuito colonna F.

Il punteggio conseguito relativo alla performance individuale, relativamente agli obiettivi strategici (Os), viene calcolato facendo la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile.

Il punteggio conseguito relativo alla performance individuale, relativamente agli obiettivi ordinari (Oo), viene calcolato facendo la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile.

Il punteggio totale conseguito pertanto è stato dalla sommatoria di Os+Oo.

b) Qualità del contributo assicurato alla performance della struttura assegnata

La seconda fase pone particolare attenzione al contributo assicurato da parte dell'individuo al raggiungimento dei risultati della struttura assegnata.

In questo modo si crea un collegamento tra obiettivi della struttura e partecipazione del Responsabile al raggiungimento degli stessi. Il punteggio viene assegnato secondo il seguente schema:

Qualità del contributo	Punteggio
Superiore alle attese	91-100
Adeguito	61-90
Sufficiente	31-60
Inferiore alle attese	1-30
Gravemente inferiore alle attese	0

La scheda relativa alla Qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura assegnata risulta così definita:

Superiore alle attese Punti 91-100	Adeguito Punti 61-90	Sufficiente Punti 31-60	Inferiore alle attese Punti 1-30	Gravemente inferiore alle attese Punti 0

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (P)

La casella P, posta al di sotto della tabella, esprime il punteggio conseguito dal valutato sulla parte del contributo alla Performance Organizzativa della struttura.

c) Competenze professionali e manageriali dimostrate;

Il piano di valutazione delle prestazioni prevede 7 aree comportamentali di riferimento. Ciascuna area viene ulteriormente specificata e dettagliata in fattori di prestazione.

1. Guida e coordinamento
2. Analisi e soluzione dei problemi
3. Qualità della prestazione

4. Gestione del cambiamento
5. Sviluppo e trasferimento delle competenze
6. Programmazione ed organizzazione.
7. Innovazione

A ciascuna delle aree (e non a ciascun fattore!) viene attribuito un peso percentuale differente. La valutazione viene effettuata a livello di area (quindi non a livello di singolo fattore); i fattori servono per esplicitare meglio il contenuto dell'area e a fornire elementi per una valutazione organica e trasparente del contributo atteso.

Nella tabella seguente è riportata la scala di valutazione.

Grado	Valutazione	Punteggio
A	Completamente inadeguato	0
B	Inadeguato	10 -20
C	Sufficiente	21-30
D	Adeguito	31-50
E	Buono	51-70
F	Alto	71-90
G	Eccellente	91-100

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (Q)	
--	--

La casella Q, posta al di sotto della tabella esprime il punteggio conseguito dal valutato sulle competenze professionali e manageriali dimostrate.

La valutazione finale è ottenuta dalla sommatoria di O ($O_s + O_o$) + P+ Q

Alla valutazione provvede il Dirigente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Dirigente comunica ai singoli Responsabili il risultato del processo di valutazione.

L'interessato, entro 15 giorni, dalla comunicazione, con nota scritta, può trasmettere le proprie osservazioni o al Dirigente, per conoscenza, alla Giunta.

Il Dirigente, entro i successivi 20 giorni, esaminano le osservazioni e/o controdeduzioni pervenute. Il riesame deve concludersi entro i successivi 10 giorni.

La valutazione insufficiente e, quindi, inferiore ai 600 punti non darà luogo alla corresponsione di alcun premio relativo alla retribuzione di risultato

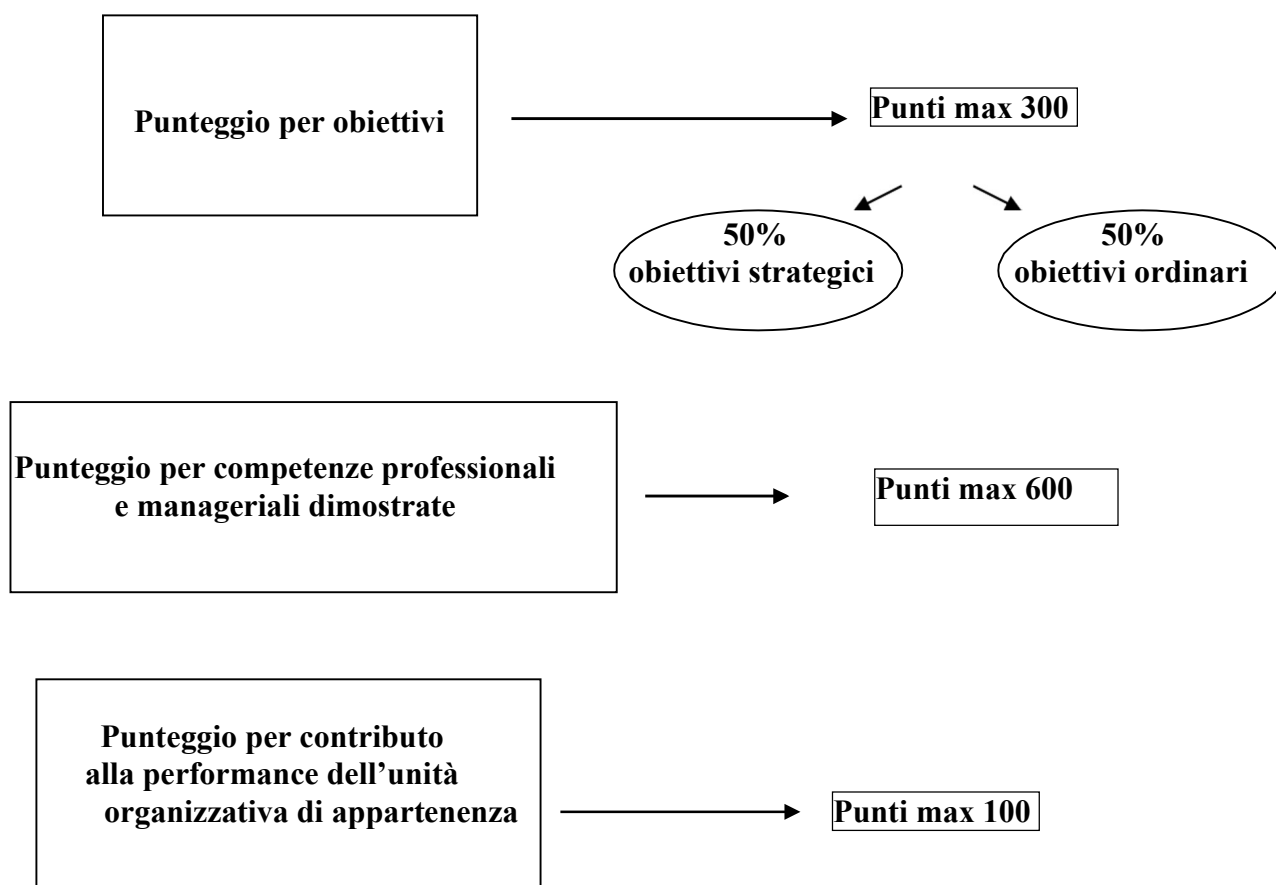
In fase di distribuzione delle risorse relative alla performance i resti generati a qualsiasi titolo saranno redistribuiti a tutti coloro i quali hanno una valutazione pari o superiore a 600 punti con l'unica eccezione delle riduzioni del premio derivanti dalla percezione di compensi per altre specifiche discipline. Questi ultimi resti andranno suddivisi esclusivamente tra coloro che, avendo ottenuto una valutazione sufficiente, non sono stati destinatari di queste fattispecie di compenso.

7. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE DIRIGENZIALE

L'art. 9 del D. Lgs 150/2010 (come modificato dal D.lgs. n.74/2017), a cui la metodologia di valutazione del Comune di Marcon si adegua, collega la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore):

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (strategici ed ordinari);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura assegnata;
- c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

I punteggi assegnati ai tre piani di valutazione sono i seguenti:



a) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali strategici ed ordinari

Oggetto di valutazione sono gli obiettivi strategici ed ordinari, appositamente indicati nel Piano Esecutivo di Gestione e destinati esclusivamente alla valutazione della performance individuale del Dirigente d'Area. Al fine del calcolo dei punti conseguiti relativamente alla parte degli obiettivi viene attribuito un peso percentuale relativo pari al 50% agli obiettivi strategici ed un peso percentuale relativo pari al 50% agli obiettivi ordinari.

Obiettivi strategici	Indicatore	Valore atteso	Valore finale	% di ragg. (col D/col C *100)	Peso	% di raggiungimento ponderato (col. E * F)
A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1						
obiettivo 2						
obiettivo 3						
obiettivo 4						
obiettivo n 5						
obiettivo n....						
				totale		
					punteggio max	250
					punteggio ottenuto	

Punti conseguiti su parte obiettivi strategici (Os)	
---	--

Obiettivi ordinari	Indicatore	Valore atteso	Valore finale	% di ragg. (col D/col C *100)	Peso	% di raggiungimento ponderato (col. E * F)
A	B	C	D	E	F	G
obiettivo 1....						
obiettivo 2....						
obiettivo 3....						
obiettivo 4....						
obiettivo n 5						
obiettivo n....						
				totale		
					punteggio max	250
					punteggio ottenuto	

Punti conseguiti su parte obiettivi ordinari(Oo)	
--	--

Nella colonna A della prima tabella devono essere individuati per ciascun valutato gli obiettivi strategici.

Nella colonna A della seconda tabella devono essere individuati per ciascun valutato gli obiettivi ordinari.

Nella colonna B devono essere indicati i parametri/indicatori.

Per ogni obiettivo assegnato viene individuato il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D.

Nella colonna F il metodo prevede la possibilità di attribuire un diverso peso percentuale agli obiettivi individuati, espressivo del maggiore o minore carattere strategico o importanza degli stessi e dell'impegno che il valutato deve investire nel loro perseguimento. L'attribuzione dei pesi (la cui somma deve dare 100) spetta al valutatore nell'ambito del confronto iniziale con il valutato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi si ottiene confrontando il valore atteso colonna C e il valore finale colonna D moltiplicato per il peso attribuito colonna F.

Il punteggio conseguito relativo alla performance individuale, relativamente agli obiettivi strategici (Os), viene calcolato facendo la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile.

Il punteggio conseguito relativo alla performance individuale, relativamente agli obiettivi ordinari (Oo), viene calcolato facendo la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il punteggio massimo attribuibile.

Il punteggio totale conseguito pertanto è stato dalla sommatoria di Os+Oo.

b) Qualità del contributo assicurato alla performance della struttura assegnata

La seconda fase pone particolare attenzione al contributo assicurato da parte dell'individuo al raggiungimento dei risultati della struttura assegnata.

In questo modo si crea un collegamento tra obiettivi della struttura e partecipazione del Responsabile al raggiungimento degli stessi. Il punteggio viene assegnato secondo il seguente schema:

Qualità del contributo	Punteggio
Superiore alle attese	91-100
Adeguito	61-90
Sufficiente	31-60
Inferiore alle attese	1-30
Gravemente inferiore alle attese	0

La scheda relativa alla Qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura assegnata risulta così definita:

Superiore alle attese Punti 91-100	Adeguito Punti 61-90	Sufficiente Punti 31-60	Inferiore alle attese Punti 1-30	Gravemente inferiore alle attese Punti 0

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (P)

La casella P, posta al di sotto della tabella, esprime il punteggio conseguito dal valutato sulla parte del contributo alla Performance Organizzativa della struttura.

c) Competenze professionali e manageriali dimostrate;

Il piano di valutazione delle prestazioni prevede 7 aree comportamentali di riferimento. Ciascuna area viene ulteriormente specificata e dettagliata in fattori di prestazione.

- a. Guida e coordinamento
- b. Analisi e soluzione dei problemi
- c. Qualità della prestazione

- d. Gestione del cambiamento
- e. Sviluppo e trasferimento delle competenze
- f. Programmazione ed organizzazione.
- g. Innovazione

A ciascuna delle aree (e non a ciascun fattore!) viene attribuito un peso percentuale differente. La valutazione viene effettuata a livello di area (quindi non a livello di singolo fattore); i fattori servono per esplicitare meglio il contenuto dell'area e a fornire elementi per una valutazione organica e trasparente del contributo atteso.

Nella tabella seguente è riportata la scala di valutazione.

Grado	Valutazione	Punteggio
A	Completamente inadeguato	0
B	Inadeguato	10 -20
C	Sufficiente	21-30
D	Adeguito	31-50
E	Buono	51-70
F	Alto	71-90
G	Eccellente	91-100

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO (Q)	
--	--

La casella Q, posta al di sotto della tabella esprime il punteggio conseguito dal valutato sulle competenze professionali e manageriali dimostrate.

La valutazione finale è ottenuta dalla sommatoria di O ($O_s + O_o$) + P+ Q

Il Nucleo di Valutazione propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Segretario Generale comunica ai singoli Dirigenti il risultato del processo di valutazione.

Il Dirigente, entro 15 giorni, dalla comunicazione, con nota scritta, può trasmettere le proprie osservazioni o controdeduzioni all'NDV e al Segretario Generale e, per conoscenza, alla Giunta.

L'NDV ed il Segretario Generale, entro i successivi 20 giorni, esaminano le osservazioni e/o controdeduzioni pervenute. Il riesame deve concludersi entro i successivi 10 giorni.

La valutazione insufficiente e, quindi, inferiore ai 600 punti non darà luogo alla corresponsione di alcun premio relativo alla retribuzione di risultato

In fase di distribuzione delle risorse relative alla performance i resti generati a qualsiasi titoli saranno redistribuiti a tutti coloro i quali hanno una valutazione pari o superiore a 600 punti, applicando eventuali riduzioni previste nella disciplina interna di attuazione del contratto nazionale.

8.MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Al fine di monitorare la performance individuale in corso d'anno:

- a) i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, dopo 3 mesi dall'assegnazione degli obiettivi individuali, devono predisporre apposita relazione, da discutere con il Responsabile di Unità organizzativa, attestante lo stato di avanzamento e rappresentare le eventuali criticità rilevate;
- b) i titolari di posizione organizzativa, secondo le scadenze e le modalità definite dal dirigente competente devono presentare, allo stesso report attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici ed operativi relativi al centro di responsabilità assegnato.
- c) i Dirigenti, secondo le scadenze e le modalità definite dal regolamento del controllo di gestione devono presentare il record complessivo circa lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici ed operativi relativi all'intero settore di propria competenza.
- d) Tali report devono essere validati dall'NDV e recepiti dalla Giunta Comunale.

9.ALLEGATI

- 1. Scheda di valutazione dipendente
- 2. Scheda di valutazione PO
- 3. Scheda di valutazione Dirigente