

CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

Sistema di Misurazione  
e  
Valutazione della Performance Organizzativa,  
dei Dirigenti,  
dei Responsabili di PO  
e  
del Personale di Comparto

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE

06 DICEMBRE 2016

Approvato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## Premessa

Il 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 150/2009 (Decreto Brunetta), un decreto complesso e corposo che interviene pesantemente sul “lavoro pubblico”, andando ad introdurre modifiche e integrazioni in ogni aspetto della gestione del personale rispetto a quanto previsto nella precedente riforma degli anni novanta.

Il Decreto Brunetta nasce per essere applicato nella sua interezza alle sole amministrazioni centrali (Ministeri, Enti pubblici ecc.) e viene adattato in un secondo tempo agli enti locali, per i quali, tenendo in debito conto l'autonomia ad essi attribuita dalla Carta Costituzionale, l'obbligo di applicazione è parziale ed esplicitamente indicato in alcuni articoli: l'art. 16 e 31, in particolare, indicano con precisione quali norme del titolo II e del titolo III si applicano agli ee.ll.; alcune (trasparenza) contestualmente all'entrata in vigore del Decreto, senza la mediazione dell'adeguamento ai propri ordinamenti, altre (ciclo di gestione della performance, obiettivi e indicatori, sistemi di misurazione e valutazione della performance, ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale, incentivazione della performance, progressioni economiche e di carriera, attribuzioni incarichi, crescita professionale e premio di efficienza) richiedono l'obbligatorio adeguamento ai principi in esse contenuti dei singoli ordinamenti o regolamenti degli EE.LL., tassativamente entro la data del 31/12/2010, pena l'applicazione automatica, a decorrere dal successivo 1 gennaio, di tutte le norme dei suddetti titoli (quindi anche quelle che non dovrebbero essere applicate agli ee.ll.) “fino alla data di emanazione della disciplina locale”.

A differenza di quanto previsto dalla disciplina attualmente vigente negli EELL (Dlgs 267/2000), che già prevede un processo di pianificazione e valutazione dei risultati, ma in un'ottica solo statica di “risultato”, il Decreto Brunetta impone che gli strumenti in uso negli EELL debbano essere finalizzati alla misurazione della performance in un'ottica dinamica di “prestazione” dell'individuo, e, ancor più, delle singole strutture organizzative e dell'Ente nel suo complesso.

Prima di entrare nel merito del Sistema adottato dal Comune di Ercolano risulta utile, ma molto brevemente soffermarsi sui principi di riferimento a cui tale sistema si è ispirato.

Gli art. 2 e 3 del D.LGS. 150/2009 meglio conosciuto come decreto Brunetta, dettano la ratio generale a cui la metodologia si ispira.

Più specificamente l'art. 2 descrive l'oggetto e le finalità del sistema di valutazione, l'art. 3 illustra i principi generali ispiratori a cui lo strumento deve rifarsi.

L'art. 2 afferma che lo strumento serve per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio. Un ordine non casuale.

Infatti nelle pubbliche amministrazioni l'obiettivo della sostenibilità economica non può essere anteposto all'obiettivo della qualità, intesa come capacità di risposta ai bisogni dei cittadini altrimenti si rischierebbe di mettere in discussione la missione stessa del soggetto pubblico.

Il punto è garantire la massima qualità con un ottimale consumo di risorse, senza sprechi ed inefficienze. Sempre nell'art. 2 si trova in sintesi esplicitato, nella seconda parte dell'articolo, il modo con cui si vuole perseguire tale finalità, ossia la “valorizzazione dei risultati” e della performance organizzativa ed individuale.

Quindi spazio al merito inteso come strumento, motore del cambiamento organizzativo e quindi del miglioramento della *performance*.

Per quanto concerne i principi generali di riferimento, l'art. 3 del suddetto decreto ne elenca molteplici, fortemente integrati fra loro, ma quello che più vuole essere significativo, a parere di chi scrive, è il

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

seguito: “...adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare....secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi”

Quindi le parole chiavi sono:

1. elevata qualità dei servizi offerti;
2. economicità dei servizi offerti;
3. meritocrazia come motore del cambiamento organizzativo

Quindi il sistema proposto per il Comune di Ercolano è finalizzato a promuovere, mediante una sistemica metodologia, un miglioramento della qualità dei servizi offerti, eliminando “spazi organizzativi” di mancato valore aggiunto, riequilibrando l'assegnazione di risorse umane e finanziarie “economicizzando” i servizi, e rivalutando i meritevoli.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## PERFORMANCE E DESCRIZIONE DEL SISTEMA

In termini molto generali la performance può essere definita come la *capacità di risposta alle attese dei portatori di interesse*. Misurare la performance è considerato fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze della comunità.

La misurazione richiede di progettare un sistema di misurazione di raccolta dati, analisi, elaborazioni e sviluppo della relativa reportistica.

Quindi tale sistema ha la finalità di rendere l'organizzazione dell'Ente capace di:

- acquisire informazioni relative agli obiettivi e monitorare i progressi ottenuti rispetto ai target individuati;
- legare le fasi di pianificazione, formulazione e implementazione della strategia allo svolgimento dei piani d'azione;
- comunicare obiettivi e risultati all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- influenzare i comportamenti organizzativi;
- generare cicli di apprendimento.

Il ciclo della gestione del sistema di performance che l'Ente si è dato si articola in TRE fasi:

1. DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI;
2. VERIFICA DI FINE PERIODO CON RELATIVA RENDICONTAZIONE;
3. VALUTAZIONE.

La performance fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- b) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- c) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, mediante uno studio analitico in progress del budget della spesa, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, mediante l'impostazione di cronogrammi anche per gli obiettivi di mantenimento;
- d) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

## DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli strumenti di programmazione che concorrono nel definire gli obiettivi del c.d. PIANO DELLA PERFORMANCE sono:

1. Linee Programmatiche di Mandato;
2. Documento Unico di Programmazione.

Il piano della performance è lo strumento previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, con il quale si dà concreto inizio al ciclo di gestione della performance, così come definito dall'art. 4 dello stesso Decreto.

Si tratta, nello specifico, di un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, si individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

ed operativi e vengono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano dettaglia, quindi, gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano pertanto è composto dai principali strumenti di programmazione tipici degli enti locali, ossia dal:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione Finanziario;
- Piano Esecutivo di Gestione;

Il Piano Esecutivo di Gestione è costituito a sua volta dal:

- Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- Piano degli Standard;
- Budget delle Risorse Finanziarie;

Il **Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)** programma le attività e i tempi (cronogramma) per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, con il contributo graduale e/o integrale di risorse umane e con eventuale assegnazione, laddove necessario, di risorse finanziarie.

In sintesi esso è formato dall'elenco degli obiettivi che l'Ente programma di realizzare nell'arco temporale di riferimento.

Ogni scheda di obiettivo è formata dalla:

1. descrizione dell'obiettivo;
2. tipologia dell'obiettivo;
3. collegamento mediante codifica al programma e alla missione del DUP;
4. descrizione delle attività da espletare nella tempistica prefissata (cronogramma);
5. Indicatore di Risultato;
6. Collocamento del dipendente rispetto all'obiettivo. Si fa presente che la prestazione lavorativa di ciascun dipendente va interamente distribuita, attraverso graduazioni percentuali, ai vari obiettivi dell'ente. Il dirigente deve garantire una equa distribuzione degli obiettivi ai propri dipendenti, salvaguardando un equo carico di lavoro e coinvolgendo l'intero personale dipendente.
7. Eventuali Capitoli di Spesa e o di Entrata collegati all'obiettivo.

Gli obiettivi sono distinti in TRE macrocategorie:

1. OBIETTIVI STRATEGICO/INNOVATIVI;
2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO QUALI/QUANTITATIVO o ECONOMICO;
3. OBIETTIVI DI MANTENIMENTO.

Agli obiettivi **strategico/innovativi** è assegnato un **valore pari a 50**;

Agli obiettivi di **miglioramento** quali/quantitativi o economici è assegnato un **valore pari a 30**;

Agli obiettivi di **mantenimento** è assegnato un **valore pari a 20**;

La distribuzione degli obiettivi nell'ambito delle tre macro-categorie costituisce l'incidenza che il singolo obiettivo ha nel perseguimento del disegno strategico dell'ente proiettato nel triennio di riferimento di cui al Documento Unico di Programmazione.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

L'inclusione di ogni singolo obiettivo alla specifica macrocategoria ed il relativo indicatore di risultato sono assegnati dalla Giunta Comunale.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi Definitivo è approvato entro e non oltre 20 giorni dalla data di approvazione consiliare del bilancio di previsione finanziario.

Il **Piano degli Standard (PDS)** fissa i livelli attesi di produzione e alcuni criteri di applicazione procedimentali e prevedendo un indicatore programmatico di verifica del raggiungimento è considerato alla stregua di un obiettivo assegnato dalla Giunta Comunale, ma rientra in un programma distinto dal PDO in quanto è strettamente connesso a standard specifici di processo ovvero di attività endoprocedimentali.

Agli **standard** è assegnato un **valore pari a 20**.

Il **Budget delle Risorse Finanziarie o Schede di PEG** è l'elencazione dei capitoli di entrata e di spesa assegnati a ciascun Settore o Area Organizzativa.

## **VERIFICA DI FINE PERIODO E RENDICONTAZIONE**

La fase di verifica al termine dell'esercizio finanziario dello stato di realizzazione degli obiettivi e degli standard viene eseguito dall'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione (OICG), sulla base di apposite schede di modelli/report semistrutturate con le quali viene chiesto al Dirigente di Settore la compilazione in merito alle attività eseguite, i tempi di esecuzione, le problematiche riscontrate e l'efficacia esterna dell'azione condotta. Sulla scorta delle informazioni ivi contenute l'organismo preposto, laddove lo ritiene opportuno, ne verifica la rispondenza e provvede ad inserire nel Referto di Gestione il livello di performance settoriale raggiunto sotto il profilo delle risultanze di efficacia che attengono allo stato di attuazione degli obiettivi e standard raggiunti rispetto a quelli prefissati nel PDO e nel PDS, oltre ai dati di efficienza economico-finanziari settoriali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) acquisite le informazioni settoriali sotto il profilo dell'efficacia ed efficienza organizzativa provenienti dal Referto del Controllo di Gestione provvede ad avviare il processo di valutazione della prestazione del personale dirigente.

## **PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE – ORGANI COINVOLTI E TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE**

Il processo di misurazione inteso come il percorso attraverso il quale si arriva alla “*conoscenza*”, quindi il percorso di acquisizione, analisi, elaborazione e strutturazione in reportistica, di un fatto, evento, fenomeno, etc.. mediante l'uso di documenti, strumenti ed atti è svolto dall'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione (O.I.C.G.) che nell'ambito delle proprie competenze previste dal Testo Unico degli EE.LL. e dal Regolamento Comunale vigente, effettua la verifica dell'efficacia dell'azione amministrativa mediante la misurazione dello stato di realizzazione degli obiettivi e degli standard assegnati dall'organo esecutivo nonché la verifica dell'efficienza e produttività delle risorse utilizzate dall'ente nel suo complesso e nelle sue specifiche articolazioni.

All'uopo entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun anno l'OICG predispone e trasmette, generalmente a mezzo posta elettronica certificata, ai dirigenti, le schede semi-strutturate di autoverifica sulla stato di

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

attuazione degli obiettivi e degli standard relativamente all'esercizio finanziario precedente chiuso, sulle quali i responsabili apicali di settore devono indicare in maniera analitica le attività espletate nel corso dell'anno in questione, i tempi di realizzazione ed eventuali motivi/cause ostativi al conseguimento dell'obiettivo/standard assegnati.

Entro e non oltre i successivi 30 giorni i dirigenti sono chiamati a ritrasmettere le schede compilate in ogni loro parte per consentire il rispetto nei tempi dell'attuazione dell'intero processo.

Il mancato rispetto dei termini previsti comporta l'applicazione di un fattore correttivo negativo correlato alla performance di comportamento, coefficiente di applicazione che si azzerà nell'ipotesi di ritardo superiore a 60 giorni con il risultato di una valutazione finale pari a zero e quindi relativa mancata erogazione dell'indennità di risultato.

Decorsi 60 giorni dalla trasmissione delle schede per la compilazione, la performance del settore inadempiente non sarà misurata nel referto di gestione relativo all'anno di riferimento e l'OICG, senza che sia fatto alcun sollecito al dirigente/i inadempiente/i è autorizzato a procedere in tal guisa.

L'OICG dovrà citare unicamente l'inadempimento per ritardo del dirigente/i in questione.

L'OICG, unitamente alle schede di autoverifica, acquisisce una serie di dati, su supporto informatizzato, acquisibile direttamente, mediante elaborazioni in formato excel, dal software di gestione integrata in uso presso l'ente, relativi all'andamento finanziario ed economico-patrimoniale della gestione complessiva e settoriale dell'ente.

Entro e non oltre il 31 maggio l'OICG è tenuto ad ultimare e trasmettere il Referto del Controllo di Gestione relativo all'anno precedente al Segretario Generale e all'Ufficio del Personale; sarà compito dell'ufficio del personale provvedere a trasmettere l'elaborato agli organi preposti ai sensi degli artt. 198-198 bis del TUEL, nonché all'OIV per l'attivazione del processo di valutazione.

**LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** costituisce il documento conclusivo di verifica della performance gestionale comunale. Il contenuto della relazione tiene in debito conto delle risultanze del referto del controllo di gestione predisposto dall'OICG e da cui si basano le verifiche di valutazione della performance individuale ed organizzativa dell'ente.

Il processo di valutazione, *"inteso quale espressione di un giudizio generico o specifico in merito ad un fenomeno"* è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che si esprime sul valore della performance organizzativa ed individuale secondo la metodologia di cui al presente lavoro.

Entro e non oltre 60 giorni dalla ricezione del Referto, l'OIV predispone e trasmette alla Giunta Comunale, la valutazione della performance (prestazioni di risultato e di comportamento) dei dirigenti relativo all'anno precedente.

Entro e non oltre i successivi 60 giorni i dirigenti devono provvedere alla valutazione delle prestazioni dei responsabili PO e del restante personale di comparto.

**CITTA' DI ERCOLANO**  
(Provincia di Napoli)

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
DEL PERSONALE  
DIRIGENZIALE**



# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

La fase della valutazione della prestazione annuale del personale dirigente attiene all'OIV, organismo previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Il Sistema prevede che la Performance del personale dirigente riguardi due macro ambito di intervento:

- La PRESTAZIONE DI RISULTATO;
- La PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO.

La Valutazione della Prestazione di Risultato è strettamente correlata agli obiettivi e agli standard assegnati ai singoli dirigenti e quindi all'effettivo stato di realizzazione al termine dell'esercizio finanziario.

La Valutazione della Prestazione di Comportamento è collegata a cinque parametri:

- Tempestività di risposta agli organi di controllo interno (OICG e OIV) in merito alle richieste di dati ed informazioni;
- Rispetto del Codice di Comportamento e Disciplinare ;
- Risultanze del Controllo Successivo di Regolarità Amministrativa;
- Tempistica di Conclusione dei Procedimenti;
- Rispetto delle misure previste in materia di anticorruzione (misure inserite nel piano anticorruzione annuale).

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## LA VALUTAZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE

Per ciascun obiettivo assegnato al dirigente si calcola il **VALORE DI RISULTATO DA OBIETTIVO (VRO)**, ossia il prodotto tra il valore assegnato all'obiettivo per la percentuale di raggiungimento

$$\text{VRO} = \text{valore obiettivo} \times \text{percentuale di obiettivo raggiunto}$$

Un obiettivo può essere integralmente raggiunto (100%), parzialmente raggiunto (70%) ovvero non raggiunto (0%). Le tre casistiche si differenziano a seconda del verificarsi o meno di uno o più eventi. La tabella 1 chiarisce quanto enunciato.

RAGGIUNTO	100	INDICATORE SODDISFATTO	RISPETTO TEMPISTICA DELLE ATTIVITA'
PARZIALMENTE RAGGIUNTO	70	INDICATORE SODDISFATTO	RITARDO NELLA TEMPISTICA DELLE ATTIVITA'
NON RAGGIUNTO	0	INDICATORE NON SODDISFATTO	

Tabella 1

Quindi l'obiettivo è raggiunto se risultano soddisfatti contemporaneamente l'indicatore/ri ed il cronogramma. E' parzialmente raggiunto se l'indicatore è soddisfatto, ma vi è un ritardo nella tempistica delle attività. Non raggiunto se l'indicatore non risulta soddisfatto.

La somma dei valori di risultato dei singoli obiettivi di ciascun settore non è altro che la prima determinante della performance settoriale.

Al Valore di Risultato da Obiettivo si aggiungono le risultanze che emergono dal rispetto degli standard previsti (PIANO DEGLI STANDARD).

Uno standard può essere raggiunto (100%), non raggiunto (0%)

INDICATORE	% RAGGIUNGIMENTO	VALORE STANDARD	VRS
SODDISFATTO	100	20	20
NON SODDISFATTO	0	20	0
		<b>TOTALE</b>	<b>20</b>

Tabella 2

La somma dei risultati dei singoli standard costituirà il **VALORE DI RISULTATO DA STANDARD (VRS)**.

La somma di quest'ultimo fattore con il valore di risultato da obiettivo costituirà il **VALORE DI RISULTATO PARZIALE (VRP)**.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

**VRP = VALORE DI RISULTATO DA OBIETTIVO + VALORE DI RISULTATO DA STANDARD**

## **LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO**

Le risultanze che emergono:

1. dalla tempestività di risposta agli organi di controllo interno in merito alle richieste di dati ed informazioni;
2. dal rispetto del codice di comportamento e disciplinare;
3. dal controllo di cui alla Legge n. 213/12, che modifica l'art. 147 bis del TUEL, trasmesse periodicamente all'OIV dal Segretario Generale;
4. dal rispetto della tempistica di conclusione dei procedimenti;
5. dal rispetto delle misure previste in materia di anticorruzione (misure inserite nel piano anticorruzione annuale);

costituiscono il fattore comportamentale di valutazione del personale dirigenziale.

La valutazione della prestazione di comportamento comporta l'assegnazione di una serie di coefficienti moltiplicativi da calcolarsi in relazione alla variabile verificatasi per ogni parametro considerato. La tabella 3 elenca la griglia di applicazione dei differenti coefficienti in relazione alle diverse variabili.

Il valore di risultato parziale si moltiplica per il coefficiente relativo alla tempestività di risposta agli organi di controllo interno in merito alle richieste di dati ed informazioni per poi moltiplicarne il prodotto al coefficiente relativo al rispetto del codice di comportamento e disciplinare. Solo dopo l'applicazione dei suddetti fattori correttivi è possibile poi moltiplicare il valore che ne deriva al valore della media dei correttivi relativi ai parametri di seguito indicati:

- controllo di cui alla Legge n. 213/12, che modifica l'art. 147 bis del TUEL, trasmesse periodicamente all'OIV dal Segretario Generale;
- dal rispetto della tempistica di conclusione dei procedimenti;
- dal rispetto delle misure previste in materia di anticorruzione (misure inserite nel piano anticorruzione annuale);

sempre che per i due primi correttivi, la variabile verificatasi non ha comportato l'azzeramento del valore assegnato e pertanto l'impossibilità a procedere e quindi ad erogare la relativa indennità di risultato. Ad ogni modo, la procedura di valutazione è chiaramente esplicitata nel modello esemplificativo di cui alla tabella 4.

## ***Il processo a cascata secondo l'iter indicato determina il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO.***

In relazione ai tempi di risposta agli organi di controllo interno in merito alle richieste di dati ed informazioni ed, in particolare, per quanto riguarda gli organi di controllo diversi dall'OIV, il coefficiente va calcolato su base di segnalazioni documentali trasmesse all'OIV da parte dei singoli organismi.

Il coefficiente da assegnare relativamente al rispetto del codice di comportamento e disciplinare sarà rilevato dall'OIV sulla base delle comunicazioni che gli saranno pervenute in merito dal Segretario Generale.

Il coefficiente da assegnare relativamente al controllo successivo di regolarità amministrativa scaturisce dalle note trasmesse all'OIV dal Segretario Generale in merito ai controlli eseguiti.

Per determinare il coefficiente da assegnare in merito al rispetto della tempistica nella conclusione dei procedimenti, si fa riferimento alle risultanze di un campione di 5 procedimenti settoriali estratti casualmente in sede di verifica dall'OIV.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

Il coefficiente da assegnare relativamente al rispetto delle misure anticorruzione sarà rilevato dall'OIV sulla base delle comunicazioni che gli saranno pervenute in merito dal Segretario Generale .

<b>tempestività di risposta alle richieste di dati ed informazioni</b>		coefficiente
riscontro alle richieste attraverso la trasmissione di documenti	entro 30 gg. dalla richiesta	1,05
	oltre 30 gg. dalla richiesta ed entro 60g	0,95
	oltre 60 gg. dalla richiesta	0

<b>rispetto codice di comportamento e disciplinare</b>		coefficiente
apertura procedimento Disciplinare	rispetto del codice	1
	multa	0,9
	sospensione fino a 10 gg.	0,8
	sospensione oltre i 10 gg.	0,7
	licenziamento	0

<b>controllo successivo di regolarità amministrativa</b>		coefficiente
rilievo di irregolarità non idoneamente giustificato e/o senza adeguamento	nessuno	1
	presenza anche di un solo rilievo	0,95

<b>tempistica conclusione procedimenti</b>		coefficiente
tempi procedimentali	rispetto di tutti i procedimenti	1,05
	ritardo anche di un solo procedimento	0,95

<b>rispetto delle misure anticorruzione</b>		coefficiente
rilievo di irregolarità	nessuno	1
	presenza anche di un solo rilievo	0,8

Tabella 3

# CITTÀ' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## MODELLO ESEMPLIFICATIVO DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

ANNO:

SETTORE:

COGNOME E NOME:

### RISULTATO DA PIANO DEGLI OBIETTIVI

OBIETT. ASSEGNATI	VALORE	INDICATORE	RISULTATO	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO
....	50	...	....	0	0
....	30	...	....	70	21
....	20	...	....	100	20
VALORE DI RISULTATO INTERMEDIO					<b>41</b>

A

### RISULTATO DA PIANO DEGLI STANDARD

STANDARD 1	100%	INDICATORE SODDISFATTO	20
STANDARD 2	100%	INDICATORE SODDISFATTO	20
STANDARD 3	100%	INDICATORE SODDISFATTO	20
VALORE DI RISULTATO STANDARD			<b>60</b>
<b>VALORE DI RISULTATO PARZIALE</b>			<b>(A)+(B)</b>
			<b>101</b>

B

C

### COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

PARAMETRI	VARIABILI	COEFFICIENTI
TEMPESTIVITA' NELLA RISPOSTA AGLI ORGANI	RISCONTRO EFFETTUATO IL 45° GIORNO	0,95
RISPETTO CODICE DI COMPORT. E DISCIPLINARE	RISPETTO DEL CODICE SENZA ALCUN RILIEVO	1
REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	ASSENZA DI RILIEVI DI IRREGOLARITA'	1
TEMPISTICA PROCEDIMENTI	RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	1,05
RISPETTO DELLE MISURE ANTICORRUZIONE	PRESENZA DI UN RILIEVO DI IRREGOLARITA'	0,8

D

E

F

G

H

1° FATTORE COMPORTAMENTALE: C\*D

**95,95**

I

2° FATTORE COMPORTAMENTALE: I\*E

**95,95**

L

3° 4° E 5° FATTORE COMPORTAMENTALE: L\*[(F+G+H)/3]

**91,15**

M

**VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO**

**91,15**

FIRMA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE

\_\_\_\_\_

DATA : \_\_\_\_\_

Tabella 4

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## Performance dei Dirigenti

Il Valore di Risultato Definitivo costituisce la performance individuale del personale dirigenziale. Qualora un dirigente gestisca più settori ad interim, per determinare la collocazione del dirigente nella fascia di merito di cui alla seguente Tabella 5, si valuta il valore medio dei risultati definitivi raggiunti nei singoli settori assegnati.

E, infatti, l'OIIV, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai dirigenti valutati, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale. In tale graduatoria, il personale dirigenziale sarà distribuito in differenti fasce secondo le modalità di cui alla seguente Tabella 5:

Il 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 25% del personale corrispondente che si colloca nella fascia alta di valore di risultato definitivo
Il restante 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 50% del personale corrispondente che si colloca nella fascia intermedia di valore di risultato definitivo
Non viene erogato alcuna risorsa	Al restante 25% di personale corrispondente che si colloca nella fascia bassa di valore di risultato definitivo

Tabella 5

La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% relativa alla fascia di merito alta in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con conseguente variazione compensativa delle percentuali delle fasce intermedia e bassa: La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce intermedia e bassa ed alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

*Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio risulti essere non superiore a 5, il 40% del personale dirigenziale verrà collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 70% delle risorse, mentre il 60% del personale dirigenziale verrà collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde il 30% delle risorse.*

Il tutto come da tabella 6 che segue :

Il 70% delle risorse destinate va corrisposto	Al 40% del personale dirigenziale corrispondente che si colloca nella fascia alta di valore di risultato definitivo
Il restante 30% delle risorse destinate va corrisposto	Al 60% del personale dirigenziale corrispondente che si colloca nella fascia bassa di valore di risultato definitivo

Tabella 6

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

Qualora dalla valutazione dei dirigenti dovesse risultare che 2 o più dirigenti abbiano raggiunto lo stesso valore di risultato definitivo, ai fini della compilazione della graduatoria, verrà premiato il dirigente che risulterà essersi assentato dal lavoro meno giorni rispetto agli altri.

**CITTA' DI ERCOLANO**  
(Provincia di Napoli)

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
DEI RESPONSABILI  
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**



# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

La performance dei responsabili PO viene determinata dai dirigenti settoriali di riferimento secondo la seguente procedura e validata dall'OIV.

### **LA VALUTAZIONE DI RISULTATO**

La valutazione di risultato delle PO segue la medesima procedura di calcolo effettuata per il personale dirigenziale, semprechè in fase di assegnazione degli obiettivi e/o degli standard, quindi nei rispettivi PIANI sia stato indicato il nominativo del responsabile PO e la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero standard; differentemente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato per lo specifico responsabile PO, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del richiamato PO (vedi modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni di risultato di cui alla tabella 7).

### **LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO**

Al valore di risultato parziale del PO derivante dalla prestazione di risultato si somma il valore che il dirigente di riferimento assegna alla prestazione di comportamento del responsabile PO secondo l'elenco dei fattori valutativi di seguito descritti e la cui descrizione applicativa è riportata nel modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni comportamentali di cui alla tabella 8:

#### **Elenco dei fattori valutativi comportamentali delle P.O. (Max 100 punti):**

:

#### ***CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO (max 40 punti)***

- A) Partecipazione ai processi di formazione degli strumenti di programmazione. *Punteggio fino a 10 punti*
- B) Elaborazione ed attuazione dei piani di lavoro e capacità di assegnazione di obiettivi individuali e/o di gruppo al personale assegnato. *Punteggio fino a 10 punti*
- C) Modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale. *Punteggio fino a 10 punti*
- D) Strumenti ed iniziative di monitoraggio delle attività interne. *Punteggio fino a 10 punti*

#### ***SPIRITO DI INIZIATIVA E CAPACITÀ DI GESTIONE ED INNOVAZIONE (max 40 punti)***

- A) Rispetto delle scadenze di legge e regolamentari e dei tempi tecnici assegnati. *Punteggio fino a 10 punti*
- B) Nuove iniziative rilevanti assunte nel corso dell'anno. *Punteggio fino a 10 punti*
- C) Azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno ed alla motivazione del personale. *Punteggio fino a 10 punti*
- D) Collaborazione prestata al fine dell'aggiornamento del sito web. *Punteggio fino a 10 punti*

#### ***CAPACITÀ DI RELAZIONE ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO DELL'ENTE (max 20 punti)***

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

A) Partecipazione alla Conferenza di servizio e/o riunioni operative su specifiche tematiche . *Punteggio fino a 5punti*

B) Azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altri settori. *Punteggio fino a 10 punti*

C) Relazioni intrattenute con enti e soggetti esterni. *Punteggio fino a 5 punti*

## MODELLO ESEMPLIFICATIVO DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE PO

ANNO:

SETTORE:

COGNOME E NOME:

### RISULTATO DA PIANO DEGLI OBIETTIVI

OBIETT. ASSEGNATI	VALORE (a)	% ASSEGNAZIONE DEL RESPONS. PO ALL'OBIETTIVO (b)	INDICATORE	RISULTATO	% RAGGIUNGIMENTO ©	PUNTEGGIO (a*b*c)/100
....	50	0,45	...	....	0	0
....	30	0,55	...	....	70	11,55
....	20	0,3	...	....	100	6
VALORE DI RISULTATO INTERMEDIO						<b>17,55</b>

A

### RISULTATO DA PIANO DEGLI STANDARD

	% RAGGIUNG. (a)	INDICATORE	VALORE (b)	% ASSEGNAZIONE DEL RESPONS. PO ALLO STANDARD (c)	PUNTEGGIO (a*b*c)/100
STANDARD 1	100	INDICATORE SODDISFATTO	20	0,5	10
STANDARD 2	0	INDICATORE NON SODDISFATTO	20	0,4	0
STANDARD 3	100	INDICATORE SODDISFATTO	20	0,7	14
VALORE DI RISULTATO STANDARD					<b>24</b>
VALORE DI RISULTATO PARZIALE (A)+(B)					<b>41,55</b>

B

C

FIRMA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE

DATA DI PRESA VISIONE:\_\_\_\_\_

FIRMA DEL RESPONSABILE PO

Tabella 7

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO - RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE			
PARAMETRI	PUNTI OTTENIBILI		PUNTI ASSEGNATI
CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO			
Partecipazione ai processi di formazione degli strumenti di programmazione	MAX 40 PUNTI	fino a 10 punti	8
Elaborazione ed attuazione piani di lavoro e capacità di assegnazione di obiettivi e/o di gruppo al personale assegnato		fino a 10 punti	8
Modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale		fino a 10 punti	8
Strumenti e iniziative di monitoraggio delle attività interne		fino a 10 punti	8
SPIRITO DI INIZIATIVA E CAPACITA' DI GESTIONE ED INNOVAZIONE			
Rispetto delle scadenze di legge e regolamentari e dei tempi tecnici assegnati	MAX 40 PUNTI	fino a 10 punti	7
Nuove iniziative rilevanti assunte nel corso dell'anno		fino a 10 punti	7
Azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno ed alla motivazione del personale		fino a 10 punti	7
Collaborazioni prestate ai fini dell'aggiornamento del sito web		fino a 10 punti	9
CAPACITA' DI RELAZIONE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE			
Partecipazione alla Conferenza di servizio e/o riunioni operative su specifiche tematiche		fino a 5 punti	4
Azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altri Settori		fino a 10 punti	8
Relazioni intrattenute con enti e soggetti esterni		fino a 5 punti	5
TOTALE PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO			79
VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO= VALORE DI RISULTATO PARZIALE + TOTALE PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO			

FIRMA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DI SETTORE

\_\_\_\_\_

DATA DI PRESA VISIONE:\_\_\_\_\_

FIRMA DEL RESPONSABILE PO

\_\_\_\_\_

Tabella 8

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## PERFORMANCE DEI RESPONSABILI PO

Il Valore di Risultato Definitivo dei responsabili PO è dato dalla somma del valore della prestazione di risultato con il valore della prestazione di comportamento. Esso costituisce la performance individuale dei responsabili PO.

L'OIV, sulla base dei valori di risultato definitivo dei responsabili PO di ciascun singolo settore, compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei responsabili PO di tutti i settori. In tale graduatoria, i responsabili PO dei diversi settori saranno distribuiti in differenti fasce secondo le modalità di cui alla seguente Tabella 9:

Il 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 25% del personale corrispondente che si colloca nella fascia alta di valore di risultato definitivo
Il restante 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 50% del personale corrispondente che si colloca nella fascia intermedia di valore di risultato definitivo
Non viene erogata alcuna risorsa	Al restante 25% di personale corrispondente che si colloca nella fascia bassa di valore di risultato definitivo

Tabella 9

La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% relativa alla fascia di merito alta in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con conseguente variazione compensativa delle percentuali delle fasce intermedia e bassa: La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce intermedia e bassa ed alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Nel caso in cui il numero complessivo delle PO dei diversi settori risulti essere non superiore a 5, il 40% delle PO verrà collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 70% delle risorse, mentre il 60% delle PO verrà collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde il 30% delle risorse. Il tutto come da tabella 10 che segue:

Il 70% delle risorse destinate va corrisposto	Al 40% del personale dirigenziale corrispondente che si colloca nella fascia alta di valore di risultato definitivo
Il restante 30% delle risorse destinate va corrisposto	Al 60% del personale dirigenziale corrispondente che si colloca nella fascia bassa di valore di risultato definitivo

Tabella 10

Qualora dalla valutazione dei responsabili PO dovesse risultare che 2 o più responsabili PO abbiano raggiunto lo stesso valore di risultato definitivo, ai fini della compilazione della graduatoria, verrà premiato il responsabile PO che risulterà essersi assentato dal lavoro meno giorni rispetto agli altri.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI COMPARTO**

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI COMPARTO**

La valutazione del personale di comparto riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

I dirigenti, nell'ambito del sistema integrato di programmazione e gestione, individuano, anche attraverso la definizione di specifici piani di lavoro collegati o meno agli obiettivi di PEG (PDO e PDS) i dipendenti coinvolti nei singoli processi di lavoro e comunicano nei tempi previsti e nelle sedi opportune agli Organi preposti l'assegnazione percentualizzata del personale di comparto alle attività operative, cronoprogrammate, necessarie per il raggiungimento dei singoli obiettivi/standard previsti annualmente.

Resta a cura dei dirigenti illustrare al personale assegnato le attività da esplicarsi, i risultati attesi e la relativa metodologia.

La performance del personale di comparto viene determinata dai dirigenti settoriali di riferimento secondo la seguente procedura e validata dall'OIV:

### **LA VALUTAZIONE DI RISULTATO**

La valutazione di risultato delle Personale di Comparto segue la medesima procedura di calcolo effettuata per il personale Responsabile PO, sempreché in fase di assegnazione degli obiettivi e/o degli standard, quindi nei rispettivi PIANI sia stato indicato il nominativo del dipendente e la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero allo standard; diversamente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del dipendente (vedi modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni di risultato di cui alla tabella 11).

### **LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO**

Al valore di risultato parziale del dipendente di comparto derivante dalla prestazione di risultato si somma il valore che il dirigente di riferimento assegna alla prestazione di comportamento del dipendente secondo l'elenco dei fattori valutativi di seguito descritti e la cui descrizione applicativa è riportata nel modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni comportamentali di cui alla tabella 12:

**Elenco e descrizione dei fattori valutativi comportamentali del personale di comparto (Max 95 punti):**

:

#### ***CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA***

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. ***PUNTEGGIO fino a 5***

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## ***EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITA'***

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento. ***PUNTEGGIO fino a 20***

## ***GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI***

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. ***PUNTEGGIO fino a 10***

## ***ABILITÀ TECNICO OPERATIVA***

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici. ***PUNTEGGIO fino a 10***

## ***LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA***

Si valutano la capacità di risoluzione dei problemi rispetto ai compiti assegnati, attraverso l'adozione di iniziative legittime, o la flessibilità quale capacità di affrontare questioni nuove e/o impreviste anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro). ***PUNTEGGIO fino a 20***

## ***RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE***

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. ***PUNTEGGIO fino a 20***

## ***QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI***

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. ***PUNTEGGIO fino a 10***

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## MODELLO ESEMPLIFICATIVO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI COMPARTE

ANNO:   
 SETTORE:   
 COGNOME E NOME:

### RISULTATO DA PIANO DEGLI OBIETTIVI

OBIETT. ASSEGNATI	VALORE (a)	% ASSEGNAZIONE DEL DIPENDENTE ALL'OBIETTIVO (b)	INDICATORE	RISULTATO	% RAGGIUNGIMENTO ©	PUNTEGGIO (a*b*c)/100
....	50	0,45	...	....	0	0
....	30	0,55	...	....	70	11,55
....	20	0,3	...	....	100	6
VALORE DI RISULTATO INTERMEDIO						<b>17,55</b>

A

### RISULTATO DA PIANO DEGLI STANDARD

	% RAGGIUNG. (a)	INDICATORE	VALORE (b)	% ASSEGNAZIONE DEL DIPENDENTE ALLO STANDARD (c)	PUNTEGGIO (a*b*c)/100
STANDARD 1	100	INDICATORE SODDISFATTO	20	0,5	10
STANDARD 2	0	INDICATORE NON SODDISFATTO	20	0,4	0
STANDARD 3	100	INDICATORE SODDISFATTO	20	0,7	14
VALORE DI RISULTATO STANDARD					<b>24</b>
<b>VALORE DI RISULTATO PARZIALE (A)+(B)</b>					<b>41,55</b>

B

C

FIRMA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE

\_\_\_\_\_

DATA DI PRESA VISIONE: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE

\_\_\_\_\_

Tabella 11



# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO - PERSONALE DI COMPARTO					
COGNOME:		NOME:		SETTORE:	
SERVIZIO:		UFFICIO:		CTG:	
ANNO _____					
FATTORI VALUTATIVI				PUNTEGGIO ASSEGNATO	
CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA				3	
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITA'				18	
GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI				5	
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA				8	
LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA				15	
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE				15	
QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI				8	
MAX 95 PUNTI				72	

VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO= VALORE DI RISULTATO PARZIALE + PRESTAZIONE DI COMPORTAMENTO

FIRMA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DI SETTORE

\_\_\_\_\_

DATA DI PRESA VISIONE: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE

\_\_\_\_\_

Tabella 12

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## PERFORMANCE DEL PERSONALE DI COMPARTO

Il Valore di Risultato Definitivo di ciascun dipendente facente parte del personale di comparto è dato dalla somma del valore della prestazione di risultato con il valore della prestazione di comportamento. Esso costituisce la performance individuale del singolo dipendente, non dirigente né titolare di posizione organizzative .

L'OIV, sulla base dei valori di risultato definitivo del personale di comparto di ciascun singolo settore, compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei dipendenti, non dirigenti né titolari di PO, di tutti i settori . In tale graduatoria, i dipendenti, non dirigenti né titolari di PO, di tutti i settori saranno distribuiti in differenti fasce secondo le modalità di cui alla seguente Tabella 13:

Il 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 25% del personale corrispondente che si colloca nella fascia alta di valore di risultato definitivo
Il restante 50% delle risorse destinate va corrisposto	Al 50% del personale corrispondente che si colloca nella fascia intermedia di valore di risultato definitivo
Non viene erogato alcuna risorsa	Al restante 25% di personale corrispondente che si colloca nella fascia bassa di valore di risultato definitivo

Tabella 13

La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% relativa alla fascia di merito alta in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con conseguente variazione compensativa delle percentuali delle fasce intermedia e bassa: La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce intermedia e bassa ed alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale .

Qualora dalla valutazione dei dipendenti, non dirigenti né titolari di PO, di tutti i settori, dovesse risultare che 2 o più dipendenti abbiano raggiunto lo stesso valore di risultato definitivo, ai fini della compilazione della graduatoria, verrà premiato il dipendente che risulterà essersi assentato dal lavoro meno giorni rispetto agli altri.

Nel caso in cui, nell'ambito del medesimo settore, cambi in corso d'anno il dirigente di riferimento, la valutazione è resa congiuntamente da entrambi i dirigenti con un'unica scheda ovvero, se sono compilate due schede, si tiene in considerazione la media dei due punteggi.

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **ALTRI STRUMENTI DI PREMIALITA' PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

# CITTA' DI ERCOLANO

(Provincia di Napoli)

## **BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE**

Al bonus annuale delle eccellenze concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie . Tale bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate dall'OIV in non più dell'5% dell'intero personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta .

L'OIV, a conclusione del processo di valutazione della performance, individua il personale, dirigenziale e non, che ha eccelso in maniera performante e quindi idoneo a ricevere il bonus annuale relativo all'esercizio precedente. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale.

Detto bonus verrà comunque applicato solo se ne ricorreranno i presupposti legislativi e contrattuali.

## **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA**

In caso di mancato accordo sull'esito della valutazione, il dirigente valutato ha diritto di chiedere il riesame presentando per iscritto le proprie controdeduzioni entro 7 giorni dalla data di ricezione della propria valutazione.

L'OIV entro i successivi 7 giorni notifica al Sindaco la richiesta di riesame pervenuta, il quale può chiedere all'OIV, in luogo di una semplice pronuncia di accoglimento e/o rigetto, la rideterminazione dell'intero processo di valutazione, diversamente l'OIV entro i successivi 7 giorni dalla richiesta di riesame si pronuncia.

Per i responsabili PO ed il restante personale di comparto in caso di mancato accordo sull'esito della valutazione, il valutato ha diritto di chiedere il riesame al dirigente di riferimento presentando per iscritto le proprie controdeduzioni entro 7 giorni dalla data di ricezione della propria valutazione.

Il dirigente entro i successivi 7 giorni notifica all'OIV per conoscenza la richiesta di riesame inoltrata ed entro gli ulteriori successivi 7 giorni si pronuncia, previa nuova validazione dell'Organismo preposto.

## **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, atteso che studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le organizzazioni più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un clima interno sereno e partecipativo. Nel corso dell'anno 2017, l'OIV, in collaborazione con l'OICG, potrà condurre un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il benessere e/o clima organizzativo interno comunale. Tale indagine sarà finalizzata a raccogliere dati ed informazioni utili alla progettazione di iniziative di miglioramento dei processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione dei dipendenti comunali e, conseguentemente, al miglioramento dell'organizzazione dell'ente e del senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione stessa .