



Città di Trani
 Medaglia d'Argento al Merito Civile
 PROVINCIA B T

Originale Deliberazione di Giunta Comunale

<p>N. 110 del Reg.</p> <p>Data: 6 / 11 / 2015</p>	<p>Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE.</p>
---	---

L'anno duemilaquindici, il giorno 6 del mese di novembre, alle ore 15,45, nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
BOTTARO	Avv. Amedeo	SINDACO- PRESIDENTE	x	
BOLOGNA	Ing.Raffaella	ASSESSORE	x	
CILIENTO	Dott.ssa Debora	ASSESSORE	x	
DE BIASE	Rag.Angelomichele	ASSESSORE	x	
DE MICHELE	Dott.Giuseppe	ASSESSORE	x	
DI LERNIA	Dott. Felice	ASSESSORE	x	
DISTASO	Prof.ssa Grazia	ASSESSORE	x	
TEMPESTA	Avv.Giuseppe	ASSESSORE	x	

Con l'assistenza del Segretario Generale

dott.Carlo Casalino

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 8

Assessori, ed assenti n. Assessori, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati

a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il relatore, Assessore al Personale Dott.ssa Debora Ciliento, propone alla Giunta Comunale la deliberazione in oggetto, munita del prescritto parere tecnico-amministrativo del Dirigente dell'Area Economica Finanziaria Dott.ssa Grazia Mareucci.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della Legge Delega del 04/03/2009, n. 15, che ha imposto alle Amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto dall'art. 16, comma 2, laddove si prevede che *“Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.”*;

Visto, in particolare, il Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, rubricato *“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”*;

Atteso che, ai sensi della normativa *ut supra* citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Rilevato ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009, che le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* dell'Ente;

Visto che, con Delibera di Giunta del Commissario Straordinario del Comune di Trani del 28/05/2007 n. 101 era stato approvato il CCDI per il quadriennio normativo 2002-2005 ed economico 2007-2008, sottoscritto il 24/05/2007, contenente il Sistema di incentivazione del personale;

Dato atto che relativamente al comparto Regioni e Autonomie Locali, ai sensi dell'art. 65, comma 4, del Decreto Legislativo n. 150/2009, nelle more dell'adeguamento dei Contratti Collettivi Integrativi alla nuova normativa, da attuarsi entro la data del 31/12/2012, poteva continuare a trovare applicazione il Sistema di incentivazione del Personale così come stabilito dal CCDI approvato con la Delibera di Giunta del Commissario Straordinario del Comune di Trani sopra citata;

Dato atto che il Comune di Trani ha provveduto alla predisposizione della proposta del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

Considerato che il suddetto documento è stato oggetto di concertazione con le OO.SS. e la RSU nella seduta del 29/09/2014, per consentire la più ampia partecipazione ed informazione sul nuovo sistema premiale;

Dato atto che:

- a seguito della seduta di concertazione di cui al punto precedente la proposta del sistema di misurazione e valutazione della performance è stata modificata in accordo con le OO.SS. e la RSU;
- la proposta così modificata è stata inviata all'O.I.V. con nota prot. 11857 del 09/03/2015;
- che l'O.I.V. con verbale n. 9 dell'1.4.2015 ha approvato il predetto sistema di misurazione e valutazione della performance suggerendo di tenere conto di quanto segnalato al punto 4 del loro precedente verbale n. 2 del 13.10.2015 circa l'opportunità che *“la valutazione ponderata degli obiettivi, di cui a pagina 12, sia estesa anche ai dirigenti, rectius, sia effettuata per i dirigenti ed estesa alle posizioni organizzative”*;
- questa Amministrazione terrà in debita considerazione il predetto suggerimento in una fase successiva;

Considerato che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

Ritenuto, in questa sede, di approvare il “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale” così come proposto dal Comune di Trani, discusso con le OO.SS. e la RSU e validato dall'O.I.V., quale strumento utile e necessario al fine di consentire all'Ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

Ritenuto di far decorrere la vigenza del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a partire dall'anno 2014, anno in cui il documento è stato concertato con le OO.SS. e la RSU;

Considerato che lo stesso sarà opportunamente accompagnato da un adeguato percorso di informazione tra i dirigenti e il personale delle varie categorie;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e, pertanto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 non necessita del parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, in atti, espresso dal Dirigente dell'Area Economica Finanziaria Dott.ssa Grazia Marcucci in data 4/11/2015, come prescritto dall'art.49 del D. Lgs 267/2000;

Visto il D. Lgs n. 150/2009;

Con voti unanimi, resi ai sensi di legge;

DELIBERA

1. LE PREMESSE sono parte integrante del presente provvedimento;

2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni espone in premessa, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*", come concertato in data 29/09/2014 con le OO.SS. e la RSU e validato dall'O.I.V. nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
3. **DI DARE ATTO** che il suddetto Sistema avrà efficacia temporale a far data dall'anno 2014 e sarà opportunamente accompagnato da un adeguato percorso di informazione tra i dirigenti e il personale delle varie categorie;
4. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento in copia alle OO.SS. ed ai componenti RSU oltre che essere pubblicato sul sito web del Comune di Trani;
5. **DI ASSEGNARE** al presente atto l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 TUEL n.267/2000.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

**APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE**

N.	//2014		pag.	1	20
----	--------	--	------	---	----

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Criteria generali relativi al sistema incentivante la produttività

Elemento fondamentale del ciclo di gestione della performance è un documento programmatico triennale, denominato piano delle performance, attraverso cui il Comune individua e definisce gli obiettivi strategici e operativi assegnati all'amministrazione Comunale nel suo insieme.

Al piano delle performance è assicurata la massima pubblicità ed accessibilità, rendendo disponibile sul sito istituzionale dell'Ente i relativi documenti ed ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organismi di valutazione e controllo.

- Successivamente all'approvazione del piano esecutivo di gestione / piano delle performance, i Dirigenti responsabili, in coerenza con gli obiettivi loro assegnati, procedono all'assegnazione degli obiettivi individuali o di gruppo, specificando i traguardi da raggiungere, i valori di riferimento della performance del medesimo ufficio negli anni precedenti, per gli anni precedenti al primo, gli indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione e le scadenze e le modalità per la loro verifica periodica.
- Quando il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dell'assegnazione degli obiettivi operativi, si fa riferimento al PEG provvisorio, così come da Bilancio, mentre per gli obiettivi strategici si fa riferimento al vigente piano triennale delle performance.

Procedimento di valutazione

1. Il procedimento di valutazione si articola con la seguente modalità:

- il Sindaco, valuta il Segretario;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito OIV, propone la valutazione dei Dirigenti. La valutazione del comportamento dei Dirigenti viene espressa dal Segretario generale con l'ausilio dell'OIV;
- i dirigenti valutano i Responsabili Titolari di posizione organizzativa e gli altri dipendenti.

2. Il Comune di Trani intende favorire la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, delle contestazioni, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento, mediante azioni di informazione, consultazione e partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse), in un processo di feed-back attivo e continuativo e con strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (customer satisfaction).



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014		pag.	2	20
----	--------	--	------	---	----

Colloqui di valutazione

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale è comunicata dal valutatore al valutato, sia questo una unità strutturata in gruppo o individuo singolo, entro quindici giorni dalla compilazione delle schede di valutazione.
2. La valutazione potrà essere, su richiesta del valutato e/o del valutatore, oggetto di colloquio per la definitiva attribuzione del punteggio e la conseguente quantificazione dell'indennità di risultato e /o produttività.
3. Nel colloquio di valutazione l'oggetto del giudizio non è la persona, ma la prestazione, mediante l'approfondita analisi di fatti, dati e informazioni tesi a identificare eventuali criticità e a definire possibili interventi correttivi.
4. La disciplina del contraddittorio si esplica:
 - a) Per i dirigenti:
 - 1 Entro 15 gg. dal ricevimento dell'esito della valutazione, l'interessato può presentare istanza motivata di contestazione della valutazione al Segretario Generale che provvederà ad inoltrarla tempestivamente all'OIV.
 - 2 L'OIV entro i 15 giorni dal ricevimento della stessa, provvederà ad esaminarla, richiedendo, se necessaria, ulteriore documentazione.
 - 3 Qualora l'OIV ritenga di accogliere l'istanza procederà a modificare l'esito della valutazione ed, entro 30 gg. dall'accettazione dell'istanza, l'OIV trasmetterà le proprie risultanze adeguatamente motivate al Segretario Generale che provvederà a comunicarle all'interessato entro i successivi 15 gg.
 - b) Per i titolari di posizione organizzativa:
 - o La sequenza temporale delle fasi del contraddittorio è analoga a quella definita nel precedente comma a), punti 1 e 2;
 - o Il soggetto referente è il dirigente preposto.
 - c) Per i dipendenti:
 - La sequenza temporale delle fasi del contraddittorio è analoga a quella definita nel precedente comma a), punti 1 e 2;
 - Il soggetto referente è il dirigente preposto.

Valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa

1. La valutazione dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa riguarda, proporzionalmente rispetto al ruolo, l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

**APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE**

N.	//2014		pag.	3	20
----	--------	--	------	---	----

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione dei dirigenti è utilizzata anche per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco.
4. La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del dirigente competente.
5. I criteri di valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti sono riportati nel presente regolamento.
6. I criteri di valutazione della performance organizzativa e individuale dei responsabili di posizione organizzativa sono riportati nel presente Regolamento.
7. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con i criteri di cui agli articoli successivi.

Valutazione del Personale

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato, sentito il responsabile di posizione organizzativa di riferimento, ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso, secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Le valutazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità sono utilizzati dai dirigenti per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.
4. I criteri di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale sono riportati nel presente Regolamento.
5. L'attribuzione della premialità avviene con i criteri di cui agli articoli successivi.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.

//2014

pag.

4

20

Raccordo tra valutazione, attribuzione retribuzione di risultato e fasce di merito

La valutazione, nel rispetto dei criteri e delle tabelle appresso indicate, viene espressa attraverso un punteggio compreso tra 0 e 100, cui è associata una premialità (retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzative e premio di produttività per i dipendenti).

Per i dirigenti

La retribuzione di risultato viene erogata attraverso la tabella di raccordo di seguito riportata:

Griglia di raccordo fasce punteggio valutazione e % su retribuzione di retribuzione massima

PUNTEGGIO	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a 50	0%
Superiore a 50 e fino a 60	60%
Maggiore di 60 e fino a 70	70%
Maggiore di 70 e fino a 80	80%
Maggiore di 80 e fino a 90	90%
Maggiore di 90 e fino a 100	100%

Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di 50 comporta, oltre a non consentire la corresponsione della retribuzione di risultato, anche, previa contestazione e contraddittorio, l'impossibilità di rinnovo o la perdita della titolarità della posizione dirigenziale.

Il processo di valutazione si conclude con la necessaria correlazione, così come previsto dall'art. 29, comma 2 del CCNL 1998/2001, della retribuzione di risultato con i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 e ss.mm. e ii., dei compensi incentivanti di cui al recupero ICI, dei compensi spettanti per l'avvocatura, decurtando la stessa retribuzione di risultano nel seguente modo:

RETRIBUZIONE ACCESSORIE PERCEPITE	% DECURTAZIONE
Fino a € 5.000,00	0%
Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	10%
Superiore a €10.000,00 e fino a € 15.000,00	20%
Superiore a € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	30%
Superiore a € 20.000,00 e fino a € 25.000,00	40%
Superiore a € 25.000,00 e fino a € 30.000,00	50%
Superiore a € 30.000,00 e fino a € 35.000,00	60%
Superiore a € 35.000,00 e fino a € 40.000,00	70%



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014		pag.	5	20
----	--------	--	------	---	----

Superiore a € 40.000,00 e fino a € 45.000,00	80%
Superiore a € 45.000,00 e fino a €50.000,00	90%
Superiore a € 50.000,00	100%

Le economie sono riassegnate al fondo e destinate alla retribuzione di risultato l'anno successivo.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	40	Assegnazione in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Dati del controllo di gestione e del controllo strategico OIV per la certificazione e la valutazione del grado di conseguimento
Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi e Obiettivi ordinari	25	In proporzione alla qualità della prestazione relativa alle attività istituzionali, alla qualità e quantità degli indicatori, alla capacità di gestione delle risorse finanziarie. Attività istituzionali: 15% Qualità e quantità degli indicatori: 20% Qualità della gestione delle risorse finanziarie: 15% Grado di conseguimento degli obiettivi ordinari 50%	Dati del controllo di gestione OIV per la valutazione della qualità e del grado di conseguimento
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	30	Criteri indicati nella scheda allegata	Segretario generale con l'ausilio dell'OIV
Performance organizzativa dell'Ente (valutazione strategica)	5	Relazione sul grado di conseguimento dei programmi e dei progetti	Organo esecutivo con l'ausilio del Segretario Generale e dell'OIV
TOTALE	100		



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.

//2014

pag.

6

20

Criteria da utilizzare per la valutazione delle competenze manageriali e del comportamento organizzativo

SCALA DI ATTRIBUZIONE

- Scarso punti 1¹
- Insufficiente punti 2²
- Sufficiente punti 3³
- Buono punti 4⁴
- Ottimo punti 5⁵

Competenze manageriali e comportamento organizzativo

CRITERI	PUNTI MAX
Livello e precisione nella collaborazione con l'Amministrazione nella individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e nella formazione del bilancio	5
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	3
Livello di presenza nel luogo di lavoro (non inferiore a 40 ore settimanali) e disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie	5
Partecipazione attiva alla individuazione degli obiettivi, chiarezza nella descrizione degli stessi, e precisione nel livello di autovalutazione e capacità pianificatoria del proprio lavoro	5
Capacità di individuazione degli obiettivi e/o piani di lavoro da assegnare al personale e capacità di monitoraggio degli stessi	5
Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5
Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni	10
Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione	5
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità del servizio e delle relazioni con il pubblico	5
Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni	5

¹ Mancato soddisfacimento del contributo richiesto. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.

² Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e/o di alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.

³ Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti in relazione agli obiettivi e alle competenze. Eventuali colloqui finalizzati all'innalzamento del livello qualitativo della prestazione resa.

⁴ I comportamenti sono costantemente assicurati ed i risultati, in taluni casi (20-30%), si attestano al di sopra del livello minimo richiesto (previsto - tempi ridotti, indicatori rispettati). Eventuali colloqui al fine di individuare spazi di miglioramento.

⁵ Prestazione mediamente al di sopra di quanto richiesto, sia per quanto attiene gli obiettivi, sia per la prestazione manageriale. Acquisizione delle metodologie utilizzate per il conseguimento dei risultati.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014		pag.	7	20
----	--------	--	------	---	----

Impegno nella collaborazione con il Segretario generale e con gli altri dirigenti per la costruzione di relazioni basate sul confronto e sul rispetto (capacità di lavoro di gruppo)	5
Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici)	2
TOTALE	60

Scheda riassuntiva di valutazione - Esempio

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	Valutazione conseguita	Base punteggio	Valutazione ponderata
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) – Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi e Obiettivi ordinari	40	90	100	36
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	25	80	100	20
Performance organizzativa dell'Ente (valutazione strategica)	30	40	60	20
	5	100	100	5
TOTALE	100			81

È previsto un correttivo che trova applicazione nei casi di grave ritardo o inadempimento nell'esercizio delle funzioni assegnate e richieste e/o ritardi ingiustificati nell'inviare informazioni al Segretario Generale, al Servizio per il controllo di gestione, all'O.I.V., agli altri enti o organismi interni ed esterni, oltre che per ritardi nell'applicazione di disposizioni normative e contrattuali di competenza di ciascun dirigente. L'applicazione motivata di tale correttivo comporta la riduzione del punteggio complessivo fino a 20 punti in relazione alla gravità del ritardo o dell'inadempimento, salvo i casi per i quali è previsto l'impossibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della valutazione nella misura seguente:

- 5,00% in caso di censura;
- 10,00% per multa con importo non superiore alle quattro ore;
- 15,00% per sanzioni superiori.

La retribuzione di risultato non potrà, in ogni caso, essere corrisposta in presenza di inadempienze contrattuali e/o violazioni del presente regolamento in ordine alla valutazione dei dipendenti assegnati all'Area di appartenenza.

Per i titolari di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato viene erogata in presenza di una valutazione con punteggio compreso tra 51 e 100. La percentuale di compenso da riconoscere rapportandola al 25% della retribuzione di posizione percepita deve essere pari al punteggio ottenuto attraverso la tabella di raccordo di seguito riportata.

Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di 50 comporta, oltre a non consentire la corresponsione della retribuzione di risultato, anche, previa contestazione e contraddittorio, l'impossibilità di rinnovo o la perdita della titolarità della posizione organizzativa.

Il processo di valutazione si conclude, in analogia alle posizioni dirigenziali, con la necessaria correlazione della retribuzione di risultato con i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm. e ii., dei compensi incentivanti di cui al recupero ICI, dei compensi spettanti per l'avvocatura, decurtando la stessa retribuzione di risultato nel seguente modo:

RETRIBUZIONE ACCESSORIE PERCEPITE	% DECURTAZIONE
Fino a € 5.000,00	0%
Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	10%
Superiore a € 10.000,00 e fino a € 15.000,00	20%
Superiore a € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	30%
Superiore a € 20.000,00 e fino a € 25.000,00	40%
Superiore a € 25.000,00 e fino a € 30.000,00	50%
Superiore a € 30.000,00 e fino a € 35.000,00	60%
Superiore a € 35.000,00 e fino a € 40.000,00	70%
Superiore a € 40.000,00 e fino a € 45.000,00	80%
Superiore a € 45.000,00 e fino a € 50.000,00	90%
Superiore a € 50.000,00	100%

Le economie sono riassegnate al fondo e destinate alla produttività del personale l'anno successivo.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 E INDIVIDUALE**

**APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
 COMUNALE**

N.	//2014		pag.	9	20
----	--------	--	------	---	----

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) –	30	Assegnazione in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Dati del controllo di gestione Dirigenti con l'eventuale supporto dell'OIV
Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi e Obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani lavoro	20	In proporzione alla qualità della prestazione relativa alle attività istituzionali, alla qualità e quantità degli indicatori. Attività istituzionali: 15% Qualità e quantità degli indicatori: 35% Grado di conseguimento degli obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani di lavoro: 50%	Dati del controllo di gestione Dirigenti
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	50	Criteri indicati nella scheda allegata	Dirigenti
TOTALE	100		

Criteri da utilizzare per la valutazione delle competenze manageriali e del comportamento organizzativo

SCALA DI ATTRIBUZIONE

- Scarso punti 1
- Insufficiente punti 2
- Sufficiente punti 3
- Buono punti 4
- Ottimo punti 5



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N. //2012

pag. 10 20

Competenze manageriali e comportamento organizzativo

CRITERI	PUNTI MAX
Livello e precisione nella collaborazione con il Dirigente e livello di autonomia. Dimostra flessibilità e disponibilità	5
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	5
Livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale e Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie	10
Riesce a motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5
Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione	5
Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	5
Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici)	5
Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni	5
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico	5
TOTALE	50

Scheda riassuntiva di valutazione - Esempio

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	Valutazione conseguita	Base punteggio	Valutazione ponderata
Obiettivi strategici (e/o sviluppo e/o di miglioramento) – Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi e Obiettivi ordinari – Progetti obiettivo – Piani lavoro	30	90	100	27
Competenze manageriali e comportamento organizzativo	50	35	50	35
TOTALE	100			80



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

**APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE**

N.	//201		pag.	11	20
----	-------	--	------	----	----

È previsto un correttivo che trova applicazione nei casi di grave ritardo o inadempimento nell'esercizio delle funzioni assegnate e richieste e/o ritardi ingiustificati nell'inviare informazioni al Segretario Generale, al Servizio per il controllo di gestione, all'O.I.V., al dirigente di riferimento, agli altri enti o organismi interni ed esterni, oltre che per ritardi nell'applicazione di disposizioni normative e contrattuali di competenza di ciascun titolare di P.O.. L'applicazione motivata di tale correttivo comporta la riduzione del punteggio complessivo fino a 20 punti in relazione alla gravità del ritardo o dell'inadempimento, salvo i casi per i quali è previsto l'impossibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

I provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della valutazione nella misura seguente:

- 5,00% in caso di censura;
- 10,00% per multa con importo non superiore alle quattro ore;
- 15,00% per sanzioni superiori.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2019		pag.	12	20
----	--------	--	------	----	----

Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa

Si definisce obiettivo “un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo”. E’ quindi necessario che gli obiettivi assegnati siano misurabili attraverso degli indicatori di risultato.

Affinché tale sistema di valutazione risulti efficace occorre che a monte, cioè annualmente, vi sia una puntuale individuazione – valutazione – ponderazione (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere uguale a 100) e negoziazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si configura il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

Ad ogni responsabile titolare di P.O. saranno assegnati dal Dirigente più obiettivi per l’attività riferita alla sua struttura; ognuno di tali obiettivi avrà “peso”, vale a dire l’importanza: occorre, quindi, assegnare un valore a ciascun obiettivo in modo da differenziarlo in base alla sua importanza.

Il peso di ogni obiettivo sarà dipendente da una serie di parametri, che, tra i vari possibili, possono essere individuati nei seguenti:

- Strategicità per l’Amministrazione
- Rilevanza esterna
- Complessità
- Rapporto tra obiettivo e attività ordinaria

Tale peso sarà moltiplicato per il grado di raggiungimento dell’obiettivo che sarà espresso dall’O.I.V. sulla base degli indicatori concordati in fase di programmazione.

Gli obiettivi assegnati possono consistere in attività progettuali, innovative o di miglioramento oppure possono tradursi in azioni volte al mantenimento di elevati livelli di efficacia ed efficienza.

Gli indicatori varieranno quindi in conseguenza del tipo di attività che si intende monitorare e potranno essere di tipo quantitativo, temporale ed economico: talvolta sarà opportuno integrare tali indicatori con un diagramma (Gantt) contenente il dettaglio delle fasi da svolgere, che costituirà un valido supporto al fine di determinare la percentuale di raggiungimento dell’obiettivo.



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014	pag.	13	20
----	--------	------	----	----

Griglie per il punteggio da assegnare agli obiettivi

Strategicità

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<i>Costituisce un obiettivo secondario dell'amministrazione</i>			<i>Contribuisce indirettamente a conseguire un obiettivo primario dell'amministrazione</i>			<i>Costituisce un obiettivo strategico per l'amministrazione</i>		<i>È di grande strategicità per l'amministrazione (costituisce parte del programma elettorale)</i>	

Rilevanza esterna

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<i>Obiettivo a rilevanza esclusivamente interna</i>		<i>Obiettivo di miglioramento del back-office con influenza indiretta sull'efficienza del front-office</i>			<i>Obiettivo che realizza un miglioramento dell'attività del front-office</i>			<i>Obiettivo che modifica radicalmente il rapporto con l'utenza esterna (es. istituzione di un nuovo servizio all'utenza)</i>	

Complessità dell'obiettivo

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
<i>La realizzazione dell'obiettivo richiede soltanto capacità esecutive</i>				<i>La realizzazione dell'obiettivo richiede la messa in gioco di capacità tecniche e specialistiche</i>				<i>La realizzazione dell'obiettivo richiede capacità tecniche e gestionali complesse</i>		<i>La realizzazione dell'obiettivo richiede l'utilizzo di capacità tecniche, di gestione, di coordinamento ed influenza su altri servizi. L'obiettivo integra processi ed attività complesse</i>



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014	pag.	14	20
----	--------	------	----	----

Rapporto tra obiettivo e attività ordinaria

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
<i>La realizzazione dell'obiettivo costituisce l'unica attività del servizio</i>		<i>L'obiettivo attiene all'attività ordinaria principale del servizio OPPURE: L'obiettivo ha la funzione di migliorare un aspetto della dimensione ordinaria del servizio che presentava livelli di efficacia/efficienza non sufficienti</i>			<i>L'obiettivo apporta un rilevante miglioramento ad una delle attività ordinarie del servizio</i>			<i>L'obiettivo attiene ad attività nuove che vengono svolte mantenendo contemporaneamente il livello qualitativo dell'attività ordinaria</i>	

Il punteggio del parametro può diminuire, previa comunicazione all'interessato, a 20 punti per coloro che lavorano su obiettivi la cui graduazione, effettuata con i criteri sopra riportati si attesta al di sotto di 75.

I 20 punti mancanti saranno recuperati nel seguente modo:

<i>Competenze manageriali e comportamento organizzativo</i>	<i>Da 30 a 45 + 15</i>
<i>Performance organizzativa dell'Ente (valutazione strategica)</i>	<i>Da 5 a 10 + 5</i>



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014		pag.	15	20
----	--------	--	------	----	----

Per il personale non titolare di posizione organizzativa

Fattori di valutazione

La valutazione del personale si fonderà sui seguenti fattori:

1. il raggiungimento di obiettivi di Area o Settori/Uffici Autonomi;
2. il contributo individuale dato alla performance dell'Area di appartenenza;
3. le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti considererà sia i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati, sia le competenze professionali espresse.

Per la parte concernente gli obiettivi la valutazione è articolata in due ambiti con l'assegnazione del 40% del complessivo punteggio come di seguito:

- nella misura del 10% per il raggiungimento di obiettivi di gruppo;
- nella misura del 30% per il contributo individuale ai risultati del settore di appartenenza.

Il fattore delle competenze professionali espresse, rappresenta invece il terzo ambito di valutazione a cui viene assegnato il restante 60% della valutazione complessiva.

La valutazione individuale sarà effettuata sugli obiettivi dell'Area per il quale il Dirigente ha proceduto all'attribuzione delle competenze individuali entro il 31 gennaio dell'anno oggetto di valutazione, ovvero dopo l'assegnazione degli obiettivi, seppur in via provvisoria, da parte degli organismi competenti.

FATTORE 1: Valutazione del raggiungimento degli obiettivi di Area o Settori/Uffici Autonomi

Il riferimento qui è agli obiettivi di gruppo ovvero agli obiettivi dell'Area di appartenenza, come articolati nei documenti di programmazione: il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi.

La valutazione delle performance delle Aree dell'ente coincide con la valutazione annuale da parte dell'O.I.V. (*Organismo Indipendente di Valutazione*) dello stato di realizzazione degli obiettivi e delle attività comprese nel P.E.G. e nel P.D.O. di ogni dirigente di Area.

Nella scheda la 1ª sezione riguarda la valutazione della performance dell'Area, che viene tradotta in una scala di giudizio articolata su sei fasce, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-2-4-6-8-10): ogni fascia di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel P.E.G. e delle attività definite nel P.D.O.

	Fasce di merito	Punti
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	1ª fascia	10
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84,9%	2ª fascia	8
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 55% e 69,9%	3ª fascia	6
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 40% e 54,9%	4ª fascia	4
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 25% e 39,9%	5ª fascia	2
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 25%	6ª fascia	0



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014	pag.	16	20
----	--------	------	----	----

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi di Area o Settori/Uffici Autonomi

Per quanto concerne la valutazione della prima parte della scheda di valutazione, inerente la valutazione della performance dell'Area, le tempistiche coincidono con le fasi della programmazione del P.E.G. e dal P.D.O.

Gli obiettivi e le attività devono essere presentati a tutto il personale.

La validazione dell'O.I.V. dello stato di avanzamento al 31 dicembre confluisce nella prima parte della scheda di valutazione.

FATTORE 2: Valutazione del contributo individuale alla performance dell'Area di appartenenza

La seconda sezione della scheda di valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dipendente apporta alla performance della unità organizzativa di appartenenza, tradotta in una scala di giudizio articolata su sei fasce, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-6-12-18-24-30), in base alla valutazione espressa dal dirigente dell'Area di appartenenza, come da seguente tabella:

	Fasce di merito	Punti
Contributo individuale di massimo rilievo	1 ^a Fascia	30
Contributo individuale ampio	2 ^a Fascia	24
Contributo individuale discreto	3 ^a Fascia	18
Contributo individuale apprezzabile	4 ^a Fascia	12
Contributo individuale contenuto	5 ^a Fascia	6
Contributo individuale non significativo	6 ^a Fascia	0

La scala di valutazione del contributo individuale utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato; anche in questo caso la scala di valutazione associata, prevede un punteggio che varia da 0 a 30, articolata su sei fasce di giudizio.

Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e/o alle attività definite nel P.D.O., anche in relazione al ruolo svolto nell'ambito dell'Area.

FATTORE 3: Valutazione competenze professionali / comportamenti organizzativi

Il terzo fattore di valutazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali messe in campo nel periodo di valutazione di riferimento.

Il dirigente deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione. In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è articolata su sei valutazioni, a cui corrispondono i punteggi che variano da 0 a 60 punti.

	Fasce di merito	Punti
Competenze di grado eccellente	1 ^a Fascia	60
Competenze di rilievo	2 ^a Fascia	48
Competenze discrete	3 ^a Fascia	36
Competenze apprezzabili	4 ^a Fascia	24
Competenze di grado contenuto	5 ^a Fascia	12
Competenze non significative	6 ^a Fascia	0



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//201		pag.	17	20
----	-------	--	------	----	----

Valutazione del contributo individuale e delle competenze professionali

La valutazione del contributo individuale e delle competenze professionali deve essere svolta *semestralmente al 30 giugno ed al 31 dicembre dell'anno* oggetto di valutazione.

A tal fine i dirigenti dovranno provvedere alla compilazione e alla trasmissione delle singole schede di valutazione al personale interessato entro il 30° giorno dalla scadenza dei predetti termini. Nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro del dirigente tale attività valutativa dovrà essere effettuata e trasmessa al personale interessato entro il termine di preavviso di cessazione del contratto.

Nel corso dell'anno devono essere monitorati anche gli andamenti relativi alle prestazioni individuali.

I responsabili delle unità organizzative devono promuovere incontri con il personale correlati al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi, delle attività e delle prestazioni individuali, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi da adottare.

Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai soggetti valutati.

La scheda di valutazione deve essere consegnata riservatamente al dipendente tramite Dirigente o dal Responsabile P.O. entro cinque giorni dalla sua redazione.

Soggetti della valutazione

La valutazione *semestrale del personale, da effettuarsi al mese 30 giugno ed al 31 dicembre di ogni anno, è fatta dai dirigenti che si avvalgono, nel formulare i giudizi, del parere dei responsabili diretti dei valutati.*

Se nel corso dell'anno di riferimento un dipendente ha cambiato Area o dirigente di riferimento, l'attuale responsabile deve acquisire il parere del precedente responsabile all'atto del trasferimento.

Procedure di conciliazione

Avverso la scheda di valutazione entro 15 giorni dal ricevimento il dipendente *può* presentare ricorso scritto al dirigente di Area. Il Dirigente in contraddittorio con il dipendente è ascoltato alla presenza del Segretario Generale.

La risposta al ricorso deve pervenire al dipendente entro 15 giorni dalla ricezione della stessa.

Trasparenza

La scheda sintetica di valutazione della performance individuale, *che riporterà la media annuale delle due valutazioni semestrali* rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini della trasparenza degli esiti della valutazione, *da pubblicarsi sul sito dell'ente con la sola indicazione del numero di matricola.*



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//201	pag.	18	20
----	-------	------	----	----

Scheda di sintesi della valutazione del contributo individuale alla performance dell'Area o Settori/Uffici Autonomi

<i>Valutazione</i>	<i>Punteggi</i>	<i>Punteggi parziali</i>
<i>Fattore 1: Valutazione della performance dell'Area di appartenenza (con riferimenti al PEG ed al PDO del settore, come obiettivi di gruppo)</i>	da 0 a 10	
<i>Fattore 2: Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza</i>	da 0 a 30	
<i>Fattore 3: Valutazione delle competenze / comportamenti organizzativi</i>	da 0 a 60	
<i>Punteggio totale</i>	Da 0 a 100	100

Personale Cat. A – B1 – B3 – C – D1 – D3

Valutazione riepilogativa dipendente

FATTORE 1:

Valutazione della performance dell'Area di appartenenza

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 90% e 100%	Fascia di merito	1 ^a	Punti	10
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 76% e 89,9%	Fascia di merito	2 ^a	Punti	8
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 61% e 75,9%	Fascia di merito	3 ^a	Punti	6
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 45% e 60,9%	Fascia di merito	4 ^a	Punti	4
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 44,9%	Fascia di merito	5 ^a	Punti	2
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	Fascia di merito	6 ^a	Punti	0

PUNTEGGIO FATTORE 1

DA 0 A 10



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2014	pog.	19	20
----	--------	------	----	----

FATTORE 2:

Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza

Contributo individuale di rilievo	Fascia di merito	1 ^a	Punti	30
Contributo individuale ampio	Fascia di merito	2 ^a	Punti	24
Contributo individuale discreto	Fascia di merito	3 ^a	Punti	18
Contributo individuale apprezzabile	Fascia di merito	4 ^a	Punti	12
Contributo individuale contenuto	Fascia di merito	5 ^a	Punti	6
Contributo individuale non significativo	Fascia di merito	6 ^a	Punti	0

PUNTEGGIO FATTORE 2

DA 0 A 30

FATTORE 3:

Valutazione competenze professionali / comportamenti organizzativi

Competenze di grado eccellente	Fascia di merito	1 ^a	Punti	60
Competenze di rilievo	Fascia di merito	2 ^a	Punti	48
Competenze discrete	Fascia di merito	3 ^a	Punti	36
Competenze apprezzabili	Fascia di merito	4 ^a	Punti	24
Competenze di grado contenuto	Fascia di merito	5 ^a	Punti	12
Competenze non significative	Fascia di merito	6 ^a	Punti	0

Le risorse annualmente individuate per la performance organizzativa e individuale saranno ripartite tra le singole Aree. Le risorse disponibili saranno ripartite tra i dipendenti in carica al 1° gennaio dell'anno di riferimento, suddivisi per categoria di accesso (con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa), moltiplicata per il parametro riportato nella seguente tabella e



CITTA' DI TRANI
Medaglia d'argento al
merito civile

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
E INDIVIDUALE**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE

N.	//2012		pag.	20	20
----	--------	--	------	----	----

computando proporzionalmente alla durata del part-time il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Categoria accesso	Parametro	Unità in servizio	Totale
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
A	1,00		
B1 – B3	1,30		
C	1,70		
D1 – D3	2,00		

Dopo aver ottenuto il valore complessivo (colonna 4) moltiplicando la colonna 2 x la colonna 3, le risorse complessivamente assegnate alla *performance organizzativa e individuale* sono divise per il valore complessivo (colonna 4), ottenendo il *valore unitario*.

Ai dipendenti saranno comunicati ad inizio anno gli obiettivi di Area e delle attività individuali assegnate per la valutazione della performance. In sede di definizione del CCDI annuale il Settore Personale comunica le quote percentuali di suddivisione delle risorse alle singole Aree.

Il Settore Personale una volta in possesso di tutti gli elementi di valutazione procederà a liquidare i compensi relativi alla premialità secondo le tempistiche della CIVIT.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno l'erogazione delle risorse legate alla performance sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata oraria del rapporto part-time ed ai mesi di servizio prestati.

La percentuale da corrispondere ai dipendenti per il trattamento premiante deve essere uguale al punteggio complessivo ottenuto dal dipendente, a partire da 51 e fino a 100, mentre fino a 50 non può essere riconosciuto alcun compenso per la premialità.

Gli eventuali risparmi derivanti da una valutazione negativa confluiranno nel fondo generale di produttività dell'anno successivo.

I Dirigenti responsabili dei progetti invieranno una apposita e dettagliata relazione conclusiva alla Giunta Comunale e al Sindaco riguardante:

- 4 i risultati finali e (se significativi) di fase conseguiti (i risultati sono attestati dal dirigente), in riferimento ai parametri e alle modalità di controllo predefiniti;
- 5 le modalità di svolgimento, con riferimento particolare alla condizione (oraria o extra orario di lavoro), alla articolazione in fasi e alla eventuale modularietà delle attività;
- 6 la durata e collocazione temporale delle attività;
- 7 l'impegno temporale e il ruolo, all'interno del progetto, di ogni singola risorsa partecipante;
- 8 la graduazione del compenso.

L'autorizzazione alla realizzazione dei progetti obiettivi sarà valida per l'anno di riferimento, decorso il quale, non avrà più valore se il progetto non è stato avviato.

La liquidazione dei progetti ai dipendenti partecipanti viene effettuata in relazione alla valutazione del contributo individuale conseguita nella performance individuale relativa al 3° Fattore di valutazione.

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino



IL SINDACO

Avv. Amedeo Bottaro

N° 1299 reg. pubblic.

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione: 12 NOV 2015 al 27 NOV 2015 per
è affissa all'albo Pretorio dal _____
15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato
col D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, contestualmente comunicata ai Capi Gruppo Consiliari.

Trani, 12 NOV 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile: (art. 134 comma 4 del D.lgs. 267 18.8.2000)

è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;
(art. 134 comma 3 del D.lgs. 267 18.8.2000)

Trani, 12 NOV 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino