



Città Metropolitana di Palermo

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



Direzione Politiche del Personale

ART. 1 PRINCIPI E FINALITA'

La valutazione della performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Nell'ambito della valutazione della performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore. Viene garantita la più ampia trasparenza del processo di valutazione e dei suoi esiti, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali.

Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'Ente.

ART. 2 IL CICLO DELLE PERFORMANCE

L'Amministrazione della Città Metropolitana di Palermo adotta annualmente il Piano della Performance, che ha una valenza triennale, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, e che confluisce nel P.I.A.O.

In esso sono indicati gli obiettivi di performance che l'Ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

In tale ambito l'Amministrazione provvede all'assegnazione del peso ai singoli obiettivi dirigenziali, tenendo conto delle proposte formulate dal Direttore Generale previo confronto con i Dirigenti interessati nell'equilibrato rapporto tra complessità e priorità dei medesimi.

Il sistema prevede gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti.

Nel corso dell'esercizio l'O.I.V. dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo all'Amministrazione, se del caso, la modifica degli stessi, del che viene dato conto nella valutazione della performance.

Alla fine di ogni esercizio, l'O.I.V. dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi dei Dirigenti.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo.

Il ciclo della performance si chiude con la relazione sulla performance il cui schema, predisposto dal Direttore Generale, acquisite le risultanze conclusive della performance, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi raggiunti riferiti sia all'Amministrazione nel suo complesso, sia a ciascuna Direzione.

La relazione sulla performance, validata dall'O.I.V., viene approvata dall'Organo esecutivo e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente entro il 30 giugno di ogni anno.

ART. 3 GLI OBIETTIVI

Gli obiettivi sono assegnati dal Sindaco Metropolitan di propria iniziativa o su proposta del Direttore Generale, ovvero su proposta dei singoli Dirigenti.

Prima dell'assegnazione definitiva il Sindaco Metropolitan o il Direttore Generale, ove occorra, si confronta con i Dirigenti assegnatari.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per l'effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance (P.I.A.O.) del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso, ove necessario, alla adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del D. Lgs. n. 150/2009 in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'Ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

ART. 4

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Le valutazioni sono effettuate utilizzando le schede di cui al presente regolamento che recano sintesi metodologica e di merito secondo quanto riportato nel presente regolamento.

ART. 5

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore Generale viene effettuata applicando la metodologia approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 72 del 30/3/2023.

Il Sindaco Metropolitan effettua la valutazione finale del Direttore Generale, su proposta dell'OIV, nell'anno successivo a quello di esercizio dopo avere ricevuto la relazione dei risultati raggiunti dal Direttore Generale entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello cui inerisce la valutazione. Per definire la valutazione il Sindaco Metropolitan, ove ritenuto opportuno, può convocare il Direttore Generale per un'audizione.

La proposta di valutazione viene trasmessa dal Sindaco Metropolitan al Direttore Generale ed il Sindaco in merito alla proposta di valutazione, è tenuto ad ascoltare il Direttore Generale che ne faccia richiesta entro il termine di 15 giorni dalla trasmissione e ad esaminare eventuali memorie/relazioni prodotte.

L'Organismo Indipendente di Valutazione supporta il Sindaco per la valutazione definitiva del Direttore Generale, tenendo conto anche delle osservazioni eventualmente formulate dallo stesso Direttore Generale di cui al comma 2. Successivamente il Sindaco Metropolitan, su proposta dell'OIV, formalizza la valutazione definitiva e la notifica all'interessato e, contestualmente, la trasmette alla Direzione del Personale per i successivi adempimenti relativi alla liquidazione e pagamento del premio di risultato.

ART. 6

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Il Sindaco Metropolitan, supportato dall'O.I.V., valuta il Segretario, anche per le eventuali funzioni dirigenziali, trasmettendogli, preventivamente, la relativa proposta.

Il Segretario Generale può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali essa diviene definitiva.

Alle eventuali osservazioni e/o richieste il Sindaco Metropolitan deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa, il Segretario Generale ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione definitiva della proposta valutazione.

Il Sindaco Metropolitan procede alla formulazione della valutazione definitiva tenendo motivatamente conto delle osservazioni del Segretario Generale e la trasmette alla Direzione del Personale per i successivi adempimenti relativi alla liquidazione e pagamento del premio di risultato.

ART. 7

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il Sindaco Metropolitan valuta i Dirigenti previa proposta dell'O.I.V.

A tal fine, l'O.I.V., acquisita la documentazione necessaria, elabora la proposta preliminare di valutazione della performance individuale ed organizzativa, nonché delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi tenendo conto delle considerazioni espresse dal Sindaco Metropolitan e dal Direttore Generale e della circostanza che i Dirigenti stessi abbiano effettuato la valutazione delle Elevate Qualificazioni e del personale dipendente non dirigenziale per quanto di diretta competenza.

La proposta preliminare di valutazione è trasmessa ai valutandi per l'eventuale richiesta di revisione.

Il Dirigente, entro e non oltre dieci giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la proposta di valutazione diviene definitiva, può avanzare all'O.I.V. una richiesta di revisione, parziale o totale, e chiedere di essere ascoltato.

In esito alla suddetta richiesta di revisione, l'O.I.V., sentito il Direttore Generale, procede alla formulazione della proposta di valutazione definitiva, tenendo motivatamente conto delle osservazioni dei Dirigenti e la trasmette al Sindaco Metropolitan ed agli interessati. Analogamente procede nel caso di mancata richiesta di revisione.

La proposta di valutazione approvata dal Sindaco Metropolitan viene trasmessa all'Ufficio competente per la successiva liquidazione dell'indennità di risultato spettante e viene, altresì, inserita nel fascicolo personale del Dirigente.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità nei confronti dei dirigenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo, anche con interruzioni, superiore a 4 mesi, fermo restando le salvaguardie previste dalla legge e dai contratti collettivi.

ART. 8

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI E.Q. E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Il Dirigente elabora per i titolari di E.Q. e per il personale dipendente della propria struttura la proposta di valutazione con riferimento alle componenti di sua diretta competenza.

A tal fine, i Dirigenti elaborano la proposta preliminare di valutazione compilando le sezioni relative alla performance individuale ed alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi delle schede di valutazione dei titolari di elevata qualificazione e dei dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne danno comunicazione agli interessati per l'avvio dei termini dell'eventuale richiesta di revisione.

Il dipendente può avanzare al Dirigente richiesta di revisione, parziale o totale, e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre dieci giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la proposta di valutazione diviene definitiva.

Il Dirigente procede alla formulazione della proposta di valutazione definitiva, tenendo motivatamente conto delle osservazioni del valutato e la trasmette agli interessati. Analogamente procede nel caso di mancata richiesta di revisione.

Definita la valutazione, la relativa scheda viene trasmessa all'Ufficio competente per la liquidazione dei compensi spettanti e alla Direzione Politiche del Personale per l'inserimento nel fascicolo personale.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità nei confronti dei dipendenti e delle Elevate Qualificazioni che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo, anche con interruzioni, superiore a 4 mesi, fermo rimanendo le salvaguardie previste dalla legge e dai contratti collettivi.

ART. 9 GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento alla retribuzione di risultato del Direttore Generale e del Segretario, dei dirigenti e dei titolari di Elevata Qualificazione, nonché ai compensi per la performance organizzativa ed individuale del personale delle unità organizzative ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione, secondo quanto previsto nei CCNL e nell'ambito dei relativi regolamenti vigenti nell'Ente.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari secondo quanto disciplinato dal Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente nonché dai CCNL e dalla normativa vigente in materia.

Non si dà corso alla erogazione delle indennità nei confronti del personale soggetto a valutazione a cui sono state irrogate, nell'anno cui la valutazione si riferisce, sanzioni disciplinari superiori alla sospensione, anche cautelare, dal servizio per oltre 2 mesi.

ART. 10 PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

La procedura di conciliazione, istituita ai sensi dell'art.7 del d.l. 150/2009 e successive modificazioni, è finalizzata a dirimere in via preventiva le eventuali controversie giurisdizionali derivanti dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

La stessa può essere attivata ogni qualvolta un dirigente, un titolare di E.Q. o un dipendente ritengano di aver subito una lesione dei propri diritti derivante dalla violazione del SMVP disciplinato dal presente regolamento.

In tal caso il dirigente, il titolare di E.Q. o il dipendente, entro e non oltre il termine perentorio di giorni 10 dalla notifica o ricezione della scheda di valutazione finale, può, ulteriormente, presentare richiesta motivata di riesame della valutazione al Collegio di Conciliazione, composto dal Direttore Generale, dal Segretario Generale e da un rappresentante sindacale scelto dalle organizzazioni sindacali in sede di tavolo trattante, che decide in maniera definitiva in merito.

Il Dirigente, il titolare di E.Q. o il dipendente può farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o da persona di sua fiducia.

Il Collegio di Conciliazione, esperita l'attività istruttoria e sentito, ove occorra, il richiedente, conclude il procedimento con l'adozione di una decisione finale che sarà notificata entro 5 giorni al richiedente e trasmessa alla Direzione Politiche del Personale per gli adempimenti di competenza.

ART. 11
ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento, nel rispetto delle relazioni sindacali, troverà applicazione a decorrere dall'anno della sua approvazione, ove non diversamente disposto.

Eventuali procedimenti di valutazione relativi ad anni precedenti seguiranno le regole vigenti al tempo del loro avvio.

Con la pubblicazione del presente regolamento all'albo pretorio dell'Ente e nell'apposita sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente sono assolti gli oneri di informazione e comunicazione nei confronti del personale dipendente della Città Metropolitana di Palermo e di eventuali terzi interessati.

Il presente regolamento sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore e trova applicazione rispetto a qualunque altra norma regolamentare con esso incompatibile.

Si compone dei seguenti allegati, descrittivi dei criteri di valutazione e costituenti parte integrante:

Allegato 1 Direttore Generale: Criteri performance organizzativa e individuale e collegamento con retribuzione di risultato.

Allegato 2 Segretario Generale: Criteri performance organizzativa e individuale e collegamento con retribuzione di risultato.

Allegato 3 Dirigenti: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Allegato 4 Elevate Qualificazioni: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Allegato 5 Personale non dirigenziale: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione area Funzionari ed E.Q., area Istruttori ed area Operatori esperti, e collegamento con i compensi legati alla performance.

Allegato 6 Applicazione indice di eterogeneità di Gini normalizzato

Allegato 7 Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025 - Art. 1: Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

Alleg. 1: DIRETTORE GENERALE: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Il modello della valutazione della performance del Direttore Generale è basato su due distinti ambiti:

- a) **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Sindaco Metropolitan con provvedimento formale e la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi.

La valutazione del Direttore Generale ai fini della erogazione della retribuzione di risultato è effettuata sulla base delle seguenti griglie di punteggio:

- a) **fino a 40 punti totali per la valutazione della performance organizzativa;**
- b) **fino a 60 punti totali per la valutazione della performance individuale, di cui:**
 - **max 30 punti** per il grado raggiungimento obiettivi;
 - **max 30 punti** per la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi.

Ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito, e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato, deve essere effettuata la somma dei punteggi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale. Il totale potenziale massimo è di 100 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

La misurazione e valutazione della performance organizzativa del Direttore Generale avviene attraverso la verifica, positiva o negativa, **effettuata dall'OIV tenendo conto delle risultanze e dei provvedimenti delle direzioni competenti dell'Ente**, relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'ente.

Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente, oggetto di valutazione da parte dell'OIV, e per i quali è prevista l'assegnazione di 5 punti per ogni fattore positivo e fino ad un massimo di 40 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente.		
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		
3	Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria		
4	Mantenimento o riduzione dei tempi medi di pagamento		
5	Attuazione dei progetti previsti dal PNRR assegnati alla Città Metropolitana		
6	Capacità dell'ente di raggiungere i risultati prefissati sul territorio, rilevata attraverso l'aumento delle attività (servizi o contributi) effettuate nei confronti dei comuni della Città Metropolitana		
7	Realizzazione di processi riorganizzativi della struttura dell'ente tesi a garantire e migliorare l'efficienza nell'ottica di fornire migliori servizi ai territori amministrati		
8	Realizzazione di politiche del personale caratterizzate da particolare attenzione per la formazione, il benessere organizzativo e le pari opportunità		

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (Max 60 punti)

1. PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (Max 30 punti)

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale con specifico atto di indirizzo dal Sindaco Metropolitan. Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta attraverso una relazione nella quale il Direttore Generale, per ogni singolo obiettivo, rappresenta, sulla base

dell'indicatore e previa pesatura, il relativo grado di raggiungimento, da sottoporre alla validazione dell'OIV, utilizzando la scheda/report qui di seguito sinteticamente riprodotta:

PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (fino a 30 punti)					
DESCRIZIONE OBIETTIVI		VALORI ATTESI (%)	VALORI REALIZZATI (%)	PESO (compl. 100)	PUNTEGGIO (max 100, pond. max 30)
Ob. n. 1...		100%			
Ob. n. 2...		100%			
Ob. n. 3...		100%			
.....					

Obiettivo trasversale in materia di tempi medi di pagamento

Oltre agli obiettivi assegnati, fino ad un peso complessivo di punti 100 (peso ponderato 30) viene attribuito, ex lege, un ulteriore obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4 bis D. L. n. 13 del 2023.

Qualora venga accertato dall'organo di revisione il mancato rispetto dell'indicatore di ritardo annuale previsto dalla legge da parte dell'Ente, si procederà alla verifica ed individuazione, nell'ambito della piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni, dei dirigenti che, con il ritardo nel pagamento delle proprie fatture commerciali, hanno causato il mancato rispetto del termine previsto.

Nei confronti dei suddetti dirigenti si procederà, come previsto dalla legge e dal Decreto del Sindaco Metropolitan n. 47 del 2 Aprile 2024, in sede di liquidazione, alla decurtazione di un importo pari al 30% della retribuzione di risultato da liquidare in base al punteggio complessivo assegnato dall'OIV nell'ambito della valutazione annuale della performance.

La suddetta normativa si applica anche al Direttore Generale ed al Segretario Generale dell'Ente.

2.PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 30 punti)

La valutazione delle capacità manageriali, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche, organizzative e relazionali possedute dal Direttore Generale. La suddetta valutazione è di competenza esclusiva del Sindaco Metropolitan, su proposta dell'OIV, formulata a seguito di specifica riunione congiunta con l'organo di governo.

Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con l'intera struttura dell'Ente ed il Sindaco Metropolitan.

Le capacità manageriali, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi sono valutati assegnando per ciascun fattore una valutazione massima di 5 punti, utilizzando la scheda sotto indicata.

CAPACITÀ MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)				
FATTORI DI VALUTAZIONE			Punt. Max	Punti assegnati
1	INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo.		Max 5	
2	INTERAZIONE CON L'INTERA STRUTTURA Capacità di interagire con l'intera struttura attraverso chiare e puntuali direttive finalizzate a governare efficacemente i più rilevanti processi ed a superare le maggiori criticità.		Max 5	
3	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE Capacità di coordinare, motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio l'attività dei dirigenti e delle risorse umane assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati, stabilendo un clima di collaborazione attivo.		Max 5	
4	GESTIONE ECONOMICA ED ORGANIZZATIVA Capacità di indirizzare l'utilizzo delle risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità.		Max 5	

5	INNOVAZIONE E PROPOSITIVITÀ Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta.	Max 5	
6	AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli.	Max 5	

FASCE DI PUNTEGGIO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, il Direttore Generale, tenuto conto del punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione dei risultati, scaturente dalla valutazione del Sindaco Metropolitan, potrà ottenere un punteggio complessivo da 1 a 100, prevedendo la collocazione nelle seguenti fasce di punteggio, cui corrispondono le seguenti percentuali di retribuzione di risultato:

FASCE PREVISTE	INTERVALLO PUNTEGGI PER FASCIA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Prima fascia	Punteggio da 85 a 100	100% sull'importo massimo
Seconda fascia	Punteggio da 70 ed inferiore a 85	80% sull'importo massimo
Terza fascia	Punteggio da 55 ed inferiore a 70	70% sull'importo massimo
Quarta fascia	Punteggio da 40 ed inferiore a 55	50% sull'importo massimo
Quinta fascia	Punteggio da 20 ed inferiore a 40	30% sull'importo massimo
Sesta fascia	Punteggio inferiore a 20	zero

Alleg. 2: SEGRETARIO GENERALE: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Il modello della valutazione della performance del Segretario Generale è basato su due distinti ambiti:

- a) **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Sindaco Metropolitan con provvedimento formale e la valutazione delle competenze professionali.

La valutazione del Segretario Generale ai fini della erogazione della retribuzione di risultato è effettuata sulla base delle seguenti griglie di punteggio:

- a) **fino a 40 punti totali per la valutazione della performance organizzativa;**
- b) **fino a 60 punti totali per la valutazione della performance individuale, di cui:**
 - **max 30 punti** per il grado raggiungimento obiettivi;
 - **max 30 punti** per la valutazione delle competenze professionali.

Ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito, e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato, deve essere effettuata la somma dei punteggi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale. Il totale potenziale massimo è di 100 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 40 punti)

La misurazione e valutazione della performance organizzativa del Segretario Generale avviene attraverso la verifica, positiva o negativa, **effettuata dall'OIV tenendo conto delle risultanze e dei provvedimenti delle direzioni competenti dell'Ente**, relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'ente, nonché riferiti all'area specifica di attività del Segretario Generale.

Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente e quelli riferiti all'area di specifica attività del Segretario Generale, oggetto di valutazione da parte dell'OIV, e per i quali è prevista l'assegnazione di 5 punti per ogni fattore positivo e fino ad un massimo di 40 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione		
2	Riduzione dei tempi medi di pagamento		
3	Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi		
4	Predisposizione e pubblicazione della Relazione annuale che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012 entro i termini.		
5	Aggiornamento/redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione integrato con il Programma per la Trasparenza entro i termini.		
6	Apertura e chiusura di tutti i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti, in qualità di Presidente U.P.D. nel pieno rispetto di obblighi e termini.		
7	Monitoraggio periodico, nei termini previsti, del controllo di regolarità amministrativa degli atti		
8	Pieno rispetto compiti attribuiti dal regolamento in materia di accesso civico in ordine agli obblighi di pubblicazione obbligatoria		
TOTALE PUNTEGGIO (Max 40 punti)			

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 60 PUNTI)

1.PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (Max 30 punti)

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale con specifico atto di indirizzo dal Sindaco Metropolitan. Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta attraverso una relazione nella quale il Segretario Generale, per ogni singolo obiettivo, rappresenta, sulla

base dell'indicatore e previa pesatura, il relativo grado di raggiungimento, da sottoporre alla validazione dell'OIV, utilizzando la scheda/report qui di seguito sinteticamente riprodotta:

PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (fino a 30 punti)					
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORI ATTESI (%)	VALORI REALIZZATI (%)	PESO (compl. 100)	PUNTEGGIO (max 100, pond. max 30)
Ob. n. 1...		100%			
Ob. n. 2...		100%			
Ob. n. 3...		100%			
.....					

Obiettivo trasversale in materia di tempi medi di pagamento

Oltre agli obiettivi assegnati, fino ad un peso complessivo di punti 100 (peso ponderato 30) viene attribuito, ex lege, un ulteriore obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4 bis D. L. n. 13 del 2023.

Qualora venga accertato dall'organo di revisione il mancato rispetto dell'indicatore di ritardo annuale previsto dalla legge da parte dell'Ente, si procederà alla verifica ed individuazione, nell'ambito della piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni, dei dirigenti che, con il ritardo nel pagamento delle proprie fatture commerciali, hanno causato il mancato rispetto del termine previsto.

Nei confronti dei suddetti dirigenti si procederà, come previsto dalla legge e dal Decreto del Sindaco Metropolitan n. 47 del 2 Aprile 2024, in sede di liquidazione, alla decurtazione di un importo pari al 30% della retribuzione di risultato da liquidare in base al punteggio complessivo assegnato dall'OIV nell'ambito della valutazione annuale della performance.

La suddetta normativa si applica anche al Direttore Generale ed al Segretario Generale dell'Ente.

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI (Max 30 punti)

La valutazione delle competenze professionali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche e organizzative peculiari della figura del Segretario Generale. La suddetta valutazione è di competenza esclusiva del Sindaco Metropolitan, su proposta dell'OIV, formulata a seguito di specifica riunione congiunta con l'organo di governo. Le competenze professionali sono valutate assegnando per ciascun fattore una valutazione come di seguito indicato:

COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 30 punti)		
Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi ed obiettivi politici	Fino a 5 punti
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti provinciali. Rispetto delle scadenze assegnate	Fino a 5 punti
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e dell'organo di governo	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e dell'organo di governo	Fino a 5 punti
Funzioni di supporto organizzativo, coordinamento e valorizzazione del personale	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'ente. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	Fino a 5 punti
Funzioni di rogito	Assicurare la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	Fino a 5 punti
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco Metropolitan	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	Fino a 5 punti
Totale		Max 30 punti

FASCE DI PUNTEGGIO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, il Segretario Generale, tenuto conto del punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione dei risultati, scaturente dalla valutazione del Sindaco Metropolitan, potrà ottenere un punteggio complessivo da 1 a 100, prevedendo la collocazione nelle seguenti fasce di punteggio, cui corrispondono le seguenti percentuali di retribuzione di risultato:

FASCE PREVISTE	INTERVALLO PUNTEGGI PER FASCIA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Prima fascia	Punteggio da 85 a 100	100% sull'importo massimo
Seconda fascia	Punteggio da 70 ed inferiore a 85	80% sull'importo massimo
Terza fascia	Punteggio da 55 ed inferiore a 70	70% sull'importo massimo
Quarta fascia	Punteggio da 40 ed inferiore a 55	50% sull'importo massimo
Quinta fascia	Punteggio da 20 ed inferiore a 40	30% sull'importo massimo
Sesta fascia	Punteggio inferiore a 20	zero

Alleg. 3: DIRIGENTI: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Il modello della valutazione della performance dei Dirigenti è basato su due distinti ambiti:

- a) **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Sindaco Metropolitan con provvedimento formale, la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi e la valutazione del grado di differenziazione dei giudizi.

La valutazione di Dirigenti ai fini della erogazione della retribuzione di risultato è effettuata sulla base delle seguenti griglie di punteggio:

- a) **fino a 30 punti totali per la valutazione della performance organizzativa**, di cui:
 - **max 15 punti** per l'andamento degli indicatori della condizione dell'ente e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore;
 - **max 10 punti** per gli esiti dei controlli interni;
 - **max 5 punti** per la Customer satisfaction.
- b) **fino a 70 punti totali per la valutazione della performance individuale**, di cui:
 - **max 35 punti** per il grado raggiungimento obiettivi;
 - **max 30 punti** per la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi.
 - **max 5 punti** per la valutazione della capacità di differenziazione dei giudizi

Ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito, e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato, deve essere effettuata la somma dei punteggi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale. Il totale potenziale massimo è di 100 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 30 punti)

La misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Dirigenti, fino ad un massimo di 30 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE E RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: max 15 punti

La verifica, positiva o negativa, viene **effettuata dall'OIV tenendo conto delle risultanze e dei provvedimenti delle direzioni competenti dell'Ente**, ed è relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'ente. Viene, inoltre, valutato per ciascun dirigente, sentito il Direttore Generale ed il Segretario Generale, il rispetto di almeno 5 vincoli dettati dal legislatore, che possono essere oggetto di rivalutazione ogni anno, unitamente agli indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente, entro il mese di gennaio, da parte del Direttore Generale, sentita l'Amministrazione e previo parere preventivo dell'OIV.

Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente ed i vincoli di cui viene richiesto il rispetto – modificabili di anno in anno - oggetto di valutazione da parte dell'OIV, e per i quali è prevista l'assegnazione di 1 punto per ogni fattore positivo e fino ad un massimo di 15 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente.		
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		
3	Massa dei debiti fuori bilancio inferiore al 3% della spesa corrente		
4	Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I inferiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente		
5	Percentuale riscossione delle entrate correnti maggiore dell'85% degli accertamenti		
6	Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria		
7	Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione		

8	Riduzione dei tempi medi di pagamento		
9	Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi		
10	Avvio opere previste nell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 36/2023 (almeno 40%).		
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE		POSITIVO	NEGATIVO
11	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.		
12	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l'utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale		
13	Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA		
14	Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi		
15	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca		
TOTALE PUNTEGGIO (Max 15 punti)			

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ESITI DEI CONTROLLI INTERNI: max 10 punti

Vengono accertati dal Segretario Generale in relazione ad ogni Dirigente e comunicati all'OIV.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - CUSTOMER SATISFACTION: max 5 punti

Misura il grado di soddisfazione espresso dai cittadini o dagli utenti interni per le strutture non in front office, circa l'accoglienza, professionalità e il rapporto con gli operatori dei servizi. Accerta tramite questionari, la qualità delle relazioni di servizio percepite dagli utenti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 70 PUNTI)

La misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti, fino ad un massimo di 70 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (Max 35 punti)

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti dal Sindaco Metropolitan.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta attraverso una relazione nella quale il Dirigente, per ogni singolo obiettivo, rappresenta, sulla base dell'indicatore e previa pesatura, il relativo grado di raggiungimento, da sottoporre alla validazione dell'OIV, utilizzando le schede/report qui di seguito sinteticamente riprodotta:

PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (fino a 35 punti)					
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORI ATTESI (%)	VALORI REALIZZATI (%)	PESO (compl. 100)	PUNTEGGIO (max 100, pond. max 35)
Ob. n. 1...	Obiettivi formativi *	100%			
Ob. n. 2...		100%			
Ob. n. 3...		100%			
.....					

*Viene assegnato a tutti i dirigenti un obiettivo di promozione di percorsi formativi volti a incidere sulla crescita professionale propria e delle risorse umane assegnate, secondo quanto previsto nella nuova Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/1/2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" che richiede un impegno complessivo non inferiore a 40 h annue per ciascun dirigente e 40 h annue per i dipendenti (anche attraverso il tramite dell'E.Q.). Il peso dell'obiettivo e le modalità del relativo raggiungimento verranno indicate, anno per anno, nell'ambito di specifica direttiva del Direttore Generale.

SCHEDA SINGOLO OBIETTIVO							
OBIETTIVO n. _____	DESCRIZIONE OBIETTIVO				Inizio	Fine	PESO
INDICATORE DI PERFORMANCE: _____							
Indicatore di performance	Anno _____		Anno _____		Anno _____		PUNTEGGIO _____
	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	
	100%		100%		100%		

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 49% del valore atteso obiettivo non raggiunto - (punteggio 0)
- dal 50% al 70% obiettivo minimo atteso - (punteggio 50%)
- dal 71% al 89 % obiettivo parzialmente raggiunto - (punteggio 75%)
- almeno 90% obiettivo completamente raggiunto - (punteggio 100%)

Obiettivo trasversale in materia di tempi medi di pagamento

Oltre agli obiettivi assegnati, fino ad un peso complessivo di punti 100 (peso ponderato 30) viene attribuito, ex lege, un ulteriore obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4 bis D. L. n. 13 del 2023.

Qualora venga accertato dall'organo di revisione il mancato rispetto dell'indicatore di ritardo annuale previsto dalla legge da parte dell'Ente, si procederà alla verifica ed individuazione, nell'ambito della piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni, dei dirigenti che, con il ritardo nel pagamento delle proprie fatture commerciali, hanno causato il mancato rispetto del termine previsto.

Nei confronti dei suddetti dirigenti si procederà, come previsto dalla legge e dal Decreto del Sindaco Metropolitano n. 47 del 2 Aprile 2024, in sede di liquidazione, alla decurtazione di un importo pari al 30% della retribuzione di risultato da liquidare in base al punteggio complessivo assegnato dall'OIV nell'ambito della valutazione annuale della performance.

La suddetta normativa si applica anche al Direttore Generale ed al Segretario Generale dell'Ente.

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 30 punti)

La valutazione delle capacità manageriali, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche, organizzative e relazionali possedute dal Dirigente. La suddetta valutazione è di competenza del Sindaco Metropolitano, su proposta dell'OIV, formulata sentite le considerazioni espresse dal Sindaco Metropolitano e dal Direttore Generale

Le capacità manageriali, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi sono valutati assegnando per ciascun fattore una valutazione massima di 5 punti, utilizzando la scheda sottoindicata.

CAPACITÀ MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)				
FATTORI DI VALUTAZIONE			Punt. Max	Punti assegnati
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		Max 5	
2	Gestione delle risorse umane e collaborazione Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale.		Max 5	
3	Gestione economica ed organizzativa		Max 5	

	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Max 5	
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	Max 5	
6	Valutazione dei collaboratori *Valutazione dal basso <u>rigorosamente anonima</u> da parte dei dipendenti sulle capacità di valorizzazione, incentivazione del personale e clima organizzativo.	Max 5	

* valutazione da parte dei dipendenti (max 20 punti) effettuata attraverso la compilazione di un questionario di valutazione rigorosamente anonimo relativo ai comportamenti organizzativi. Il risultato va successivamente ponderato (max 5 punti)

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (Max 5 punti)

La capacità del Dirigente di valutare i propri collaboratori si sostanzia – ai sensi di quanto statuito dal D.Lgs. 150/2009 – nella capacità di differenziazione dei relativi giudizi afferenti alla performance individuale che lo stesso deve effettuare con cadenza annuale nei confronti del personale in forza presso la struttura di diretta responsabilità.

L'eccessiva omogeneità dei dati (in termini di punteggi attribuiti) afferenti la valutazione dei dipendenti presenti all'interno di un ufficio **equivale sostanzialmente ad una effettiva non valutazione delle prestazioni**; l'eterogeneità (o variabilità) di tali dati rappresenta, invece, la **capacità del dirigente di procedere ad una effettiva valutazione delle prestazioni rese da un insieme di soggetti "diversi" nell'ambito delle rispettive attribuzioni di compiti e responsabilità**.

Al fine di misurare tale capacità si ricorre ad un indice statistico di variabilità e, nello specifico, all'indice di eterogeneità di Gini, che consente una misura della eterogeneità/omogeneità di una distribuzione statistica a partire dai valori delle frequenze relative associate alle K modalità della variabile X= Punteggio associato alla Valutazione.

Per rendere significativi e confrontabili i dati rivenienti dalle valutazioni effettuate da tutti i Dirigenti si utilizza l'indice di Gini "normalizzato", che assume valori compresi fra **0 (massima omogeneità = quando la valutazione assume una sola modalità fra le k prese in considerazione)** e **1 (massima eterogeneità = quando la valutazione è equamente distribuita fra le k modalità prese in considerazione)**.

FASCE DI PUNTEGGIO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, il Dirigente, tenuto conto del punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione dei risultati, scaturente dalla valutazione del Sindaco Metropolitan, potrà ottenere un punteggio complessivo da 1 a 100, prevedendo la collocazione nelle seguenti fasce di punteggio, cui corrispondono le percentuali di retribuzione di risultato secondo i seguenti criteri contrattati con le OO.SS.:

FASCE PREVISTE	INTERVALLO PUNTEGGI PER FASCIA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (percentuali in atto vigenti)
Prima fascia	Punteggio da 90 a 100	100% sull'importo massimo
Seconda fascia	Punteggio da 80 ed inferiore a 90	90% sull'importo massimo
Terza fascia	Punteggio da 70 ed inferiore a 80	80% sull'importo massimo
Quarta fascia	Punteggio da 60 ed inferiore a 70	60% sull'importo massimo
Quinta fascia	Punteggio da 30 ed inferiore a 60	30% sull'importo massimo
Sesta fascia	Punteggio inferiore a 30	zero

La retribuzione di risultato va erogata, in funzione dei superiori punteggi, su una percentuale massima del 40% della retribuzione di posizione.

SINTESI CRITERI VALUTAZIONE DIRIGENZA

AMBITI VALUTAZIONE	NUOVI CRITERI	DESCRIZIONE INDICATORI	ORGANI DEPUTATI ALLA VALUTAZIONE E CRITERI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI	PUNT. MAX
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 30 punti)	ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE E RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	Valutazione, positiva o negativa, di n. 10 indicatori della condizione dell'ente, da verificare a consuntivo, e di n. 5 vincoli dettati dal legislatore di cui si chiede il rispetto da parte dei dirigenti	Valutazione dell'OIV, sulla base dei dati forniti dagli Uffici	15
	ESITI DEI CONTROLLI INTERNI	Valutazione dell'attività amministrativa attraverso il regolare esito dei controlli sugli atti prodotti dal settore	Verifica del Segretario Generale sulla base dei controlli di regolarità amministrativa degli atti semestrali	10
	CUSTOMER SATISFACTION	Grado di soddisfazione espresso dai cittadini e dagli utenti interni, circa l'accoglienza, professionalità e il rapporto con gli operatori dei servizi	Valutazione dell'OIV tramite esame delle risultanze dei questionari rivolti all'utenza circa la qualità delle relazioni di servizio percepite dagli utenti	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 70 punti)	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Grado di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali assegnati nel PIAO	Verifica ed attestazione, da parte dell'OIV, sulla base di indicatori predefiniti, del grado di raggiungimento degli obiettivi (Peso complessivo max 100, da ponderare max 35)	35
	VALUTAZIONE CAPACITA' MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	Valutazione di n. 6 indicatori: Interazione con gli organi di indirizzo politico - Gestione delle risorse umane e collaborazione - Gestione economica ed organizzativa - Innovazione e propositività - Autonomia e flessibilità - Valutazione dei collaboratori	Valutazione da parte del Sindaco su proposta dell'OIV (max 5 punti cadauno)	30
	CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	Capacità di differenziazione dei giudizi afferenti alla performance individuale che il dirigente deve effettuare con cadenza annuale nei confronti del personale in forza presso la struttura di diretta responsabilità	Valutazione da parte dell'OIV utilizzando un indice statistico di variabilità, l'indice di eterogeneità/omogeneità di Gini, che consente una misura della eterogeneità/omogeneità di una distribuzione statistica a partire dai valori delle frequenze relative associate alle K modalità della variabile X = Punteggio associato alla Valutazione.	5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE				100

N.B. Obiettivo trasversale in materia di tempi medi di pagamento

Assegnazione di un ulteriore obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'art. 4 bis D. L. n. 13 del 2023.

Qualora venga accertato dall'organo di revisione il mancato rispetto dell'indicatore di ritardo annuale previsto dalla legge da parte dell'Ente, si procederà alla verifica ed individuazione, nell'ambito della piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni, dei dirigenti che, con il ritardo nel pagamento delle proprie fatture commerciali, hanno causato il mancato rispetto del termine previsto. Nei confronti dei suddetti dirigenti si procederà, come previsto dalla legge e dal Decreto del Sindaco Metropolitan n. 47 del 2 Aprile 2024, in sede di liquidazione, alla decurtazione di un importo pari al 30% della retribuzione di risultato da liquidare in base al punteggio complessivo assegnato dall'OIV nell'ambito della valutazione annuale della performance.

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - DIRIGENTI



Città Metropolitana di Palermo

Sezione 1	Performance organizzativa (fino a 30 punti)						
Fattori di valutazione							Punti assegnati
Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente e rispetto vincoli del legislatore (fino a 15 punti)							
Esiti controlli interni (fino a 10 punti)							
Customer satisfaction (fino a 5 punti)							
Sezione 2	Performance individuale (fino a 70 punti)						
a) Grado raggiungimento obiettivi (fino a 35 punti)							
Descrizione obiettivo	Indicatore di risultato	Valore atteso anno				Grado raggiungimento %	Punteggio ponderato
		Fino al 49% non raggiunto	dal 50% al 70% minimo atteso	dal 71% al 89% parzialmente raggiunto	almeno 90% completamente raggiunto		
b) Capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi (fino a 30 punti)							
Fattori di valutazione						Punt. max	Punt. assegn.
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo					Max 5	
2	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati, e di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale					Max 5	
3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità					Max 5	
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta					Max 5	
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli					Max 5	
6	Valutazione dei collaboratori Valutazione dal basso anonima da parte dei dipendenti sulle capacità di valorizzazione, incentivazione del personale e clima organizzativo.					Max 5	
TOTALE							
c) Capacità di differenziazione dei giudizi (fino a 5 punti)							
Fattore di valutazione		Punti max	Punti assegnati				
Grado di differenziazione dei giudizi del personale assegnato		5					
PUNTEGGIO TOTALE (Sez. 1 + Sez. 2)							

Alleg. 4: ELEVATE QUALIFICAZIONI: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con la retribuzione di risultato.

Il modello della valutazione della performance dei titolari di Elevate Qualificazioni è basato su due distinti ambiti:

- a) **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente con provvedimento formale e la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi.

La valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione, ai fini della erogazione della retribuzione di risultato, è effettuata sulla base delle seguenti griglie di punteggi:

- a) **fino a 20 punti totali per la valutazione della performance organizzativa**, di cui:
 - **max 10 punti** per l'andamento degli indicatori della condizione dell'ente;
 - **max 10 punti** per la valutazione della performance organizzativa e individuale del dirigente di riferimento (e customer satisfaction);
- b) **fino a 80 punti totali per la valutazione della performance individuale**, di cui:
 - **max 40 punti** per il grado raggiungimento obiettivi;
 - **max 40 punti** per la valutazione delle capacità manageriali, competenze professionali e comportamenti organizzativi.

Ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito, e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato, deve essere effettuata la somma dei punteggi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale. Il totale potenziale massimo è di 100 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 20 punti)

La misurazione e valutazione della performance organizzativa del personale titolare di Elevate Qualificazioni, fino ad un massimo di 20 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: max 10 punti

La verifica è relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'ente.

Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente – modificabili di anno in anno - per i quali è prevista l'assegnazione di 1 punto per ogni fattore positivo e fino ad un massimo di 10 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente.		
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		
3	Massa dei debiti fuori bilancio inferiore al 3% della spesa corrente		
4	Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I inferiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente		
5	Percentuale riscossione delle entrate correnti maggiore dell'85% degli accertamenti		
6	Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria		
7	Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione		
8	Riduzione dei tempi medi di pagamento		
9	Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi		
10	Avvio opere previste nell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 36/2023 (almeno 40%).		
TOTALE PUNTEGGIO (Max 10 punti)			

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E CUSTOMER SATISFACTION: max 10 punti.

Per l'attribuzione del punteggio si fa riferimento al punteggio complessivo annuo della valutazione del dirigente responsabile del settore di appartenenza del dipendente, **che comprende anche la customer satisfaction**, e che prevede un punteggio massimo di punti 10. I punteggi relativi al fattore verranno attribuiti secondo la seguente tabella comparativa:

INTERVALLO VALUTAZIONE SCHEDA DIRIGENTE	PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIPENDENTE
Da 98 a 100	10
Da 94 a 97	8
Da 90 a 93	5
Da 85 a 89 punti	2
Meno di 85 punti	0

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 80 PUNTI)

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di Elevate Qualificazioni, fino ad un massimo di 80 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (Max 40 punti)

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Dirigenti.

Il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi, assegna ai titolari di Elevate Qualificazioni i singoli obiettivi individuali da raggiungere annualmente.

Alla fine di ogni anno ciascun dirigente:

- attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai titolari di Elevate Qualificazioni;
- provvede alla determinazione delle quote di compenso da erogare a ciascun titolare di Elevata Qualificazione;
- trasmette la valutazione definitiva alla Direzione del Personale che predispone la determinazione di liquidazione dei compensi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dei titolari di Elevate Qualificazioni viene valutato dai dirigenti utilizzando le schede/report qui di seguito sinteticamente riprodotta:

PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (fino a 40 punti)							
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORI ATTESI (%)	VALORI REALIZZATI (%)	PESO (compl. 100)	PUNTEGGIO (max 100, pond. max 40)		
Ob. n. 1...		100%					
Ob. n. 2...		100%					
Ob. n. 3...		100%					
.....							
SCHEDA SINGOLO OBIETTIVO							
OBIETTIVO n. ____	DESCRIZIONE OBIETTIVO			Inizio	Fine	PESO	
INDICATORE DI PERFORMANCE: _____							
Indicatore di performance	Anno ____		Anno ____		Anno ____		PUNTEGGIO O ____
	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	
	100%		100%		100%		

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 49% obiettivo non raggiunto
- dal 50% al 70% obiettivo minimo atteso
- dal 71% al 89% obiettivo parzialmente raggiunto
- almeno 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 40 punti)

La valutazione delle capacità manageriali, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche, organizzative e relazionali possedute dal titolare di Elevata Qualificazione. La suddetta valutazione è di competenza del Dirigente.

Le capacità manageriali, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi sono valutati assegnando per ciascun fattore una valutazione massima di 40 punti, utilizzando la scheda sotto indicata.

FATTORI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO MAX	PUNTI ASSEGNATI
1	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	Max 8	
2	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	Max 8	
3	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Max 8	
4	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	Max 8	
5	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale	Max 8	
		Max 40	

FASCE DI PUNTEGGIO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, il titolare di Elevata Qualificazione, tenuto conto del punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione dei risultati, potrà ottenere un punteggio complessivo da 1 a 100, prevedendo la collocazione nelle seguenti fasce di punteggio, cui corrispondono le percentuali di retribuzione di risultato secondo i criteri contrattati con le OO.SS.:

FASCE PREVISTE	INTERVALLO PUNTEGGI PER FASCIA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (percentuali in atto vigenti)
Prima fascia	Punteggio da 90 a 100	100% sull'importo massimo
Seconda fascia	Punteggio da 80 ed inferiore a 90	90% sull'importo massimo
Terza fascia	Punteggio da 70 ed inferiore a 80	80% sull'importo massimo
Quarta fascia	Punteggio da 60 ed inferiore a 70	60% sull'importo massimo
Quinta fascia	Punteggio da 30 ed inferiore a 60	30% sull'importo massimo
Sesta fascia	Punteggio inferiore a 30	zero

La retribuzione di risultato va erogata, in funzione dei superiori punteggi, su una percentuale massima del 40% della retribuzione di posizione.



Città Metropolitana di Palermo

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE – ELEVATE QUALIFICAZIONI

A) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti assegnati (max. 20)	20%
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (max 10) (n. 10 indicatori - 1 punto ogni indicatore positivo)		
Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction (da scheda valutazione dirigente - max 10)		
TOTALE PUNTEGGIO (max 20)		

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

B1. Grado raggiungimento obiettivi individuali

Grado di conseguimento degli obiettivi (segnare con una x)	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 71%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)	40%
% di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40	50%	75%	100%	
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)				

B2. Valutazione competenze professionali e comportamenti organizzativi

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	Punti assegnati (max 40)	40%
Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	Max 8		
Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale	Max 8		
Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	Max 8		
Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Max 8		
Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	Max 8		
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)			

N.B.: Solo la valutazione della performance individuale utile per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Il Dirigente

Alleg. 5: PERSONALE NON DIRIGENZIALE: criteri performance organizzativa e individuale, schede di valutazione e collegamento con i compensi di performance

Il modello della valutazione della performance del personale non dirigenziale è basato su due distinti ambiti:

- a) **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai dirigenti alle unità organizzative e la valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi, effettuata dai dirigenti.

La valutazione del personale non dirigenziale, ai fini della erogazione dei compensi di performance organizzativa ed individuale, è effettuata sulla base delle seguenti griglie di punteggio:

- a) **fino a 20 punti totali per la valutazione della performance organizzativa**, di cui:
 - **max 5 punti** per l'andamento degli indicatori della condizione dell'ente;
 - **max 15 punti** per la valutazione della performance organizzativa e individuale del dirigente di riferimento (e customer satisfaction);
- b) **fino a 80 punti totali per la valutazione della performance individuale**, di cui:
 - **max 40 punti** per il grado di raggiungimento obiettivi della unità organizzativa;
 - **max 40 punti** per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi.

Ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito, e della conseguente erogazione dei compensi di performance organizzativa ed individuale, deve essere effettuata la somma dei punteggi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale. Il totale potenziale massimo è di 100 punti.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Max 20 punti)

La misurazione e valutazione della performance organizzativa del personale non dirigenziale, fino ad un massimo di 20 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: max 5 punti

La verifica è relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'ente.

Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente – modificabili di anno in anno - per i quali è prevista l'assegnazione di 0,5 punti per ogni fattore positivo e fino ad un massimo di 5 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente.		
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		
3	Massa dei debiti fuori bilancio inferiore al 3% della spesa corrente		
4	Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I inferiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente		
5	Percentuale riscossione delle entrate correnti maggiore dell'85% degli accertamenti		
6	Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria		
7	Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione		
8	Riduzione dei tempi medi di pagamento		
9	Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi		
10	Avvio opere previste nell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 36/2023 (almeno 40%).		

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si riveli non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E CUSTOMER SATISFACTION: max 15 punti.

Per l'attribuzione del punteggio si fa riferimento al punteggio complessivo annuo della valutazione del dirigente responsabile del settore di appartenenza del dipendente, **che comprende anche la customer satisfaction**, e che prevede un punteggio massimo di punti 15. I punteggi relativi al fattore verranno attribuiti secondo la seguente tabella comparativa:

INTERVALLO VALUTAZIONE SCHEDA DIRIGENTE	PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIPENDENTE
Da 95 a 100	15
Da 90 a 94	12
Da 85 a 89	8
Da 80 a 84 punti	5
Meno di 80 punti	0

PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 80 PUNTI)

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale, fino ad un massimo di 80 punti, avviene attraverso la valutazione dei seguenti criteri:

1. PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (Max 40 punti)

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Dirigenti alle unità organizzative.

Preliminarmente ciascun dirigente responsabile di Direzione, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il dirigente provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/area di appartenenza dallo stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici.

Il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito assegna a ciascuna unità organizzativa, entro e non oltre il 1 marzo di ciascun anno i singoli obiettivi operativi da raggiungere annualmente.

Alla fine di ogni anno:

- a) ciascun dirigente attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative;
- b) il dirigente trasmette le valutazioni definitive alla Direzione del Personale, che provvede alla determinazione delle quote di compenso da erogare a ciascun dipendente e predisporre la determinazione di liquidazione dei compensi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi delle unità organizzative viene valutato dai dirigenti utilizzando le schede/report qui di seguito sinteticamente riprodotta:

PERFORMANCE INDIVIDUALE: GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (fino a 40 punti)							
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	VALORI ATTESI (%)	VALORI REALIZZATI (%)	PESO (compl. 100)	PUNTEGGIO (max 100, pond. max 40)		
Ob. n. 1...		100%					
Ob. n. 2...		100%					
Ob. n. 3...		100%					
.....							
SCHEMA SINGOLO OBIETTIVO							
OBIETTIVO n. ____	DESCRIZIONE OBIETTIVO			Inizio	Fine	PESO	
INDICATORE DI PERFORMANCE: _____							
Indicatore di performance	Anno ____		Anno ____		Anno ____		PUNTEGGIO ____
	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	Valore atteso	Valore realizzato	
	100%		100%		100%		

punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 49% del valore atteso obiettivo non raggiunto - (punteggio 0)
- dal 50% al 70% obiettivo minimo atteso - (punteggio 50%)
- dal 71% al 89 % obiettivo parzialmente raggiunto - (punteggio 75%)
- almeno 90% obiettivo completamente raggiunto - (punteggio 100%)

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (Max 40 punti)

La valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze tecniche, organizzative e relazionali possedute dal dipendente. La suddetta valutazione è di esclusiva competenza del Dirigente.

Le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi sono valutati assegnando per ciascun fattore una valutazione massima di 8 punti, utilizzando la scheda sotto indicata.

FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatore Punt. max.	INDICI	Punti assegnati	Peso ponderato
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza		Max 8
		Precisione		
		Qualità		
		Puntualità		
Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove		Max 8
		Adattamento a situazioni nuove		
		Flessibilità operativa		
		Gestione situazione critiche		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza		Max 8
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente		
		Comunicazione		
		Cooperazione		
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo		Max 8
		Sfruttamento risorse		
		Razionalizzazione procedure		
		Proposizione miglioramenti		
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa		Max 8
		Rispetto tempi procedure		
		Affidabilità		
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati		
	100		Max 100	Max 40

EROGAZIONE compensi incentivanti performance organizzativa ed individuale

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Quota A)	20% compenso
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Quota B)	80% compenso

Secondo i criteri contrattati con le organizzazioni sindacali (cfr. Allegato n. 7)

TAB. A
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FASCE	INTERVALLI PUNTEGGIO	CALCOLO PREMIO
prima fascia	Da 16 a 20 punti	premio base + 25 %
seconda fascia	Da 11 a 15 punti	premio base
terza fascia	Da 6 a 10 punti	premio base – 25%
quarta fascia	Da 1 a 5 punti	premio base – 50%
quinta fascia	0	zero

TAB. B
PERFORMANCE INDIVIDUALE

FASCE	INTERVALLI PUNTEGGIO	CALCOLO PREMIO
prima fascia	Da 76 a 80 punti	premio base + 30%
seconda fascia	Da 71 a 75 punti	premio base + 20%
terza fascia	Da 66 a 70 punti	premio base + 10%
quarta fascia	Da 61 a 65 punti	premio base
quinta fascia	Da 56 a 60 punti	premio base - 10%
sesta fascia	Da 51 a 55 punti	premio base - 20%
settima fascia	Da 41 a 50 punti	premio base - 30%
ottava fascia	Da 0 a 40 punti	zero



Città Metropolitana di Palermo

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE – AREA FUNZIONARI ED E.Q.

A) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti assegnati (max. 20)	20% Compenso performance
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (max 5) (n. 10 indicatori - 0,5 punto ogni indicatore positivo)		
Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction (da scheda valutazione dirigente - max 15)		
TOTALE PUNTEGGIO (max 20)		

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

B1. Grado raggiungimento obiettivi della unità organizzativa

Grado di conseguimento degli obiettivi (segnare con una x)	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 71%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)	
% di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40	50%	75%	100%	
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)				

B2. Valutazione competenze professionali e comportamenti organizzativi

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati (max 100)	B1 + B2 = 80% Compenso performance
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza		
		Precisione		
		Qualità		
		Puntualità		
Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove		
		Adattamento a situazioni nuove		
		Flessibilità operativa		
		Gestione situazione critiche		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza		
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente		
		Comunicazione		
		Cooperazione		
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo		
		Sfruttamento risorse		
		Razionalizzazione procedure		
		Proposizione miglioramenti		
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa		
		Rispetto tempi procedure		
		Affidabilità		
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati		
TOTALE PUNTEGGIO (max 100, da ponderare a max 40)				

N.B.: Solo la valutazione della performance individuale è utile per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Il Dirigente



Città Metropolitana di Palermo

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE – AREA ISTRUTTORI

A) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti assegnati (max. 20)	20% Compenso performance
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (max 5) (n. 10 indicatori - 0,5 punto ogni indicatore positivo)		
Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction (da scheda valutazione dirigente - max 15)		
TOTALE PUNTEGGIO (max 20)		

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

B1. Grado raggiungimento obiettivi della unità organizzativa

Grado di conseguimento degli obiettivi (segnare con una x)	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 71%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)	
% di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40	50%	75%	100%	
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)				

B2. Valutazione competenze professionali e comportamenti organizzativi

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati (max 100)	B1 + B2 = 80% Compenso performance
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza		
		Precisione		
		Qualità		
		Puntualità		
Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove		
		Adattamento a situazioni nuove		
		Flessibilità operativa		
		Gestione situazione critiche		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza		
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente		
		Comunicazione		
		Cooperazione		
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo		
		Sfruttamento risorse		
		Razionalizzazione procedure		
		Proposizione miglioramenti		
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa		
		Rispetto tempi procedure		
		Affidabilità		
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati		
TOTALE PUNTEGGIO (max 100, da ponderare a max 40)				

N.B.: Solo la valutazione della performance individuale è utile per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Il Dirigente



Città Metropolitana di Palermo

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE – AREA OPERATORI ESPERTI

A) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti assegnati (max. 20)	20% Compenso performance
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (max 5) (n. 10 indicatori - 0,5 punto ogni indicatore positivo)		
Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction (da scheda valutazione dirigente - max 15)		
TOTALE PUNTEGGIO (max 20)		

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

B1. Grado raggiungimento obiettivi della unità organizzativa

Grado di conseguimento degli obiettivi (segnare con una x)	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 71%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)	
% di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40	50%	75%	100%	
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)				

B2. Valutazione competenze professionali e comportamenti organizzativi

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati (max 100)	B1 + B2 = 80% Compenso performance
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza		
		Precisione		
		Qualità		
		Puntualità		
Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove		
		Adattamento a situazioni nuove		
		Flessibilità operativa		
		Gestione situazione critiche		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza		
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente		
		Comunicazione		
		Cooperazione		
Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo		
		Sfruttamento risorse		
		Razionalizzazione procedure		
		Proposizione miglioramenti		
Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa		
		Rispetto tempi procedure		
		Affidabilità		
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati		
TOTALE PUNTEGGIO (max 100, da ponderare a max 40)				

N.B.: Solo la valutazione della performance individuale è utile per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Il Dirigente



Città Metropolitana di Palermo

SCHEDA DETTAGLIO OBIETTIVI UNITÀ ORGANIZZATIVA

Anno 2025

Profilo		Nominativo	Categoria	Ore settimanali
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Descrizione obiettivo	
1	
2	
3	
4	

Indicatore di risultato		Valore atteso			Report al 30/06/2023	Report al 31/12/2023
Rif.n. obiettivo	descrizione	50% minimo atteso	71% parzialmente raggiunto	90% completamente raggiunto	Grado raggiungimento %	Grado raggiungimento %
1						
2						
3						
4						

IL DIRIGENTE	
Dott. _____	
I componenti dell'Unità organizzativa:	
Firma: _____	

Alleg. 6 APPLICAZIONE INDICE DI ETEROGENEITA' DI GINI NORMALIZZATO

Per il calcolo di tale indice si prende in considerazione il punteggio attribuito dal dirigente a ciascun dipendente, nell'ambito dei *Comportamenti professionali*, nella scheda di valutazione annuale della Performance organizzativa ed individuale. Le valutazioni effettuate sono raggruppate nelle seguenti K = 5 classi d'intervallo, delle quali la prima classe, in quanto negli anni precedenti raramente valorizzata e/o utilizzata dai dirigenti, non viene presa in considerazione ai fini del calcolo dell'indice.

Classi Punteggi su base 100

1 = 0 – 60

2 = 61 – 89

3 = 90 – 96

4 = 97 – 99

5 = 100

Le relative formule matematiche per calcolare tali indici sono:

$$\text{Indice di eterogeneità di Gini} \quad I = 1 - \sum_{i=1}^k f_i^2$$

$$\text{Indice di eterogeneità di Gini normalizzato} \quad I_n = K * I / K-1$$

dove

f_i sono le frequenze relative delle **K = 4 classi d'intervallo considerate della variabile "valutazione"**

Ai fini della valutazione della capacità di differenziazione dei giudizi, per ciascun ufficio/servizio di cui il Dirigente è responsabile si procede nel seguente modo:

1. si calcola l'indice di Gini normalizzato per tutto il personale in forza alla struttura (compresi titolari di EQ) ponendo come base di calcolo la valutazione annuale dei comportamenti professionali.
2. si moltiplica tale valore (compreso fra 0 e 1) x 5, con arrotondamento alla unità superiore per valori superiori allo 0,5.

Alleg. 7

Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025

Art. 1

Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

L'art. 7 del CCDI 2023/2025 del 21/11/2023, viene sostituito dal presente articolo:

1. La valutazione della performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.
4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'Ente.
5. Il presente articolo prevede un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, che prevede che l'attribuzione dei compensi di performance organizzativa ed individuale sia strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
6. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Fermo rimanendo il sistema di valutazione vigente, di cui al presente articolo, i compensi di performance sono destinati al personale in ragione delle seguenti percentuali dell'importo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale:
 - il 20 % delle risorse è destinato alla performance organizzativa;
 - l' 80 % delle risorse è destinato alla performance individuale.
8. Il modello della valutazione della performance del personale non dirigenziale è basato su due distinti ambiti:
 - **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso, fino ad un massimo di 20 punti;
 - **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai dirigenti alle unità organizzative e la valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi, effettuata dai dirigenti, fino ad un massimo di 80 punti.
9. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dei seguenti articoli del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali: art. 5, comma 3, lett. b) relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, art. 7, comma 4, lett. b) relativo alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale, art. 80 comma 2 lett. a) e b) relativo ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
10. Il sistema di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.

11. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
12. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi.
13. E' previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) verrà destinato a compensare la performance organizzativa dell'Ente, l'80% del compenso complessivo di performance (quota B), verrà destinato a compensare la performance individuale, prevedendo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (B1) fino ad un massimo di 40 punti, e la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi (B2), fino ad un massimo di 40 punti, secondo i criteri e le modalità sotto meglio specificati.
14. L'attribuzione della quota A) relativa alla performance organizzativa, pari al 20% del compenso complessivo, è collegata alla valutazione effettuata direttamente dal Nucleo di Valutazione, nell'ambito di una scheda che prevede l'assegnazione massima di 20 punti di cui:
 - fino a 5 punti assegnati in relazione all'andamento degli indicatori della condizione dell'Ente (n. 10 indicatori 0,5 punti per ogni indicatore positivo);
 - fino a 15 punti in relazione alla performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento.

Qui di seguito la scheda relativa ai fattori di valutazione della performance organizzativa ed individuale:

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti assegnati (max. 20)
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (max 5) (n. 10 indicatori - 0,5 punti ogni indicatore positivo)	
Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction (da scheda valutazione dirigente - max 15)	
TOTALE PUNTEGGIO	
TOTALE QUOTA A)	€

Con riguardo al fattore di valutazione "Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente" la verifica è relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'Ente. Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente, oggetto di valutazione da parte del Nucleo di valutazione, e per i quali è prevista l'assegnazione di 0,5 punti per ogni fattore positivo, fino ad un massimo di 5 punti:

	INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1	Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente		
2	Rispetto del tetto di spesa del personale		
3	Massa dei debiti fuori bilancio inferiore al 3% della spesa corrente		
4	Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I inferiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente		
5	Percentuale riscossione delle entrate correnti maggiore dell'85% degli accertamenti		
6	Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria		
7	Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione		
8	Riduzione dei tempi medi di pagamento		
9	Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi		
10	Avvio opere previste nell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 36/2023 (almeno 40%).		

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

Con riguardo al fattore "Performance organizzativa e individuale del dirigente di riferimento e customer satisfaction" si fa riferimento al punteggio complessivo annuo della valutazione del dirigente responsabile del settore di appartenenza del dipendente, che comprende anche la customer satisfaction, e che prevede un

punteggio massimo di punti 15. I punteggi relativi al fattore verranno attribuiti secondo la seguente tabella comparativa:

INTERVALLO VALUTAZIONE SCHEDE DIRIGENTE	PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIPENDENTE
Da 95 a 100	15
Da 90 a 94	12
Da 85 a 89	8
Da 80 a 84 punti	5
Meno di 80 punti	0

Il punteggio complessivo conseguito da ogni singolo dipendente determina la percentuale di quota individuale (quota A) attribuibile per la performance organizzativa secondo la seguente tabella di valutazione:

TABELLA A		
Fasce	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% COMPENSO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
1	Da 16 a 20 punti	100%
2	Da 11 a 15 punti	75%
3	Da 6 a 10 punti	50%
4	Da 1 a 5 punti	25%

15. L'attribuzione della quota B) del compenso performance organizzativa e individuale è collegata al Grado di raggiungimento degli obiettivi annuali che ciascun dirigente assegna alle unità organizzative (B1 - max 40 punti) ed alla valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi (B 2 - max 40 punti), per un punteggio massimo conseguibile pari a 80 punti, cui corrisponde il 100% del compenso previsto per la suddetta quota B).
16. Il punteggio relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi viene calcolato in base alla percentuale di raggiungimento degli stessi, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

B1. Grado raggiungimento obiettivi della unità organizzativa

Grado di conseguimento degli obiettivi (<i>segnare con una x</i>)	Minimo atteso (almeno 50%)	Parz. raggiunto (almeno 71%)	Compl. raggiunto (almeno 90%)
% di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40	50%	75%	100%
TOTALE PUNTEGGIO (max 40)			

17. Il punteggio relativo alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi, fino ad un massimo di 40 punti, si riferisce alla valutazione annuale effettuata dai dirigenti sentite le E.Q., secondo la scheda sottoindicata, che prevede n. 5 fattori di valutazione e n. 4 indici per ciascun fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti max	INDICI	Punti assegnati
1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza	
		Precisione	
		Qualità	
		Puntualità	
2) Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove	
		Adattamento a situazioni nuove	
		Flessibilità operativa	
		Gestione situazione critiche	
3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza	
		Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente	
		Comunicazione	
		Cooperazione	
4) Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo	
		Sfruttamento risorse	
		Razionalizzazione procedure	
		Proposizione miglioramenti	
5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa	
		Rispetto tempi procedure	
		Affidabilità	
		Apporto qualitativo raggiungimento risultati	

Ad ognuno degli indici potrà essere attribuito un punteggio da 0 a 5.

Ogni fattore di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 (cento) punti per i dipendenti di tutte le aree, **da ponderare fino ad un massimo di 40.**

Il punteggio complessivo così conseguito da ogni singolo dipendente nei fattori B1 e B2 determina la percentuale di quota attribuibile per la performance individuale secondo quanto previsto dal comma 23 del presente articolo.

18. I compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni avente cadenza annuale.
19. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa.
 - a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti dirigenti.
 - b) Preliminarmente ciascun dirigente responsabile di Direzione, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il dirigente provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/area di appartenenza dallo stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici.
 - c) Il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito assegna a ciascuna unità organizzativa, entro e non oltre il 1 marzo di ciascun anno i singoli obiettivi operativi da raggiungere annualmente.

Alla fine di ogni anno:

- ciascun dirigente attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative;

- il dirigente trasmette le valutazioni definitive alla Direzione Politiche del Personale, che provvede alla determinazione delle quote di compenso da erogare a ciascun dipendente e predispone la determinazione di liquidazione dei compensi.

20. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo la scheda riportata in allegato al Regolamento per la valutazione della Performance.
21. Per avere diritto alla valutazione e, quindi, alla liquidazione, con riferimento alle quote A e B il dipendente dovrà avere maturato, nell'anno di riferimento, almeno quattro mesi di effettiva presenza in servizio, fermo restando le salvaguardie previste dalla legge e dai contratti collettivi.
22. Non si dà corso alla erogazione dei compensi nei confronti del personale soggetto a valutazione a cui sono state irrogate, nell'anno cui la valutazione si riferisce, sanzioni disciplinari superiori alla sospensione, anche cautelare, dal servizio per oltre 2 mesi.
23. **Il calcolo dei compensi rimane invariato rispetto alla precedente metodologia.** In particolare i compensi vengono corrisposti al personale in relazione alla fascia di punteggio di performance organizzativa ed individuale, e tenendo conto, nell'ambito delle singole fasce di punteggio, dell'area di inquadramento, effettuando la distribuzione delle risorse premianti destinate al personale dipendente attraverso un calcolo matematico che prevede la determinazione del cd. "fattore correttivo", parametrato sulla base delle singole Aree del comparto (Area Operatori, Area Operatori Esperti, Area Istruttori, Area Funzionari ed E.Q.), e che si ottiene dal rapporto tra lo stipendio tabellare di tutte le Aree del comparto (numeratore) e lo stipendio tabellare dell'Area Operatori (denominatore) secondo la tabella che segue:

VALORE PER AREA CONTRATTUALE	
Aree	Fattore correttivo
Operatori	1,0000
Operatori esperti	1,1124

Istruttori	1,1856
Funzionari ed E.Q.	1,4716

Per l'area Funzionari/Eq e per l'Area Operatori Esperti, che in precedenza prevedevano le posizioni giuridiche infracategoriali, il fattore correttivo viene parametrato sulla posizione economica D3 e B3.

Per ciascuna area viene determinato il numero complessivo dei beneficiari dei premi, connessi alla valutazione della performance, e la distribuzione degli stessi nell'ambito delle fasce di punteggio di merito. Sulla base delle risorse complessive a disposizione per la performance organizzativa e per la performance individuale viene quindi calcolato il premio base spettante ai dipendenti per ciascuna area, ed attribuiti i premi in funzione della fascia di merito, secondo la percentuale di punteggio previste nelle sottoindicate tabelle A e B.

TAB. A
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

FASCE	INTERVALLI PUNTEGGIO	CALCOLO PREMIO
prima fascia	Da 16 a 20 punti	premio base + 25 %
seconda fascia	Da 11 a 15 punti	premio base
terza fascia	Da 6 a 10 punti	premio base – 25%
quarta fascia	Da 1 a 5 punti	premio base – 50%
quinta fascia	0	zero

TAB. B
PERFORMANCE INDIVIDUALE

FASCE	INTERVALLI PUNTEGGIO	CALCOLO PREMIO
prima fascia	Da 76 a 80 punti	premio base + 30%
seconda fascia	Da 71 a 75 punti	premio base + 20%
terza fascia	Da 66 a 70 punti	premio base + 10%
quarta fascia	Da 61 a 65 punti	premio base
quinta fascia	Da 56 a 60 punti	premio base - 10%
sesta fascia	Da 51 a 55 punti	premio base - 20%
settima fascia	Da 41 a 50 punti	premio base - 30%
ottava fascia	Da 0 a 40 punti	zero

24. Con riferimento alle seguenti casistiche, per le quali sono previste lunghe assenze specificamente tutelate dalla legge e dai contratti, si applica un regime di maggior favore in ordine al computo del periodo minimo di effettiva presenza in servizio ai fini della valutazione propedeutica all'assegnazione delle quote A) e B) del compenso:

- congedo di maternità e paternità;
- interdizione anticipata obbligatoria dal lavoro, per le lavoratrici in maternità;
- distacco sindacale;
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili;
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio;
- ricoveri ospedalieri;
- L. 104/92;
- L. 151/01 (solo nel caso in cui le assenze non siano riferite all'intera annualità).

Per le fattispecie sopra indicate, qualora il dipendente non raggiunga il requisito di presenza minima, e le superiori assenze incidano in maniera determinante nell'anno di riferimento, viene comunque garantita:

- a) con riferimento alla *Performance organizzativa* (Quota A), una valutazione corrispondente alla fascia minima (quarta fascia) prevista per la categoria di appartenenza;

b) con riferimento alla *Performance individuale* (Quota B) una valutazione corrispondente alla fascia minima (settima fascia) prevista per la categoria di appartenenza.

25. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno il compenso verrà erogato sulla base della media del grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti nelle strutture presso cui ha prestato servizio, mentre la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi verrà effettuata dal dirigente della struttura presso cui il dipendente si trova assegnato al 31/12 di ogni anno, sentito il precedente dirigente.
26. In caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa, fermo rimanendo il periodo di presenza minima richiesto per la valutazione.
27. Per il personale in part-time con numero di ore inferiori a 36, fermo rimanendo il periodo di presenza minima richiesto per la valutazione, le misure previste della quota A) e della quota B) inerenti alla performance organizzativa ed individuale, vengono corrisposte per intero solo nel caso di valutazione positiva (almeno 15) del fattore di valutazione *n. 5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore*.
28. Il presente articolo integra e modifica il sistema permanente di valutazione vigente. Dalla data di approvazione risultano abrogati tutti gli articoli del *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance e del Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative di tipo A e B e delle specifiche responsabilità e metodologia di valutazione* approvato con Decreto del Sindaco Metropolitanano n. 251 del 31/12/2021 e ss.mm.ii. non più attuali e/o, comunque, incompatibili con il presente testo.