



UFFICIO UNICO PERSONALE

(Comuni convenzionati: Castel Frentano – Frisa – Mozzagrogna – Paglieta – Treglio)

Ente capofila: Comune di Paglieta

Via Martelli Di Matteo, n. 10 – 66020 Paglieta (CH)

Codice fiscale 81002240695 – Partita IVA 00254470693 - telefono 0872/80821 - fax 0872/80531

Email: ufficiunicopersonale@comune.paglieta.ch.it – PEC: ufficiunicopersonale@pec.comune.paglieta.ch.it

CRITERI DEFINITI NEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

(Art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013)

SEGRETARIO COMUNALE

VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO (art.7 del sistema)

COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA Questo criterio esprime la capacità del segretario di garantire l'unitarietà di indirizzo dell'ente sul piano amministrativo, con particolare riferimento al ruolo di impulso verso gli incaricati di posizione organizzativa e di verifica e raccordo della loro attività, anche attraverso la promozione di periodici incontri collegiali e l'adozione di idonei atti	PUNTEGGI (max 30/100) (max 40/100) (*)
▪ Valutazione bassa (punti da 1 a 10)	
▪ Valutazione media (punti da 11 a 20)	
▪ Valutazione alta (punti da 21 a 30)	

ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ENTE Questo criterio esprime la capacità del segretario di fornire assistenza sotto il profilo giuridico-amministrativo, attraverso l'espressione di pareri e relazioni, a sindaco, giunta, consiglio ed incaricati di posizione organizzativa. Rileva, a riguardo, anche il ricorso o meno all'attribuzione di incarichi di consulenza giuridico-amministrativa a soggetti esterni	PUNTEGGI (max 30/100) (max 40/100) (*)
▪ Valutazione bassa (punti da 1 a 10)	
▪ Valutazione media (punti da 11 a 20)	
▪ Valutazione alta (punti da 21 a 30)	

PARTECIPAZIONE ALLE SEDUTE DI GIUNTA E CONSIGLIO Questo criterio esprime la capacità del segretario di fornire adeguato supporto su questioni procedurali e sostanziali nel corso dello svolgimento delle sedute di giunta e consiglio	PUNTEGGI (max 10/100)
▪ Valutazione bassa (punti da 1 a 4)	
▪ Valutazione media (punti da 5 a 7)	
▪ Valutazione alta (punti da 8 a 10)	

ATTIVITA' DI UFFICIALE ROGANTE Questo criterio esprime la capacità del segretario di garantire in modo puntuale e preciso l'assolvimento della funzione di ufficiale rogante. Rileva a riguardo anche il ricorso o meno a notai per la stipula di contratti in cui sia parte l'ente	PUNTEGGI (max 10/100)
▪ Valutazione bassa (punti da 1 a 4)	
▪ Valutazione media (punti da 5 a 7)	
▪ Valutazione alta (punti da 8 a 10)	

DIREZIONE DI UFFICI O SERVIZI DELL'ENTE Questo criterio esprime la capacità del segretario, qualora risulti affidatario della direzione di una o più unità organizzative dell'ente, di garantirne l'ottimale gestione. Ai fini della misurazione di questo parametro, nella relazione sull'attività svolta di cui all'art.2, comma 2, del sistema, sarà evidenziato il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Qualora al segretario non sia stata conferita la direzione di uffici o servizi il punteggio riservato a questo parametro (20/100) è equamente ripartito tra i primi due parametri (coordinamento e sovrintendenza incaricati di posizione organizzativa ed assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente)	PUNTEGGI (max 20/100) (*)
▪ Raggiungimento del 100% (punti 20)	
▪ Raggiungimento di almeno il 60% (punti 10)	
▪ Raggiungimento inferiore al 60% (punti 0)	

Valutazione comportamento max 100 punti

(*) Non ricorrendo l'ipotesi dell'ultimo parametro il relativo punteggio viene equamente ripartito, ai sensi dell'art.7 del Sistema, tra i primi due parametri.

VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO (art.6 del sistema)

I 100 punti riservati al rendimento sono ripartiti tra i singoli obiettivi assegnati al segretario in base al peso previamente attribuito agli obiettivi stessi.

Sono oggetto di valutazione solamente gli obiettivi che abbiano le caratteristiche previste dall'art.4, comma 4, del sistema. Eventuali altri obiettivi privi delle caratteristiche stesse vanno considerati nella valutazione del comportamento.

In sede di individuazione di un obiettivo va indicato se il suo parziale raggiungimento possa essere, o meno, oggetto di valutazione parzialmente positiva specificando anche in quali termini percentuali. In assenza di tale indicazione, ove l'obiettivo sia stato solo parzialmente conseguito sarà valutato punti zero.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ove derivante da fatti e/o atti sopravvenuti ed imprevedibili non imputabili al segretario, sarà considerato come pienamente conseguito a condizione che, il segretario stesso, abbia in via formale rappresentato tempestivamente all'ente le cause ostative. In tale ipotesi l'ente può anche assegnare al segretario un nuovo obiettivo, che sostituisce quello precedente e formerà oggetto di valutazione.

Valutazione rendimento max 100 punti

Valutazione complessiva max 200 punti

Per avere titolo alla retribuzione di risultato la valutazione complessiva deve essere pari almeno a punti 140/200 di cui:

- almeno 70 punti nella valutazione del comportamento;
- almeno 70 punti nella valutazione del rendimento.

In tal caso il premio spettante è calcolato in misura proporzionale al punteggio riportato.

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COMPORTAMENTO (art.20 del sistema)

Criteri	Descrizione
1. Direzione ed organizzazione	Capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane

Valutazione max punti 20/100

Criteri	Descrizione
2. Innovazione e semplificazione	Capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative sostenendo in modo attivo e costruttivo gli interventi a tal fine necessari a livello gestionale, organizzativo e tecnologico, favorendo l'attività di formazione ed iniziativa personale dei propri collaboratori

Valutazione max punti 20/100

Criteri	Descrizione
3. Integrazione	Capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo dell'ente, il segretario comunale, gli altri titolari di posizione organizzativa, i dipendenti del proprio settore ed il personale di altri settori od enti, al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi

Valutazione max punti 15/100

Criteri	Descrizione
4. Orientamento all'utente	Capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine sia della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'ente che del raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati

Valutazione max punti 15/100

Criteri	Descrizione
5. Valutazione del personale	Capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Valutazione max punti 15/100

Criteri	Descrizione
6. Responsabilizzazione	Capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, anche attraverso l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi

Valutazione max punti 15/100

Criteri	Descrizione
7. Rispetto dei termini	Capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore a cui il funzionario è preposto, nel rispetto dei tempi previsti

Valutazione max punti 25 (in detrazione)

RENDIMENTO (art.19 del sistema)

I 100 punti riservati al rendimento sono ripartiti tra i singoli obiettivi assegnati all'incaricato di posizione organizzativa in base al peso previamente attribuito agli obiettivi stessi.

Sono oggetto di valutazione solamente gli obiettivi che abbiano le caratteristiche previste dall'art.14, comma 6, del sistema. Eventuali altri obiettivi privi delle caratteristiche stesse vanno considerati nella valutazione del comportamento.

In sede di individuazione di un obiettivo va indicato se il suo parziale raggiungimento possa essere, o meno, oggetto di valutazione parzialmente positiva specificando anche in quali termini percentuali. In assenza di tale indicazione, ove l'obiettivo sia stato solo parzialmente conseguito sarà valutato punti zero.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo, ove derivante da fatti e/o atti sopravvenuti ed imprevedibili non imputabili all'incaricato di posizione organizzativa, sarà considerato come pienamente conseguito a condizione che, il funzionario interessato, abbia in via formale rappresentato tempestivamente all'ente le cause ostative. In tale ipotesi l'ente può anche assegnare al funzionario un nuovo obiettivo, che sostituisce quello precedente e formerà oggetto di valutazione.

Valutazione max punti 100

Valutazione complessiva max punti 200

La retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo agli incaricati di posizione organizzativa che abbiano riportato un punteggio complessivo di almeno 140/200, di cui:

- almeno 70 punti nella valutazione del rendimento;
- almeno 70 punti nella valutazione del comportamento.

Se gli incaricati di posizione organizzativa raggiungono le valutazioni minime di cui al precedente comma 2, la ripartizione dell'ammontare complessivo destinato alla retribuzione di risultato avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- a) l'ammontare complessivo da attribuire alla retribuzione di risultato viene suddiviso per il numero degli incaricati di posizione organizzativa sottoposti a valutazione e, successivamente, suddiviso per 200, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
- b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore punto percentuale";
- c) a conclusione del processo valutativo, a ciascun incaricato di posizione organizzativa viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore punto percentuale";
- d) se ricorre, l'importo risultante va riproporzionato in base al tempo di lavoro (≤ 36 ore settimanali) ed in base alla durata di svolgimento dell'incarico nell'anno di riferimento (in 365mi);
- e) le eventuali economie di spesa restano acquisite al bilancio dei singoli comuni convenzionati.

PERSONALE NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI Questo criterio misura il livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati dal responsabile di settore al personale della propria struttura	PUNTEGGI (max 25/100)
▪ Raggiungimento in percentuale fino al 69%	0
▪ Raggiungimento in percentuale dal 70% al 79%	10
▪ Raggiungimento in percentuale dal 80% al 89%	15
▪ Raggiungimento in percentuale dal 90% al 99%	20
▪ Raggiungimento in percentuale pari al 100%	25

QUALITA' CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Questo criterio misura la capacità del dipendente di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, nonché di gestire in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori gerarchici ed i colleghi di lavoro, sia con gli utenti dei servizi	PUNTEGGI (max 15/100)
Capacità di esercitare i compiti in autonomia (max 5/15)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	1
▪ Livello discreto	2
▪ Livello buono	3
▪ Livello ottimo	5
Capacità di gestire le relazioni con superiori gerarchici e colleghi (max 5/15)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	1
▪ Livello discreto	2
▪ Livello buono	3
▪ Livello ottimo	5
Capacità di gestire le relazioni con gli utenti (max 5/15)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	1
▪ Livello discreto	2
▪ Livello buono	3
▪ Livello ottimo	5

COMPETENZE DIMOSTRATE Questo criterio misura il livello di competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte	PUNTEGGI (max 30/100)
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	10
▪ Livello discreto	15
▪ Livello buono	20
▪ Livello ottimo	30

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI TENUTI Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività	PUNTEGGI (max 30/100)
Affidabilità (max 10/30)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7

▪ Livello ottimo	10
Flessibilità (max 10/30)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7
▪ Livello ottimo	10
Tempestività (max 10/30)	
▪ Livello scarso	0
▪ Livello sufficiente	2
▪ Livello discreto	4
▪ Livello buono	7
▪ Livello ottimo	10

Valutazione complessiva max punti 100

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 ciascuna posizione organizzativa, in sede di valutazione, individua il 20% del personale, con arrotondamento per eccesso, a cui assegnare il punteggio più elevato. Detto personale ha diritto ad una maggiorazione dell'incentivo premiale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente.

L'erogazione, in favore del personale non incaricato di posizione organizzativa, dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità, può avvenire a condizione che il dipendente abbia riportato un punteggio complessivo di almeno 70/100.

Ai fini di determinare la misura individuale dell'incentivo il fondo premiale disponibile, detratta la quota da destinare alla maggiorazione di cui al precedente art. 22, comma 7, è ripartito tra il personale avente diritto in misura proporzionale al punteggio riportato da ciascuno.

La parte del fondo finalizzata alla maggiorazione è equamente ripartita tra il personale avente diritto alla stessa.