

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- a) verifica annuale del grado di attuazione dei programmi assegnati dal PEG a ciascun Servizio
- b) Verifica annuale del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio anche attraverso modalità interattive;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Analisi della relazione annuale di ciascun responsabile del servizio del grado di attuazione dei programmi assegnati dal PEG a ciascun Servizio
punti fino a 20

Relazione di un rappresentante della Amministrazione Comunale (componente della Giunta Comunale fino al 1° semestre 2013) sul grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio
punti fino a 20

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE(Responsabile del Servizio)

- a) Sono stabiliti i seguenti indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (verifica a campione e a cadenza semestrale):
 - 1) rispetto delle norme in tema di procedimento amministrativo di cui agli artt. 2 e seguenti della legge 7 agosto 2000, n. 241 e successive modificazioni e integrazioni ;
 - 2) rispetto delle procedure di spesa di cui all'art. 191 e seguenti del Testo delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e dei termini di pagamenti di cui al D.Lgs. 09.10.2002, n. 231

- b) accertamento delle competenze professionali dimostrate nel corso dell'esercizio tramite verifica a campione e a cadenza semestrale dei procedimenti tipici di ciascun servizio e individuati nel Piano della performance
*(es Servizio Urbanistica Edilizia Privata :
procedimento di approvazione di un piano urbanistico attuativo
procedimento rilascio permesso di costruire
procedimento per abuso edilizio)*

- c) verifica della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Responsabile del Servizio)

a) Corretta applicazione procedure amministrative
e rispetto tempi del procedimento _____ **punti fino a 20**

b) Capacità e tempestività di recepimento ed applicazione
delle innovazioni legislative e regolamentari _____ **punti fino a 20**

Capacità di relazionarsi con i referenti
all'interno ed all'esterno del Servizio
(Relazione Assessore di reparto) _____ **punti fino a 20**

TOT punti 100

L'indennità di risultato verrà attribuita in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal Responsabile del servizio nella valutazione purché abbia raggiunto almeno un minimo di 60 punti e come da indicazioni seguenti:

punti da 60/100 a 69/100:	10 % retribuzione di posizione in godimento;
punti da 70/100 a 79/100	15 % retribuzione di posizione in godimento;
punti da 80/100 a 89/100	20 % retribuzione di posizione in godimento;
punti da 90/100 a 100/100	25 % retribuzione di posizione in godimento;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Dipendenti)

1) accertamento a campione e a cadenza annuale del rispetto delle norme in tema di procedimento amministrativo di cui agli artt. 2 e seguenti della legge 7 agosto 2000, n. 241 e successive modificazioni d integrazioni ;

2) accertamento contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE(redatta dal Responsabile del Servizio)

Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento _____punti fino a 50

Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio assicurando un sostanziale contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza _____punti fino a 50

Il trattamento economico accessorio collegato alla performance verrà suddiviso in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal dipendente in base alle risultanze della valutazione del Responsabile del servizio.

AMMISSIONE DEI RICORSI AVVERSO LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Qualora il **Responsabile del Servizio** non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione, gli è riconosciuta la possibilità di ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti la Giunta e dal Segretario generale

Il ricorso, adeguatamente motivato, deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L'Organismo di Appello , sentito il Responsabile del servizio che ha presentato il ricorso ed il Presidente dell'Organismo Indipendente di valutazione, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente.

Il **dipendente valutato** qualora non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dal Responsabile del servizio , può ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti l'Organismo Indipendente di valutazione e dal Segretario generale

Il ricorso adeguatamente motivato deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L' Organismo di Appello , sentito il dipendente che ha presentato il ricorso ed il Responsabile del servizio, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente.

Fermo restando i ricorsi giurisdizionali innanzi alle autorità giudiziarie competenti.

**MODELLO DI SCHEDA DI VALUTAZIONE
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Anno / semestre di riferimento _____

Scheda n. _____

Responsabile del Servizio _____

Cat. e posizione economica di inquadramento _____

Valutatore

1) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A - Analisi della relazione semestrale del Responsabile del Servizio del grado di attuazione dei programmi assegnati dal PEG a ciascun servizio

Punti n. ___ / 10

Motivazione

B - Intervista all'Assessore di reparto sul grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio.

Punti n. ___ / 10

Motivazione

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SEMESTRE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (A+B)

Punti n. ___ / 20

2) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A - Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento

Punti n. ___ / 10

Motivazione

B – Capacità e tempestività di recepimento ed applicazione delle innovazioni legislative e regolamentari

Punti n. ___ / 10

Motivazione

C – Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno e all'esterno del Servizio (intervista all'Assessore di reparto)

Punti n. ___ / 10

Motivazione

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SEMESTRE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE (A+B+C)

Punti n. ___ / 30

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ANNO DI RIFERIMENTO _____

Punteggio per performance organizzativa riportato nel 1° semestre: punti n. ___ / 20

Punteggio per performance individuale riportato nel 1° semestre: punti n. ___ / 30

Punteggio per performance organizzativa riportato nel 2° semestre: punti n. ___ / 20

Punteggio per performance individuale riportato nel 2° semestre: punti n. ___ / 30

TOTALE ANNO PUNTI N. ___ / 100

Data _____

Firma del valutatore (OIV) _____

MODELLO DI SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI

Anno / semestre di riferimento _____

Scheda n. _____

Dipendente _____

Cat. e posizione economica di inquadramento _____

Valutatore _____

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A - Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento

Punti n. ____ / 25

Motivazione

B - Capacità di relazionarsi con il titolare della p.o. di riferimento assicurando un sostanziale contributo alla performance organizzativa dell'unità organizzativa di appartenenza

Punti n. ____ / 25

Motivazione

PUNTEGGIO COMPLESSIVO SEMESTRE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE (A+B)

Punti n. ____ / 50

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ANNO DI RIFERIMENTO _____

Punteggio per performance individuale riportato nel 1° semestre: punti n. ____ / 50

Punteggio per performance individuale riportato nel 2° semestre: punti n. ____ / 50

TOTALE ANNO PUNTI N. ____ / 100

Data _____

Firma del valutatore (Responsabile del Servizio) _____

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ATTRIBUZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001)

Ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali al personale dipendente in servizio, si procederà a selezione interna secondo i criteri di seguito indicate.

Per poter partecipare alla selezione, che verrà effettuata con riferimento alle condizioni maturate alla data del 31 dicembre di ciascun anno, occorre possedere n. 2 anni di anzianità di servizio in ruolo nella posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche se in parte prestati presso altra P.A. del comparto (es. dipendenti pervenuti a seguito di mobilità volontaria esterna). Occorre, altresì, che in sede di valutazione finale annuale negli anni di permanenza nella posizione economica risultino sempre valutazioni di almeno 50/100.

Sono a disposizione i seguenti punteggi:

per fattore "Esperienza" **massimo punti 10;**

per fattore "Valutazione merito" **massimo punti 40;**

totale massimo punti 50

Assegnazione punteggi fattore "Esperienza"

Verranno attribuiti punti 2,5 per ogni anno di permanenza nella posizione economica ulteriore rispetto ai primi due, fino ad un massimo di 10 punti totali, valutando le frazioni di anno in proporzione (periodi inferiori a quindici giorni in un mese non verranno conteggiati, mentre periodi superiori a quindici giorni verranno arrotondati a mese intero).

Assegnazione punteggi fattore "Valutazione merito"

Si considera quale base di riferimento la media (espressa in centesimi) dei punteggi attribuiti in sede di valutazione per l'erogazione del salario accessorio alla fine di ciascun anno di permanenza nella posizione economica nell'ultimo biennio; se si tratta di titolari di p.o. si considera la media (espressa in centesimi) dei punteggi attribuiti in sede di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato al termine di ciascun anno di permanenza nella posizione economica nell'ultimo biennio.

I punteggi per il fattore "Valutazione merito" vengono assegnati come segue:

media da 50/100 a 59/100	punti 10
media da 60/100 a 69/100	punti 20
media da 70/100 a 80/100	punti 30
media da 81/100 a 100/100	punti 40

Il punteggio totale per la progressione orizzontale risulta dalla somma del punteggio per fattore "Esperienza" e dalla somma del punteggio per fattore "Valutazione merito".

Con i punteggi per la progressione orizzontale vengono formate **graduatorie distinte per categorie del personale** avente i requisiti per accedere alla progressione di carriera, da attribuirsi nella

medesima misura percentuale fra il numero dei dipendenti delle varie categorie fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

A parità di punteggio conseguito a seguito della valutazione, costituisce in ogni caso titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche la collocazione nella fascia di merito alta (punteggio annuale $\geq 81/100$) per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive (richiamo art. 23, comma 3, D.lgs. 150/2009).

A parità di punteggio complessivo (dato dalla somma del punteggio per fattore "Esperienza e del punteggio per fattore "Valutazione del merito") e in assenza del titolo preferenziale di cui al precedente punto, si darà preferenza al candidato che ha ottenuto il più alto punteggio per "Esperienza" e che, dunque, ha la più lunga permanenza nella posizione economica.

Ad ulteriore parità di punteggio anche rispetto al fattore "Esperienza", si darà preferenza per una sola volta al candidato più anziano per servizio.