



CAMERA DI COMMERCIO
DEL MOLISE

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Estratto da "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance"
approvato dalla Giunta con Deliberazione n. 28 del 29/04/2021

PREMESSA

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora innanzi SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, costituendo, di fatto, il "ciclo di gestione della performance".

Il SMVP vigente è il primo adottato dalla CCIAA del Molise istituita con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 4 marzo 2015, mediante accorpamento delle Camere di Commercio di Campobasso ed Isernia. Considerato che il Decreto suddetto ha previsto, all'art. 3 "Successione nei rapporti giuridici, finanziari, patrimoniali", comma 4, che *"I regolamenti e gli atti amministrativi a contenuto generale delle preesistenti camere di commercio, restano in vigore, in quanto compatibili, sino a quando non sono adottati i corrispondenti nuovi regolamenti della camera di commercio del Molise"* e tenuto conto che i contenuti dei Sistemi di Misurazione e Valutazione (S.M.V.) della performance adottati rispettivamente dalle cessate Camere di commercio di Campobasso ed Isernia sono tra loro analoghi e, quindi, compatibili, essi sono stati applicati dalla Camera di Commercio del Molise in quanto vigenti fino all'adozione di un nuovo Sistema da parte dell'Ente.

Il SMVP è stato predisposto in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, modificato, da ultimo, dal decreto legislativo 74/2017, che ne impone:

- a) l'aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- b) maggiore attenzione agli indicatori di impatto (outcome);
- c) maggiore enfasi sulla performance organizzativa, anche in termini di "peso" prevalente nella valutazione della dirigenza e del personale incaricato di posizione organizzativa;
- d) maggiore attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi;
- e) maggiore differenziazione delle valutazioni da parte della dirigenza.

Tali contenuti sono stati ripresi e declinati nelle Linee Guida per l'intero sistema camerale che Unioncamere ha predisposto sul tema, con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'aprile 2018, Linee a cui questa Camera di Commercio si è attenuta nella definizione del proprio SMVP.

Le Linee guida di Unioncamere sostituiscono, per le Camere di commercio, le seguenti Delibere CIVIT/ANAC: - Delibera n. 89/2010; - Delibera n. 104/2010; - Delibera n. 114/2010; - Delibera n. 1/2012, paragrafi 3 e 4.

Con deliberazione n. 96 del 21/12/2018, la Giunta camerale ha condiviso e approvato i criteri generali a cui riferire il nuovo SMVP:

1. **la misurazione della performance generale dell'Ente**, che costituisce un ambito della valutazione individuale dei dirigenti in base all'art. 9, comma 1, lettera c), del Dlgs n. 150/2009 (*"alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura"*), viene effettuata anche attraverso l'utilizzo di indicatori concernenti lo stato di salute finanziario e organizzativo dell'amministrazione, che consentano di esprimere un giudizio sull'ente nel suo complesso;
2. **la misurazione della performance organizzativa delle strutture interne** in cui si articola l'ente viene effettuata attraverso gli obiettivi strategici ed operativi. Gli obiettivi operativi sono assegnati a ciascuna unità organizzativa e la misurazione viene effettuata attraverso indicatori di efficacia, efficienza, qualità e quantità. Gli obiettivi strategici, cui concorrono più unità organizzative, vengono misurati ove possibile anche attraverso indicatori d'impatto. L'incidenza sulla performance organizzativa ed individuale degli obiettivi strategici ed operativi viene stabilita, dal sistema di misurazione e valutazione, valorizzando lo sforzo gestionale delle strutture;

3. **i comportamenti professionali ed organizzativi del personale non dirigenziale** saranno differenziati in base alle categorie di inquadramento, secondo i contenuti professionali che le rispettive declaratorie contrattuali declinano;
4. **la disciplina delle procedure di conciliazione** è ispirata al principio della massima celerità, della terzietà e dell'assistenza legale e/o sindacale e potrà essere attivata solo in presenza di motivazioni circostanziate;
5. **la tempistica dei monitoraggi infra-annuali** terrà conto dell'esigenza di contemperare l'efficienza e l'utilità ai fini dell'attivazione dei processi rimodulativi degli obiettivi;
6. **la disciplina dell'assegnazione degli obiettivi individuali** è ispirata al criterio di coerenza tra gli obiettivi indicati dagli organi di indirizzo politico, desumibili dalle linee di mandato, e l'azione amministrativa e gestionale dei dirigenti;
7. il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni deve prevedere un'**adeguata connessione** ed una razionale integrazione **tra i diversi livelli di misurazione della performance organizzativa e individuale**, in modo tale che vi sia coerenza tra i risultati conseguiti ai diversi livelli;
8. **i livelli premiali** sono sviluppati in base ad una scala di merito, in modo da assicurare la necessaria articolazione delle azioni valutative ed un'adeguata differenziazione della distribuzione degli istituti premiali;
9. in relazione agli obiettivi di performance (operativi ed individuali), devono essere previsti meccanismi di verifica dell'**orientamento al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi**, che tenga conto della specifica situazione di contesto e dell'apparato motivazionale a supporto dell'individuazione dei target degli indicatori;
10. **gli indicatori** utilizzati per la misurazione degli obiettivi, a qualsiasi livello, **devono presentare una fonte certa ed affidabile**, che deve essere garantita da sistemi interni o esterni di rilevazione;
11. la disciplina della considerazione della **capacità di differenziazione delle valutazioni**, specifico ambito di valutazione individuale dei dirigenti, deve tenere conto dell'effettivo esercizio del potere valutativo e deve essere ponderata in relazione all'entità del personale valutato.

Il presente documento costituisce un estratto del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta con Deliberazione n. 28 del 29/04/2021, contenente i criteri generali di

3.5 Fasi, attori e tempi del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa rappresenta un input fondamentale per la successiva valutazione, ossia una base sulla quale il valutatore può costruire il proprio giudizio di sintesi.

La valutazione della performance organizzativa è un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi e alla soddisfazione delle attese dei portatori d'interesse.

La valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio del Molise si concretizza:

- a) nella **valutazione della performance complessiva dell'ente** da parte dell'**OIV**, tenendo conto del grado di raggiungimento "ponderato" degli obiettivi strategici (media ponderata risultati obiettivi strategici) articolati in base ai diversi ambiti strategici cui essi afferiscono;
- b) nella **valutazione della performance di Ambito Organizzativo delle Aree dirigenziali (PAD)** da parte della **Giunta camerale**, tenendo conto di un meta-indicatore sintetico costruito come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati a ciascun Ambito Organizzativo (Aree dirigenziali).

La valutazione attraverso i sopra citati meta-indicatori sintetici viene integrata con l'analisi di altri elementi di carattere quali-quantitativo e di contesto ovvero grazie a specifiche informazioni aggiuntive fornite dai Dirigenti, quali ad esempio:

- cause di eventuali scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati;
- ove disponibili e/o significativi, trend storici o analisi comparative (benchmarking) con altri enti di dimensioni e caratteristiche analoghe;
- informazioni integrative di carattere economico-finanziario;
- fattori esogeni intervenuti nel corso dell'anno utili a contestualizzare i risultati ottenuti;
- altre informazioni rilevanti sull'amministrazione utili a interpretare i risultati ottenuti.

La considerazione congiunta di tutti gli elementi considerati consente al valutatore di formulare e motivare un giudizio sull'andamento dell'Amministrazione esprimibile adottando la seguente scala metrica, mutuata dal precedente Sistema, correlata alle diverse opzioni valutative:

☐ da 0% a 40%, se il livello di performance risulta disatteso;

☐ da 41% a 60%, se il livello di performance risulta inferiore alle aspettative;

☐ da 61% a 90%, se il livello di performance risulta in linea con le aspettative;

☐ da 91% a 100%, se il livello di performance risulta superiore alle aspettative.

La valutazione della performance complessiva è espressa dall'OIV nel Report di valutazione e controllo strategico dallo stesso elaborato e inviato alla Giunta camerale.

4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è l'insieme dei risultati conseguiti dal dipendente camerale in relazione al contributo dato al conseguimento della missione istituzionale della Camera di commercio. Essa viene valutata diversamente in relazione a dipendenti caratterizzati da inquadramenti professionali differenti e si distingue, pertanto, fra:

- Segretario generale;
- Dirigenti;
- Posizioni organizzative (P.O.);
- Altro personale (Dipendenti con ruoli diversi dai precedenti).

La valutazione della performance individuale si articola in due componenti fondamentali:

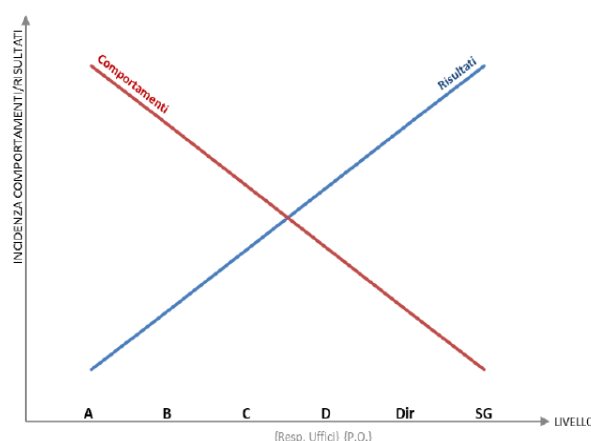
- **risultati;**
- **comportamenti agiti e competenze dimostrate** per conseguire i risultati prefissati.

e viene sviluppata su un duplice piano:

- quantitativo: relativo all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target;
- qualitativo: relativo agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

Man mano che si prendono in considerazione **dipendenti con inquadramenti professionali più elevati assume maggiore rilievo il grado di raggiungimento dei risultati assegnati**, e ciò in quanto, se un soggetto ha responsabilità e compiti direttivi, si ritiene più significativo valutarlo in misura prevalente con riguardo agli effetti concretamente determinati dalle sue azioni.

Per converso, **i comportamenti rappresentano la componente fondamentale di valutazione per il personale inquadrato nelle categorie meno elevate**, in quanto espressione dell'apporto al grado di conseguimento dei target di risultato definiti.



La **valutazione dei risultati** discende da un'oggettiva misurazione di effetti conseguiti rispetto a scopi (obiettivi) predeterminati. Essa avviene in funzione:

- di una quota di performance organizzativa riconducibile al soggetto valutato, riferita all'ente e/o all'Ambito organizzativo di riferimento (cui il soggetto sovrintende o a cui appartiene), espresse da meta-indicatori sintetici in grado di descrivere rispettivamente la performance conseguita a livello globale o a livello della singola entità organizzativa;

- di un insieme selezionato di obiettivi desunti dal Piano della performance sia tra quelli strategici che operativi, che vengono così a connotarsi in questo contesto come “individuali” in quanto direttamente riferiti a singoli (S.G., dirigenti o P.O.) oppure (sempre per figure quali S.G., dirigenti o P.O., e più raramente, per figure diverse) da specifici obiettivi individuali, direttamente riconducibili a un determinato incarico, progetto o responsabilità attribuiti al soggetto valutato, che devono essere monitorati, misurati e valutati con le medesime modalità utilizzate per gli altri obiettivi.

La valutazione dei comportamenti/competenze avviene in base a una serie predefinita di fattori, riportati nei paragrafi che seguono, differenziati in funzione del livello di inquadramento del personale.

In sintesi:

RISULTATI	}	Performance di Ente (PE)	}	Performance organizzativa (PO)
		Performance di Ambito organizzativo di Area Dirigenziale (PAD)		
		Obiettivi individuali (POI)	}	Performance individuale (PI)
COMPORTEMENTI E COMPETENZE	Comportamenti (CO)			

Ai fini della valutazione individuale, l’incidenza della componente “Risultati” (e per converso di quella “Comportamenti e competenze”) è differenziata tra le diverse categorie di personale valutato (e di ruoli ricoperti).

L’espressione della valutazione riferita ai singoli dipendenti avviene secondo una scala di graduazione, che può essere espressa in termini numerici.

Il punteggio massimo conseguibile con riguardo alla valutazione della performance individuale (PI) da ciascuna unità di personale della Camera di Commercio del Molise è **pari a 100** ed è il risultato della seguente formula:

$$\text{Punteggio max PI} = \text{Punteggio max PE} + \text{Punteggio max PAD} + \text{Punteggio max POI} + \text{Punteggio max CO} = 100$$

dove il punteggio max di ciascuna componente valutata dipende dal suo peso relativo

$$\text{Punteggio max PE} = \text{Peso \% PE} * 100 \text{ punti}$$

$$\text{Punteggio max PAD} = \text{Peso \% PAD} * 100 \text{ punti}$$

$$\text{Punteggio max POI} = \text{Peso \% POI} * 100 \text{ punti}$$

$$\text{Punteggio max CO} = \text{Peso \% CO} * 100 \text{ punti}$$

differenziato per ciascuna categoria di personale dipendente. Si avrà, pertanto,

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (punteggio)	
Segretario Generale	Max PI = 100 = (max PE) 50 + (max POI) 30 + (max CO) 20
Dirigenti	Max PI = 100 = (max PE) 15 + (max PAD) 45 +(max POI) 20 + (max CO) 20
Posizioni Organizzative	Max PI = 100 = (max PE) 10 + (max PAD) 35 +(max POI) 25 + (max CO) 30
D	Max PI = 100 = (max PE) 10 + (max PAD) 30 +(max POI) 25 + (max CO) 35
C e B	Max PI = 100 = (max PE) 5 + (max PAD) 20 +(max POI) 30 + (max CO) 45
A	Max PI = 100 = (max PE) 5 + (max PAD) 5 +(max POI) 30 + (max CO) 60

Si vedano in appendice gli esempi di Schede di valutazione individuale.

4.1 Requisiti e principi

La valutazione della performance individuale della Camera di commercio del Molise si ispira ai seguenti principi.

Gli **obiettivi** dovranno:

- a) essere predeterminati ed espressamente indicati nelle schede di assegnazione;
- c) essere coerenti con le strategie dell'ente;
- d) essere misurabili;
- e) essere significativi e/o innovativi.

4.2 Criteri e fattori di valutazione dei comportamenti/competenze del personale

Nel seguito vengono descritti i criteri e i fattori impiegati nella valutazione dei comportamenti/competenze delle diverse tipologie di personale (dirigenti, titolari di posizione organizzativa, altri dipendenti) della Camera di Commercio del Molise.

4.2.1 Personale con qualifica dirigenziale

I fattori utilizzati per la valutazione del Segretario generale e dei Dirigenti sono riconducibili ai comportamenti agiti e alle competenze dimostrate per conseguire i risultati prefissati.

Oggetto della valutazione di Dirigenti, ivi compreso il Segretario generale, sono:

- la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance;
- i comportamenti e le competenze dimostrate dai dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

Nella valutazione della performance individuale (PI) del Segretario generale:

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 50%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 30%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 20%

Nella la valutazione performance individuale (PI) dei Dirigenti

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 15%
- alla performance di ambito organizzativo di diretta responsabilità, ovvero Performance di Area Dirigenziale (PAD) è riservato un peso del 45%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 20%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 20%

Relativamente alla valutazione dei comportamenti e delle competenze dimostrate, per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti vengono fissati una serie di fattori, tra i quali la capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

In particolare i fattori sono i seguenti:

- a) **l'organizzazione e la direzione**, intese come la capacità:

- di chiarire gli obiettivi;
 - di tradurre gli obiettivi in piani di azione;
 - di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;
- b) l'innovazione e semplificazione**, intese come la capacità del Dirigente di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative:
- sostenendo in modo costruttivo ed attivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
 - favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;
 - attuando una semplificazione ed accelerazione nella gestione dei procedimenti amministrativi;
- c) l'integrazione**, intesa come la capacità del Dirigente di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, altri Dirigenti e dipendenti di altri settori od enti al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione di problemi;
- d) l'orientamento al cliente**, inteso come la capacità del Dirigente di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'ente, nel raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio;
- e) la valutazione**, intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori;
- f) la responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con eventuale assunzione del provvedimento finale.

I punteggi riportati nella valutazione dei fattori di cui alle lett. da a) a f) vanno tra loro sommati. Per ciascuno dei suddetti fattori è possibile esprimere i seguenti livelli di valutazione.

Livelli di valutazione {Sub-fattori}

- Più che bassa < =29%
- Bassa da 30% a 59%
- Media da 60% a 79%
- Alta da 80 a 89%
- Più che alta >= 90%

Punteggio max attribuibile

- per "i comportamenti e le competenze" del Segretario generale **CO=20**
- per "i comportamenti e le competenze" dei dirigenti **CO=20**

Declaratoria fattori:

- a) Organizzazione e direzione:** (max 16% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti) capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate.
- Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione parziale di alcuni problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; non ha gestito le risorse affidate; non ha mostrato sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); non ha

contribuito alla elaborazione di metodologie per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Bassa) Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; ha gestito in modo non adeguato le risorse affidate; non ha mostrato sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito in modo limitato alla elaborazione di metodologie per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Media) Comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche; ha contribuito alla organizzazione e gestione delle risorse affidate; ha mostrato sufficiente sensibilità economica adeguata al ruolo svolto (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito sufficientemente alla elaborazione di metodologie operative per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Alta) Comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative).

(Più che alta) Comportamento lavorativo considerevolmente concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative); ha mostrato ottime capacità ed ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate; ha mostrato elevata sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito in modo rilevante alla elaborazione di metodologie operative per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte.

b) Innovazione e semplificazione: (max 16% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti): capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Comportamento indifferente e superficiale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali né approfondisce le modifiche intervenute); nessuna iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è scarso e si traduce in una richiesta continua di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Bassa) Comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali); scarsa iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è basso e si traduce in una richiesta frequente di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Media) Comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri. Il livello di autonomia è sufficiente.

(Alta) Comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; Distinta capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e delle attività lavorative. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di discreto rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Distinta capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato e propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività gestite.

(Più che alta) Comportamento fortemente propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; ottime capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e delle attività lavorative. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di discreto rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Manifesta una ottima capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato e propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività gestite.

c) Orientamento al cliente: (max 16% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti) capacità di risposta a bisogni dei clienti siano essi esterni o interni.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Assenza di attitudine alle relazioni interpersonali connesse al ruolo ricoperto, determinando incomprensioni e conflittualità con utenti. Scarsa propensione all'ascolto.

(Basso) Comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni interpersonali determinando incomprensioni e conflittualità con utenti.

(Medio) Ha dimostrato sufficiente capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di sufficienti traguardi qualitativi del servizio.

(Alto) Comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati; ha mantenuto con continuità un atteggiamento disponibile e corretto nelle relazioni interpersonali, riferite sia ai colleghi che agli utenti dei servizi e agli altri interlocutori, contribuendo a un'efficace comunicazione e a superare situazioni critiche; ha dimostrato distinte attitudini al lavoro di gruppo e spirito di collaborazione; ha dimostrato una distinta propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; ha gestito in modo corretto i rapporti interpersonali e i momenti di comunicazione, riferiti sia ai colleghi che agli utenti dei servizi e altri interlocutori, senza dare luogo a carenze.

(Più che alto) Ha dimostrato un'ottima attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori; ha dimostrato ottima attitudine al lavoro di gruppo e spirito di collaborazione; ha dimostrato ottima propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; ha anticipato ed evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo creativamente e costruttivamente situazioni critiche.

d) Integrazione: (max 16% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti): capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, Dirigenti e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Assenza di integrazione e collaborazione; tendenza a svolgere i propri compiti in modo isolato senza alcun confronto con i colleghi e i superiori.

(Bassa) Comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni interpersonali determinando incomprensioni e conflittualità con colleghi e utenti; ha dimostrato avversione al lavoro di gruppo e mancanza di spirito di collaborazione; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso i colleghi e mancanza di disponibilità. Non ha contribuito alla circolazione di informazioni.

(Media) Comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri; ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso i colleghi; ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto; ha dimostrato adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede una sufficiente chiarezza espositiva.

(Alta) Comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali).

(Più che alta) Ha dimostrato un'ottima attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi, e una ottima attitudine al lavoro di gruppo; ha favorito in modo rilevante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato un'ottima propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede un'ottima chiarezza espositiva.

e) Valutazione: (max 20% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti) capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Comportamento tendente alla completa assenza di differenziazioni nella valutazione uniforme dei propri collaboratori.

(Bassa) Comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori.

(Media) Comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori.

(Alta) Comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori.

(Più che alta) Comportamento propositivo, in modo ottimale, degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori.

f) Responsabilizzazione: (max 16% di Punteggio CO Segretario generale / Dirigenti) capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Assoluta mancanza di delega e responsabilizzazione dei propri collaboratori, contribuendo alla riduzione della motivazione di questi ultimi, senza alcun contributo alla organizzazione delle risorse umane.

(Bassa) Indifferenza nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori, accentramento competenze; ha mostrato scarsa sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito marginalmente alla organizzazione delle risorse umane.

(Media) Processo di decentramento di competenze solo parziali; ha mostrato sufficiente sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane; ha esercitato in modo sufficiente la delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo.

(Alta) Decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena; ha mostrato una distinta capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un contributo sostanziale alla organizzazione delle risorse umane; ha mostrato una distinta capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo positivo.

(Più che alta) Ha mostrato ottima capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un ottimo contributo alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato ottima capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo positivo.

Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato

La quota teorica individuale di retribuzione di risultato per il Segretario generale e i Dirigenti è già predeterminata ed è funzione delle risorse complessive destinate al finanziamento accessorio di tale personale (Fondo per il finanziamento della posizione e risultato), tenuto conto dei vincoli posti dalle disposizioni contrattuali di comparto nonché dei singoli incarichi.

Dopo aver determinato la quota teorica individuale, con il presente sistema le risorse destinate al finanziamento del risultato vengono assegnate in funzione del punteggio complessivamente conseguito a seguito della valutazione delle due componenti della performance, quella organizzativa e quella individuale.

L'indennità di risultato può essere erogata solo nel caso di raggiungimento di un livello minimo (cancello) di performance non inferiore a 60 punti.

La stessa indennità compete:

al Segretario generale solo se abbia conseguito complessivamente almeno 60 punti, a condizione che ne abbia riportati:

- a) almeno 30 punti nella performance organizzativa
- b) almeno 30 punti nella performance individuale.

ai Dirigenti che abbiano conseguito complessivamente almeno 60 punti, a condizione che ne abbiano riportati:

- a) almeno 36 punti nella performance organizzativa
- b) almeno 24 punti nella performance individuale.

Al Segretario generale e ai Dirigenti che abbiano ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato (quota teorica individuale) è erogata nella seguente misura:

- | | |
|---------------------|-----|
| 1. punti < 60 | 0% |
| 2. punti da 60 a 65 | 60% |

3. punti	>65 a 70	70%
4. punti	>70 a 80	80%
5. punti	>80 a 85	90%
6. punti	>85 a 90	95%
7. punti	>90 a 100	100%

Le economie che si genereranno sulle Fasce di performance dalla 1 alla 6, andranno a costituire un fondo per la premialità aggiuntiva che finanzierà la maggiorazione del premio spettante ai soggetti che si sono collocati nelle migliori due fasce di performance (Fascia 6 e 7).

Il fondo per la maggiorazione sarà ripartito per il 60% tra i soggetti collocati nella fascia 7 e per il 40% fra i soggetti collocati nella fascia 6. In ciascuna di tali fasce, inoltre, ognuno concorrerà alla maggiorazione del premio, in base al valore relativo della propria performance.

4.2.2 Personale incaricato di Posizione organizzativa

Oggetto della valutazione delle Posizioni organizzative sono:

- la valutazione dei **risultati**, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance
- i **comportamenti** assunti e le **competenze** dimostrate dalle Posizioni organizzative stesse per conseguire i risultati prefissati.

Nella valutazione performance individuale (PI) delle PO :

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 10%
- alla performance di ambito organizzativo di assegnazione, ovvero Performance di Area Dirigenziale (PAD) è riservato un peso del 35%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 25%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 30%.

Modalità di valutazione del comportamento

Relativamente alla valutazione dei comportamenti e delle competenze dimostrate dalle Posizioni Organizzative, vengono fissati una serie di fattori, tra i quali la capacità di proporre ai Dirigenti valutazioni dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

In particolare i fattori sono i seguenti:

a) l'organizzazione e la direzione, intese come la capacità:

- di chiarire gli obiettivi;
- di tradurre gli obiettivi in piani di azione;
- di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;

b) l'innovazione e semplificazione, intese come la capacità della Posizione Organizzativa di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative:

- sostenendo in modo costruttivo ed attivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;

- attuando una semplificazione ed accelerazione nella gestione dei procedimenti amministrativi;
- c) l'orientamento al cliente**, inteso come la capacità della Posizione Organizzativa di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'ente, nel raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio;
- d) l'integrazione**, intesa come la capacità della Posizione Organizzativa di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, altri Dirigenti e dipendenti di altri settori od enti al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione di problemi;
- e) la valutazione**, intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori nella fase di supporto al Dirigente a cui compete la valutazione finale;
- f) la responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento;

I punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui alle lett. da a) a f) vanno tra loro sommati.

Per ciascuno dei suddetti fattori è possibile esprimere i seguenti livelli di valutazione.

Livelli di valutazione {Sub-fattori}

- Più che bassa < =29%
- Bassa da 30% a 59%
- Media da 60% a 79%
- Alta da 80 a 89%
- Più che alta >= 90%

Punteggio max attribuibile per i "comportamenti e le competenze" delle Posizioni Organizzative (Punteggio Comportamenti P.O. CO = 30)

Declaratoria fattori:

- a) Organizzazione e direzione:** (max 20% di Punteggio CO Posizioni Organizzative): capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate.

Descrittori di fascia :

(Più che Bassa) Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione parziale di alcuni problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; non ha mostrato sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); non ha contribuito alla elaborazione di metodologie per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Bassa) Comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze; non ha mostrato sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito in modo limitato alla elaborazione di metodologie per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Media) Comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche; ha contribuito alla organizzazione e gestione delle risorse affidate; ha

mostrato sufficiente sensibilità economica adeguata al ruolo svolto (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito sufficientemente alla elaborazione di metodologie operative per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte e/o gestite.

(Alta) Comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative).

(Più che alta) Comportamento lavorativo considerevolmente concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative); ha mostrato ottime capacità ed ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate; ha mostrato elevata sensibilità economica (costi / benefici; efficienza / qualità; risorse / risultati); ha contribuito in modo rilevante alla elaborazione di metodologie operative per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte.

b) Innovazione e semplificazione: (max 10% di Punteggio CO Posizioni Organizzative): capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Comportamento indifferente e superficiale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali né approfondisce le modifiche intervenute); nessuna iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è scarso e si traduce in una richiesta continua di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Bassa) Comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali); scarsa iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è basso e si traduce in una richiesta frequente di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Media) Comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri. Il livello di autonomia è sufficiente.

(Alta) Comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; Distinta capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e delle attività lavorative. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisi o urgenti di discreto rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Distinta capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato e propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività gestite.

(Più che alta) Comportamento fortemente propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore; ottime capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e delle attività lavorative. E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di discreto rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari. Manifesta una ottima capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando orientamento al risultato e propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività gestite.

c) Orientamento al cliente (max 10% di Punteggio CO Posizioni Organizzative) capacità di risposta a bisogni dei clienti siano essi esterni o interni.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Assenza di attitudine alle relazioni interpersonali connesse al ruolo ricoperto, determinando incomprensioni e conflittualità con utenti. Scarsa propensione all'ascolto.

(Bassa) Comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni interpersonali determinando incomprensioni e conflittualità con utenti.

(Media) Ha dimostrato sufficiente capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di sufficienti traguardi qualitativi del servizio.

(Alta) Comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati; ha mantenuto con continuità un atteggiamento disponibile e corretto nelle relazioni interpersonali, riferite sia ai colleghi che agli utenti dei servizi e agli altri interlocutori, contribuendo a un'efficace comunicazione e a superare situazioni critiche; ha dimostrato distinte attitudini al lavoro di gruppo e spirito di collaborazione; ha dimostrato una distinta propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; ha gestito in modo corretto i rapporti interpersonali e i momenti di comunicazione, riferiti sia ai colleghi che agli utenti dei servizi e altri interlocutori, senza dare luogo a carenze.

(Più che alta) Ha dimostrato un'ottima attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori; ha dimostrato ottima attitudine al lavoro di gruppo e spirito di collaborazione; ha dimostrato ottima propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; ha anticipato ed evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo creativamente e costruttivamente situazioni critiche.

d) Integrazione: (max 20% di Punteggio CO Posizioni Organizzative): capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, Dirigenti e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Assenza di integrazione e collaborazione; tendenza a svolgere i propri compiti in modo isolato senza alcun confronto con i colleghi e i superiori.

(Bassa) Comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni interpersonali determinando incomprensioni e conflittualità con colleghi e utenti; ha dimostrato avversione al lavoro di gruppo e mancanza di spirito di collaborazione; ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso i colleghi e mancanza di disponibilità. Non ha contribuito alla circolazione di informazioni.

(Media) Comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri; ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso i colleghi; ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto; ha dimostrato adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede una sufficiente chiarezza espositiva.

(Alta) Comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali).

(Più che alta) Ha dimostrato un'ottima attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi, e una ottima attitudine al lavoro di gruppo; ha favorito in modo rilevante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato un'ottima propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede un'ottima chiarezza espositiva.

e) Valutazione: (max 20% di Punteggio CO Posizioni Organizzative): capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori.

Descrittori di fascia:

(Più che Bassa) Comportamento tendente alla completa assenza di differenziazioni nella valutazione uniforme dei propri collaboratori.

(Bassa) Comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori.

(Media) Comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori.

(Alta) Comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori.

(Più che alta) Comportamento propositivo, in modo ottimale, degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori.

f) Responsabilizzazione: (max 20% di Punteggio CO Posizioni Organizzative): capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale.

Descrittori di fascia :

(Più che Bassa) Assoluta mancanza di delega e responsabilizzazione dei propri collaboratori, contribuendo alla riduzione della motivazione di questi ultimi , senza alcun contributo alla organizzazione delle risorse umane.

(Bassa) Indifferenza nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori, accentramento competenze; ha mostrato scarsa sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito marginalmente alla organizzazione delle risorse umane.

(Media) Processo di decentramento di competenze solo parziali; ha mostrato sufficiente sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e ha contribuito alla organizzazione delle risorse umane; ha esercitato in modo sufficiente la delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo.

(Alta) Decentramento di competenze e responsabilizzazione dei collaboratori in forma piena; ha mostrato una distinta capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un contributo sostanziale alla organizzazione delle risorse umane; ha mostrato una distinta capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo positivo.

(Più che alta) Ha mostrato ottima capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, e ha offerto un ottimo contributo alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato ottima capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo positivo.

Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato

La quota teorica individuale di retribuzione di risultato per Posizioni Organizzative è già predeterminata ed è funzione delle risorse complessive destinate al finanziamento accessorio di tale personale (Fondo per il finanziamento della posizione e risultato), tenuto conto dei vincoli posti dalle disposizioni contrattuali di comparto nonché dei singoli incarichi.

Dopo aver determinato la quota teorica individuale, con il presente sistema le risorse destinate al finanziamento del risultato vengono assegnate in funzione del punteggio complessivamente conseguito a seguito della valutazione delle due componenti della performance, quella organizzativa e quella individuale.

L'indennità di risultato può essere erogata solo nel caso di raggiungimento di un livello minimo (cancello) di performance non inferiore a 60 punti.

La stessa indennità compete alle Posizioni organizzative solo se abbiano conseguito complessivamente almeno 60 punti, a condizione che ne abbia riportati:

- a) almeno 30 punti nella performance organizzativa
- b) almeno 30 punti nella performance individuale.

Alle Posizioni Organizzative l'indennità di risultato è erogata nella seguente misura, nei limiti e secondo quanto previsto dal contratto decentrato integrativo:

1.	punti < 60	0%
2.	punti da 60 a 65	60%
3.	punti >65 a 70	70%
4.	punti >70 a 80	80%
5.	punti >80 a 85	90%
6.	punti >85 a 90	95%
7.	punti >90 a 100	100%

4.2.3 Personale non dirigente e non PO

Oggetto della valutazione dei Dipendenti (non Dirigenti, non P.O.) sono:

- la valutazione dei **risultati**, ossia la risultante della **performance organizzativa** relativa **all'ente** nella sua globalità e all'ambito organizzativo in cui il dipendente è collocato (**Area dirigenziale**), nonché al grado di conseguimento di **obiettivi individuali e/o di gruppo** eventualmente prescelti, declinati principalmente, salvo le particolari esigenze per specifici profili professionali, da quelli del Piano della performance
- la valutazione dei **comportamenti** dei Dipendenti (non Dirigenti né P.O.), riconducibile alla **qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza**,

ossia il contributo apportato dal dipendente rispetto agli obiettivi di Area/Servizio ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al plesso organizzativo di competenza; tutti i fattori di seguito individuati sono ritenuti rilevanti al fine della valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Nella valutazione performance individuale (PI) del personale di categoria D (non PO):

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 10%
- alla performance di ambito organizzativo di assegnazione, ovvero Performance di Area Dirigenziale (PAD) è riservato un peso del 30%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 25%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 35%.

Nella valutazione performance individuale (PI) del personale di categoria C e B:

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 5%
- alla performance di ambito organizzativo di assegnazione, ovvero Performance di Area Dirigenziale (PAD) è riservato un peso del 20%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 30%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 45%.

Nella valutazione performance individuale (PI) del personale di categoria A

- alla performance organizzativa relativa all'Ente (PE) nella sua globalità è riservato un peso del 5%
- alla performance di ambito organizzativo di assegnazione, ovvero Performance di Area Dirigenziale (PAD) è riservato un peso del 5%
- agli obiettivi individuali (POI) è riservato un peso del 30%
- ai comportamenti (CO) è riservato un peso del 60%.

Modalità di valutazione del comportamento

- **Competenze dimostrate**

Punteggio Competenze Dipendenti (CO) = max 30%

Le competenze dimostrate si concretano nel livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione di norme e conoscenze tecnico specialistiche.

Più in particolare i punteggi verranno attribuiti, in relazione al livello di inquadramento, al profilo ed alle mansioni, nel modo seguente per ognuno dei sub- fattori individuati:

Livelli di valutazione {Sub-fattori}

- Più che bassa < =29%
- Bassa da 30% a 59%
- Media da 60% a 79%
- Alta da 80 a 89%
- Più che alta >= 90%

Descrittori di fascia:

(Più che Basse) Limitate capacità professionali e tecniche non adeguate all'evoluzione normativa e tecnico/specialistica richiesta dalle attività svolte; ridotta o assente partecipazione a corsi di riqualificazione e/o arricchimento professionale.

(Basse) Scarse capacità professionali e tecniche; la capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale non permette una corretta ed efficiente realizzazione delle attività svolte; insufficienti capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte; scarsa capacità di utilizzo degli strumenti tecnici e informatici; ha manifestato una scarsa propensione a diversificare le esperienze e conoscenze teorico-professionali e ad affrontare situazioni nuove, attuando comportamenti di rifiuto e resistenza al cambiamento; a seguito di eventuali corsi di riqualificazione non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale.

(Medie) Ha evidenziato un livello di conoscenze teorico-pratiche sufficientemente adeguate al proprio ruolo operativo; sufficienti capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte; sufficiente capacità di utilizzo degli strumenti tecnici e informatici; ha dimostrato adeguata tensione al miglioramento della professionalità; ha manifestato una sufficiente propensione a diversificare le esperienze e conoscenze teorico-professionali e ad affrontare situazioni nuove; a seguito di eventuali corsi di riqualificazione ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale.

(Alte) Ha evidenziato un distinto livello di conoscenze teorico-pratiche, fondate su adeguate cognizioni teoriche di base e da un valido impegno nell'aggiornamento; distinta la capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica; distinte le capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte; distinte le capacità di utilizzo degli strumenti tecnici e informatici; ha dimostrato una distinta tensione al miglioramento della professionalità, si è mostrato molto disponibile e interessato a diversificare le esperienze e conoscenze teorico-professionali e ad utilizzare nuove tecniche operative o nuovi strumenti di lavoro, e ha mostrato una distinta attitudine anche nell'affrontare situazioni nuove; a seguito di eventuali corsi di riqualificazione ha dimostrato un distinto arricchimento professionale.

(Più che alte) Ha evidenziato una completa e approfondita conoscenza delle tecniche e metodologie di competenza, fondata su ottime cognizioni teoriche di base e sostenuta da aggiornamento, nonché una particolare perizia tecnica; ottima capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica; ottime capacità tecniche specialistiche relative alle attività svolte; ottime capacità di utilizzo degli strumenti tecnici ed informatici; ha dimostrato un'ottima tensione al miglioramento della professionalità, grande attitudine a diversificare ed ampliare le proprie esperienze e conoscenze teorico-professionali e ad utilizzare nuove tecniche operative o nuovi strumenti di lavoro, nonché particolare flessibilità e prontezza ad affrontare situazioni nuove, anche con soluzioni innovative; a seguito di eventuali corsi di riqualificazione ha dimostrato un ottimo arricchimento professionale.

- **Comportamenti professionali**

Punteggio Comportamenti professionali Dipendenti (CO) = max 30%

I comportamenti professionali si concretizzano nella capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere i compiti assegnati in modo efficace ed efficiente, con affidabilità e continuità della prestazione, tempestività e flessibilità.

Il parametro si articola pertanto nei seguenti sub-fattori:

- *affidabilità e continuità della prestazione* punti pari a 1/3 dei p. max Comportamenti professionali

- *tempestività* punti pari a 1/3 dei p. max Comportamenti professionali
- *flessibilità* punti pari a 1/3 dei p. max Comportamenti professionali

I punteggi sono attribuiti nel modo seguente per ognuno dei sub- fattori individuati:

Livelli di valutazione {Sub-fattori}

- Più che bassa < =29%
- Bassa da 30% a 59%
- Media da 60% a 79%
- Alta da 80 a 89%
- Più che alta >= 90%

Descrittori di fascia:

Affidabilità e continuità della prestazione

(Più che Bassa) Gli elaborati e/o le attività di competenza sono stati di scarso livello qualitativo; è incorso in continui e costanti errori durante lo svolgimento del ruolo; la prestazione lavorativa è stata assolutamente saltuaria.

(Bassa) Gli elaborati e/o le attività di competenza sono stati di scarso livello qualitativo; è incorso in significativi o frequenti errori durante lo svolgimento del ruolo; la prestazione lavorativa è stata molto discontinua.

(Media) Gli elaborati e/o le attività di competenza sono stati di accettabile livello qualitativo; ha svolto il proprio ruolo operativo senza incorrere in significativi o frequenti errori; la prestazione lavorativa è stata svolta con continuità, consentendo quasi sempre il rispetto delle scadenze.

(Alta) Gli elaborati e/o le attività di competenza sono stati di buon livello qualitativo ed utilizzabili con limitati od occasionali interventi di perfezionamento; ha svolto il proprio ruolo operativo in modo efficace e preciso; la prestazione lavorativa è stata svolta con continuità e con buona affidabilità nel rispetto delle scadenze;

(Più che alta) Gli elaborati e/o le attività di competenza sono stati di qualità e, frequentemente, utilizzabili senza interventi di miglioramento; ha svolto il proprio ruolo operativo in modo pienamente affidabile, per visione di insieme, accuratezza, precisione e attenzione al dettaglio; la prestazione lavorativa è stata svolta con continuità e con affidabilità molto alta nel rispetto delle scadenze.

Tempestività

(Più che Bassa) Non ha garantito una sufficiente quantità di lavoro e non ha dimostrato alcun rispetto delle scadenze e tempi previsti.

(Bassa) Non ha garantito una sufficiente quantità di lavoro e ha dimostrato scarso rispetto delle scadenze e tempi previsti.

(Media) Ha garantito una quantità di lavoro sufficientemente adeguata alle esigenze dell'unità di appartenenza e sufficientemente puntuale rispetto alle scadenze e ai tempi previsti.

(Alta) Ha offerto un distinto e puntuale contributo produttivo, mostrando sistematicamente anche disponibilità a intensificare il rendimento in occasione di particolari punte di lavoro; ha garantito una significativa e distinta affidabilità, nonché il rispetto delle scadenze e dei tempi previsti.

(Più che alta) Ha operato con ottima elevata continuità di rendimento e sforzo realizzativo, distinguendosi ottimamente per l'entità dell'apporto offerto e l'affidabilità nel rispetto delle scadenze e dei tempi previsti.

Flessibilità

(Più che Bassa) Ha mostrato assoluta contrarietà al cambiamento e assenza totale di flessibilità e capacità di adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

(Bassa) Ha mostrato resistenza al cambiamento e scarsa flessibilità e capacità di adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.

(Media) Ha mostrato sufficiente flessibilità e capacità di adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate; ha mostrato sufficiente adattabilità anche a situazioni di incertezza o urgenza, dimostrando adeguata iniziativa e sufficiente capacità di risoluzione dei problemi.

(Alta) Si è distinto nella capacità e disponibilità al coinvolgimento, e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro e adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate; ha contribuito in modo significativo e distinto alla soluzione di problemi di lavoro e situazioni impreviste, dimostrando una distinta capacità di iniziativa e di risoluzione dei problemi.

(Più che alta) Ha mostrato un'ottima capacità di coinvolgimento e partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro, adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate; è intervenuto quasi sempre con efficacia e prontezza nel risolvere situazioni problematiche, imprevisti o urgenze, dimostrando un'ottima capacità di iniziativa e di risoluzione dei problemi.

- **Comportamenti organizzativi**

Punteggio Comportamenti organizzativi Dipendenti (CO) = max 40%

I comportamenti organizzativi si concretizzano nella capacità di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei propri compiti, di gestire in modo corretto ed efficace, sotto ogni profilo, le relazioni con colleghi, superiori ed utenti. Il criterio si articola pertanto nei seguenti:

- capacità di esercitare i compiti in autonomia organizzativi punti pari a ¼ dei p. max Comportamenti organizzativi
- capacità di gestire le relazioni con i superiori punti pari a ¼ dei p. max Comportamenti organizzativi
- capacità di gestire le relazioni con i colleghi punti pari a ¼ dei p. max Comportamenti organizzativi
- capacità di gestire le relazioni con gli utenti punti pari a ¼ dei p. max Comportamenti organizzativi

I punteggi sono attribuiti, per ognuno dei sub- fattori individuati, nel modo seguente per ognuno dei sub- fattori individuati:

Livelli di valutazione {Sub-fattori}

Più che bassa < =29%
Bassa da 30% a 59%
Media da 60% a 79%

Alta da 80 a 89%
Più che alta >= 90%

Descrittori di fascia:

Capacità di esercitare i compiti in autonomia

(Più che Bassa) Assenza di iniziativa personale e di capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è minimo e si traduce in una richiesta continua di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Bassa) Scarsa iniziativa personale e di capacità di proporre soluzioni in situazioni problematiche. Il livello di autonomia è basso e si traduce in una richiesta frequente di indirizzi e controlli delle attività di competenza da parte dei colleghi e superiori.

(Media) Sufficiente capacità di proposizione ed applicazione di soluzioni innovative in autonomia; ha contribuito in modo sufficiente alla soluzione di problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e complessità, con tempestività ed efficacia; sufficiente capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando un sufficiente orientamento al risultato e sufficiente propensione all'assunzione della responsabilità delle attività svolte.

(Alta) Distinte capacità di proposizione ed applicazione di soluzioni innovative in autonomia. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e complessità, con tempestività ed efficacia; distinta la capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando un rilevante orientamento al risultato e propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività svolte.

(Più che alta) Ottime capacità di proposizione ed applicazione di soluzioni innovative in autonomia. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali, imprevisti o urgenti di particolare rilievo e complessità, con tempestività ed efficacia; ottima capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, dimostrando un ottimo orientamento al risultato e ottima propensione all'assunzione della completa responsabilità delle attività svolte.

Capacità di gestire le relazioni con i superiori

(Più che Bassa) Ha dimostrato assenza di relazioni e di comunicazione verso i superiori e mancanza di disponibilità; non ha contribuito alla circolazione di informazioni.

(Bassa) Ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso i superiori e mancanza di disponibilità; ha contribuito scarsamente alla circolazione di informazioni.

(Media) Ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a correttezza e disponibilità verso i superiori; ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto; ha dimostrato una sufficiente propensione ad accogliere istruzioni, indicazioni, suggerimenti e proposte; possiede una sufficiente chiarezza espositiva.

(Alta) Ha dimostrato una distinta attenzione e abilità nelle relazioni con i superiori, e una distinta attitudine al lavoro di gruppo; ha favorito in modo rilevante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato distinta propensione ad accogliere istruzioni, indicazioni, suggerimenti e proposte; possiede una distinta chiarezza espositiva.

(Più che alta) Ha manifestato un'ottima correttezza e disponibilità nei rapporti verso i superiori, propensione al lavoro di gruppo; ha contribuito ottimamente alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato ottima propensione ad accogliere istruzioni, indicazioni, suggerimenti e proposte; possiede una ottima chiarezza espositiva.

Capacità di gestire le relazioni con i colleghi

(Più che Bassa) Ha dimostrato assenza di relazioni e di comunicazione verso i colleghi e mancanza di disponibilità; non ha contribuito alla circolazione di informazioni.

(Bassa) Ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso i colleghi e mancanza di disponibilità; non ha contribuito scarsamente alla circolazione di informazioni.

(Media) Ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a sufficiente correttezza e disponibilità verso i colleghi; ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto; ha dimostrato una sufficiente propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede una sufficiente chiarezza espositiva.

(Alta) Ha dimostrato una distinta attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi, e una distinta attitudine al lavoro di gruppo; ha favorito in modo determinante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato una distinta propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede una distinta chiarezza espositiva.

(Più che alta) Ha manifestato un'ottima correttezza e disponibilità nei rapporti verso i colleghi, propensione al lavoro di gruppo; ha contribuito ottimamente alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione; ha dimostrato ottima propensione ad accogliere suggerimenti e proposte; possiede un'ottima chiarezza espositiva.

Capacità di gestire le relazioni con gli utenti

(Più che Bassa) Ha dimostrato assenza di relazioni e di comunicazione verso interlocutori esterni e/o mancanza di disponibilità;

(Bassa) Ha dimostrato scarsa abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli interlocutori esterni e/o mancanza di disponibilità.

(Media) Ha intrattenuto rapporti di collaborazione improntati a sufficiente correttezza e disponibilità verso gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori abituali.

(Alta) Ha dimostrato una distinta attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali dei servizi e gli altri interlocutori abituali.

(Più che alta) Ha dimostrato un'ottima attenzione e abilità nelle relazioni e nella comunicazione verso gli utenti finali del servizio e gli altri interlocutori abituali.

Attribuzione del premio correlato alla performance (produttività)

Il Fondo risorse decentrate, come definito annualmente dal Segretario Generale con propria determinazione, viene destinato a finanziare, fra l'altro, i premi correlati alla performance organizzativa e

i premi correlati alla performance individuale (lettere a) e b) dell'art. 68 comma 2 del CCNL 21.5.2018). Ai sensi dell'art. 68, comma 3 del citato CCNL, "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse."

A tal fine, la Scheda di valutazione determina, ai fini dell'imputazione dell'onere al Fondo risorse decentrate, la percentuale di premio correlato alla performance organizzativa e quella legata invece alla performance individuale.

Inoltre, in applicazione dell'art. 69 del citato CCNL 21.5.2018, ai dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate in relazione alla performance individuale, sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), - premio correlato alla performance individuale -. La misura di detta maggiorazione sarà definita in sede di contrattazione integrativa, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Le risorse destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e a quella individuale sono distribuite previa determinazione della quota teorica individuale per ciascun ambito di performance, secondo un processo di calcolo che tenga conto delle unità di personale in servizio, della loro categoria di appartenenza nonché del livello economico per ciascuna categoria. In particolare, sarà necessario rilevare:

- Numero dei collaboratori per ciascun livello economico di categoria espressi in unità annua di presenza (es: una unità per un anno = 1; una unità per 6 mesi = 0,50)
- Costo medio di categoria differenziato per livello economico (costo mensile di ciascun livello economico per il numero di unità appartenenti ad esso)
- Peso relativo della categoria (rapporto tra il costo medio di categoria e il costo medio complessivo del personale interessato, espresso in termini percentuali)
- Distribuzione del fondo disponibile tra le diverse categorie in base alla percentuale relativa
- Determinazione quota teorica individuale, ripartendo la quota spettante a ciascuna categoria per il numero di unità appartenenti ad essa.

Il premio collegato alla performance organizzativa e alla performance individuale compete solo ai dipendenti che abbiano conseguito complessivamente almeno **60 punti**, a condizione che ne abbiano riportato:

- a) almeno 12 punti nella performance organizzativa
- b) almeno 48 punti nella performance individuale.

Sulla base del punteggio attribuito in sede di valutazione, applicando i criteri previsti dal sistema al singolo dipendente, sono assegnati i premi nella percentuale corrispondente, come da tabella che segue, sia per la **Performance organizzativa** (somma del punteggio della performance di Ente e Performance di Area dirigenziale, rapportato al punteggio massimo ottenibile, espresso in forma percentuale) che per la **Performance individuale** (somma del punteggio della performance degli obiettivi individuali e dei comportamenti, rispetto al massimo punteggio ottenibile, espresso in forma percentuale):

- | | | |
|----------------------|------------|------|
| 1. punti percentuali | <60 | zero |
| 2. punti percentuali | da 60 a 70 | 50% |
| 3. punti percentuali | >70 a 76 | 60% |

4.	punti percentuali	>76 a 82	70%
5.	punti percentuali	>82 a 88	80%
6.	punti percentuali	>88 a 94	90%
7.	punti percentuali	>94 a 100	100%

Le economie che si genereranno nelle fasce dalla 1 alla 6 andranno a costituire un fondo per la premialità aggiuntiva che finanzia la maggiorazione del premio spettante ai soggetti che si sono collocati nelle migliori due fasce di performance (Fascia 6 e 7).

Il fondo per la maggiorazione sarà ripartito per il 60% tra i soggetti collocati nella fascia 7 e per il 40% fra i soggetti collocati nella fascia 6. In ciascuna di tali fasce, inoltre, ognuno concorrerà alla maggiorazione del premio, in base al valore relativo della propria performance.

Inoltre, ai dipendenti (personale non Dirigente né PO) che conseguono le valutazioni più elevate secondo le regole del presente sistema di valutazione, spetterà una ulteriore maggiorazione del premio individuale¹, in aggiunta alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di tale maggiorazione e la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione sarà divisa in maniera proporzionale tra gli aventi diritto.

Gli importi destinati alla performance organizzativa e individuale verranno interamente distribuiti, tenuto conto anche della predette maggiorazioni.

CASI PARTICOLARI

- Per quanto attiene le assenze dal servizio da considerarsi presenze, si rinvia a quanto previsto dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale e Decentrato Integrativo al tempo vigenti. Fatto salvo quanto riportato nel punto precedente, un dipendente è giudicato non valutabile, sia ai fini della performance organizzativa sia di quella individuale, se nel corso dell'anno non ha mai prestato servizio, oppure nel caso in cui il periodo di presenza effettiva del valutato sia inferiore a 120 giorni e quindi non consenta al valutatore di esprimere un giudizio compiuto sulle attività e sui comportamenti. In entrambi i casi non spetterà la retribuzione accessoria.
- In caso di dipendenti assegnati a più unità organizzative (e quindi a più Dirigenti), ognuno dei Dirigente effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati.
- Nel caso che il valutato sia in corso d'anno assegnato ad altra mansione e a diversa struttura organizzativa, la valutazione finale del comportamento è effettuata dal valutatore di riferimento al 31 dicembre dell'esercizio di competenza ed è determinata dalla media ponderata dei punteggi assegnati nell'anno di riferimento.
- Il valutatore, qualora nel corso d'anno cessi dall'incarico, provvede alla valutazione del comportamento del personale a egli afferente fino alla data di permanenza.

VALUTAZIONE NEGATIVA

Il nuovo comma 5-bis dell'articolo 3 del Dlgs 150/2009, introdotto dal Dlgs 74/2017, disciplina le conseguenze della valutazione negativa del personale.

¹ Ai sensi dell'art. 69 del CCNL Comparto Regioni e funzioni Locali del 21/05/2018

In particolare, stabilisce che la stessa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ex articolo 21 del Dlgs 165/2001 (che può portare all'impossibilità di rinnovo dell'incarico dirigenziale, fino alla revoca dell'incarico stesso) e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare come normato dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies) del Dlgs 165/2001 ("licenziamento per insufficiente rendimento").

Per quanto riguarda la durata dell'insufficiente rendimento, lo stesso articolo 55-quater prevede che il licenziamento disciplinare possa conseguire ad una valutazione negativa reiterata nell'arco dell'ultimo triennio.

In ogni caso per esprimere un giudizio di insufficiente rendimento è necessario che, affinché la valutazione sia definita negativa, siano considerate anche la *"violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza"*. Infatti la lettura sistematica delle norme richiamate porta a ritenere che tali tipologie di violazioni debbano essere intercettate al momento della valutazione e determinare una valutazione negativa; per cui il valutatore dovrà, necessariamente, tenerne conto nell'esprimere il giudizio finale di valutazione.

La valutazione negativa (art. 3, c. 5-bis del D.Lgs. n. 150/2009) viene calcolata sulla componente relativa alle competenze e comportamenti organizzativi e professionali, della scheda di valutazione.

E' considerata negativa una valutazione totale dei comportamenti < 20 per il personale non dirigenziale e pari ad < 20 per SG/Dirigenti e PO.

Se la valutazione è negativa per la Dirigenza e le PO, non verrà corrisposta ad essi alcuna retribuzione di risultato, mentre per il restante personale, non verrà corrisposto il salario accessorio relativo alla componente individuale della performance.