



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE

Anno
2019

**CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

La metodologia per la valutazione performance individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti in essere richiamando, ed in parte adeguando, le metodologie attualmente in vigore per la valutazione dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e degli altri Dipendenti riportate di seguito.

La valutazione della performance individuale è collegata:

a) per il Segretario:

1. al contributo alla performance dell'Ente
2. al raggiungimento degli obiettivi individuali
3. alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi

Il peso degli item di valutazione è definito nel manuale operativo allegato al sistema di misurazione, che qui si riporta in sintesi.

Il punteggio massimo assegnato è pari a punti 1000, sia nel caso di solo funzioni tipiche che nel caso di assegnazione anche di funzioni gestionali.

Il punteggio assegnato verrà così suddiviso:

Punteggio assegnato agli obiettivi - massimo 500 punti

Punteggio assegnato per il contributo alla performance dell'Ente - massimo 200 punti

Punteggio relativo ai comportamenti organizzativi e alla competenze professionali - massimo 300 punti

b) Per i Dirigenti

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali
2. alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità
3. al contributo alla performance dell'Ente
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
5. alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi;

Il peso degli item di valutazione è definito nel manuale operativo allegato al sistema di misurazione, che qui si riporta in sintesi:

Il punteggio massimo assegnato è pari a punti 1000.

Il punteggio assegnato verrà così suddiviso:

Obiettivi individuali (massimo punti 400)

Performance di struttura (massimo punti 200)

Performance dell'ente (massimo punti 100)

Capacità valutazione (massimo punti 60)

Comportamenti e competenze (massimo punti 240)

c) Per le Posizioni Organizzative:

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali
2. alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità
3. alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di livello immediatamente superiore
4. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

Il peso degli item di valutazione è definito nel manuale operativo allegato al sistema di misurazione, che qui si riporta in sintesi.

Il punteggio massimo assegnato è pari a punti 1000.

Il punteggio assegnato verrà così suddiviso:

Obiettivi individuali (massimo punti 300)

Performance della struttura di diretta responsabilità (massimo punti 200)

Performance di struttura Livello immediatamente superiore/Ente (massimo punti 100)

Comportamenti e competenze (massimo punti 400)

d) Per il personale

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo
2. alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza;
3. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

Il peso degli item di valutazione è definito nel manuale operativo allegato al sistema di misurazione, che qui si riporta in sintesi.

Categoria	Valutazione su obiettivi	Valutazione del contributo alla performance organizzativa della struttura	Valutazione su fattori di prestazione
Ruoli direzionali intermedi (cat D)	SI	SI	SI
Posizioni di relativa autonomia (cat C)	SI	SI	SI
Posizioni di limitata autonomia (cat A e B)	SI/No	SI	SI

La valutazione della performance individuale seguirà il seguente schema:

	Parametri	Categoria		
		Ruoli direzionali intermedi cat D	Posizioni di relativa autonomia cat C	Posizioni di limitata autonomia cat A-B
1	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati	450	300	200
2	Qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza	200	150	100
3	Valutazione delle capacità-competenze in relazione ai fattori di prestazione selezionati	350	550	700

La Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla Performance è approvata dalla Giunta Comunale, su proposta dal Direttore generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, in collaborazione con i Dirigenti e con il supporto dell'unità organizzativa Controllo di gestione. La Relazione sulla Performance è successivamente validata dal Nucleo di Valutazione. La validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al presente Regolamento.

Correlazione tra risultati e budget destinato all'erogazione della performance organizzativa e del risultato

Il risultato relativo alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE incide direttamente sulla quantificazione del Budget destinato all'erogazione della performance organizzativa e del risultato come da successiva tabella n. 1:

Tabella n. 1

Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato	% di Budget assegnato
Da 85% a 100%	100%
Da 75% a 84%	90%
Da 65% a 74%	70%
Da 55% a 64%	50%
Da 45% a 54%	30%
Inferiore al 45%	Nessuna erogazione

Il grado di raggiungimento della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI affidati ad ogni singolo Dirigente incide direttamente sul budget da assegnare al servizio .

A tal fine viene individuato l'indicatore performance di settore così determinato:

Indicatore Performance di Settore $((\% \text{indicatore } 1 + \% \text{ indicatore } 2 + \% \text{ indicatore } n \dots + \% \text{ raggiungimento obiettivi del dirigente}) / 2$

Tale indicatore Performance di Settore verrà collegato ad un moltiplicare "M", come individuato nella tabella 2, che influirà direttamente sul calcolo del Budget di performance organizzativa e di performance individuale da assegnare al Settore con le modalità indicate nel successivo paragrafo.

**Tabella n. 2 –
Moltiplicatori da applicare per l’assegnazione del budget del Servizio**

Indicatore Performance di Settore	Moltiplicatore
Da 91% a 100%	1,1
Da 81% a 90%	1,05
Da 71% a 80%	1
Da 61% a 70%	0,9
Sotto il 60%	0,5

La quota del fondo destinato alla performance organizzativa e alla performance individuale, verrà ripartita tra i Settori/Unità Organizzative tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) N. dipendenti di ogni servizio rapportati al parametro relativo alla categoria di appartenenza (P)
- b) Moltiplicatore relativo all’Indicatore Performance di Settore (tabella 2)

I parametri relativi alla categoria di appartenenza calcolato, tenendo conto delle differenze stipendiali della prima posizione di ogni categoria rispetto alla categoria A, a cui viene attribuito il valore 100 sono i seguenti:

Tabella 3

Categoria	Parametro P
A	100
B	106
B3 Accesso	112
C	119
D	130
D3 Accesso	149

Il Budget di performance organizzativa e il budget di performance individuale verranno quindi ripartito tra i Settori /U.O. come segue:

P parametro per categoria di appartenenza

M moltiplicatore attribuito al Settore come da tabella 2

VS_n valore attribuito ad ogni Settore “n” in base al n.ro dipendenti, al parametro per categoria di appartenenza e al moltiplicatore del Settore

FP Totale fondo performance organizzativa e individuale

BS_n budget attribuito al Settore / U.O. “n”

$$VS_n = (\text{Dip. 1} * P + \text{Dip. 2} * P + \dots + \text{dip. n.} * P) * M$$

$$BS_n = \frac{FP}{VS_1 + VS_2 + \dots + VS_n} * VS_n$$

Collegamento con Incentivo Monetario

Il risultato del processo valutativo sopra descritto costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato e dell’incentivo della performance per i dipendenti la cui attribuzione avverrà anche in base a quanto definito dai rispettivi CCNL e dai CCDI.

Tutti i dipendenti sono considerati nel processo di misurazione e valutazione della performance indistintamente dal periodo di lavoro reso con le sole eccezioni di cui al seguente comma.

La valutazione negativa non è incentivabile economicamente.

Si ritiene “valutazione negativa” una valutazione con punteggio inferiore:

-a 700 punti per i dirigenti e il segretario generale

a 600 le aree di posizione

-a 500 punti per il restante personale;

Come disciplinato dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del D.Lgs. 165/2001, a seguito di una costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, intesa come valutazione negativa per 3 anni consecutivi, viene applicato il licenziamento disciplinare.

La valutazione negativa della performance dei dirigenti è rilevante ai fini della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001.

Attribuzione del risultato e della performance organizzativa ed individuale

La retribuzione di risultato e la performance organizzativa ed individuate sono distribuite sulla base della valutazione dei dipendenti secondo i seguenti sistemi.

a) Per il Segretario Generale:

La retribuzione di risultato da attribuire al Segretario Generale, sarà erogata secondo il punteggio complessivo conseguito con l'articolazione che segue:

Punteggio	Retribuzione di risultato
punteggio conseguito inferiore a 700	nessuna erogazione
punteggio conseguito fino a 800	50% della misura massima
punteggio conseguito fino a 900	80% della misura massima
punteggio conseguito oltre 900	100% della misura massima

b) Per i Dirigenti e per le Posizioni Organizzative:

Al personale dirigente e agli incaricati di posizione organizzativa spetta una quota del fondo per la retribuzione di risultato in funzione del livello di performance raggiunta con l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Retrib. di risultato} = \frac{\text{Fondo retrib. di risultato}}{\text{Sommatoria Punt. ottenuti}} \times \text{punt. ottenuto}$$

c) Per il Personale non dirigente:

Le quote di performance organizzativa e di performance individuale verranno corrisposte in base ai punteggi assegnati ai dipendenti a seguito di valutazione.

Nell'ambito del Settore/U.O. le quote di performance organizzativa e di performance individuale assegnate ai dipendenti verranno così corrisposte:

per il 25% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:

$$\frac{\text{25\% del budget di Settore}}{\text{sommatoria Settore del parametro del dipendente "P" x punteggio assegnato al dipendente}} = \text{"A"}$$

(A)x[(parametro del dipendente "P")x(punteggio del dipendente)] = quota da assegnare al dipendente rettificata con i parametri

per il restante 75% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:

$$\frac{\text{75\% del budget di Settore}}{\text{sommatoria punteggi assegnati ai dipendenti dal Dirigente}} \times \text{punteggio del dipendente}$$

Il parametro del dipendente "P" è quello individuato nella tabella 3