

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE delle prestazioni individuali

Testo coordinato

Approvata con del. G.C. n. 202 del 11/10/2011
Modificata con del. G.C. n. 306 del 17/12/2014
Integrata con del. G.C. n. 393 del 10/12/2019

1. Premessa

L'ordinamento professionale del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, disciplinato dal c.c.n.l. del 9 aprile 1999, prevede meccanismi di valutazione delle prestazioni e di riconoscimento dei risultati conseguiti, e delle professionalità acquisite, che i successivi Contratti Collettivi hanno inteso riconfermare.

Il sistema premiante delineato dall'ordinamento individua tre diversi istituti che prendono in considerazione tre diversi ambiti dell'attività lavorativa del personale:

ISTITUTI RETRIBUTIVI	AMBITI VALUTATI
• Retribuzione di posizione (per personale che ricopre posizioni organizzative, nella triplice accezione di cui all'ordinamento) • Indennità rischio, maneggio valori, disagio, ecc.	Posizione
• Progressione verticale • Progressione economica orizzontale	Accrescimento della professionalità
• Incentivi produttività individuale e collettiva • Retribuzione di risultato (per personale che ricopre posizioni organizzative)	Prestazioni

Valutazione delle posizioni

La valutazione delle posizioni dell'ente considera i contenuti e le caratteristiche delle posizioni lavorative, indipendentemente dalle modalità di assolvimento dei compiti e dal grado di raggiungimento degli obiettivi. Riconosce la diversa complessità delle posizioni medesime e un trattamento economico differenziato per il semplice fatto di ricoprire tali diverse posizioni.

Accrescimento della professionalità

Le crescenti professionalità dei dipendenti, acquisite nel corso della loro carriera lavorativa e pertanto aventi, quale riferimento temporale, il medio-lungo periodo, sono invece riconosciute e premiate attraverso l'istituto della progressione, sia orizzontale che verticale. In quest'ultimo caso lo sviluppo di professionalità è associato anche ad un diverso contenuto della posizione lavorativa, ed è condizionato dalla disponibilità di posti in organico.

Valutazione delle prestazioni

La valutazione delle prestazioni mira a premiare:

- la **tenuta di particolari comportamenti**, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze;

- la **qualità delle prestazioni** in termini di conoscenza dei processi e di professionalità applicata;
- il **raggiungimento di risultati** legati ad un periodo temporale, più o meno breve;

Sono indubbi i collegamenti e le coerenze da tra i diversi strumenti, nonostante ognuno persegua finalità e obiettivi propri.

2. La valutazione dei risultati e delle prestazioni

La metodologia proposta, che ha lo scopo di valutare i risultati e le prestazioni dei dipendenti a seconda della categoria di appartenenza o del fatto che ricoprono una Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, è strutturata per **ambiti di valutazione, parametri, pesi e punteggi**.

Gli ambiti di valutazione, esplicitati da specifici parametri (elementi d'indagine ai quali è attribuito un peso) tengono conto dei comportamenti organizzativi manifestati, della qualità delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei pesi, attribuiti al valutato moltiplicando il parametro per il relativo grado d'intensità e alla conseguente definizione di un punteggio finale.

2.1 Ambiti e parametri di valutazione

A seconda della categoria di appartenenza si sono definiti differenti parametri di sviluppo degli ambiti di valutazione in coerenza con i profili e le mansioni riconducibili alle singole categorie (A, B, C, D) e ai dipendenti in Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità e in Posizione Dirigenziale.

I parametri e i pesi correlati alle categorie più alte (C, D, D in posizione organizzativa o alta professionalità) privilegiano, progressivamente, il raggiungimento dei risultati rispetto all'attenzione preponderante per i comportamenti organizzativi che caratterizza, invece, la pesatura delle categorie più operative.

A "pesatura" avvenuta i dati ottenuti saranno raggruppati in fasce di riferimento sulla base delle quali avverrà l'attribuzione delle indennità economiche:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- indennità di risultato per i dipendenti in Posizione Organizzativa o Alta Professionalità;
- indennità di risultato per i dipendenti in Posizione Dirigenziale.

Di seguito si riportano le schede per procedere la valutazione dei dipendenti.

DIPENDENTI CATEGORIA “A” E “B”								
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	5	6	8	48
2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso	1	2	3	4	5	6	8	48
5. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	8	48
Somma punteggi							40	240

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Orientamento alla qualità Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	10	60	
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	10	60	
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati)	1	2	3	4	5	6	10	60	
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale, Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative: 	1	2	3	4	5	6	10	60	
Somma punteggi							40	240	

c) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Risultati individuali Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	10	60	
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	10	60	
Somma punteggi							20	120	

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)									
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	5	6	6	36	
2. Autonomia operativa e gestione del tempo Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguimento	1	2	3	4	5	6	6	36	
3. Soluzione dei problemi e rendimento Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	6	36	
4. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	6	36	
5. Integrazione e gestione dei conflitti Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	6	36	
Somma punteggi							30	180	

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Orientamento alla qualità Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza	1	2	3	4	5	6	10	60	
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro	1	2	3	4	5	6	10	60	
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione	1	2	3	4	5	6	10	60	
4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____	1	2	3	4	5	6	10	60	
Somma punteggi							40	240	

C) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	15	90
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	15	90
Somma punteggi							30	180

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)									
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	24	
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	24	
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	24	
4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	24	
5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	24	
Somma punteggi							20	120	

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazioni di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30
5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica	1	2	3	4	5	6	5	30

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI								
6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____ _____	1	2	3	4	5	6	5	30
	Somma punteggi						30	180

C) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	25	150
	Somma punteggi						50	300

“DIRIGENTI”									
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	5	30	
2. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	5	30	
3. Orientamento alla domanda Capacità di orientare l'attività della struttura all'analisi della domanda e allo sviluppo di attitudini progettuali volte ad anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	5	30	
4. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	5	30	
Somma punteggi							20	120	

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Soluzione dei problemi Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisibili attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento.	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Capacità progettuali Capacità di orientare l'attività dell'ente alla progettazione di nuovi servizi e ad un costante adeguamento della gestione delle risorse ai fini del soddisfacimento della domanda in essere e all'individuazione della domanda inespressa	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							20	120

C) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	60	360
Somma punteggi							60	360

2.2 Applicazione della metodologia per la definizione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative, delle Alte professionalità e dei Dirigenti

Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta i Dirigenti "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

1. Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
2. Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi ¹ da riportare nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";
3. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra 0 e 600 punti), sottrae eventuali punti calcolati in base alle assenze effettuate, colloca il valore ottenuto nelle relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

2.3 Applicazione della metodologia per la definizione della produttività

Analogamente, sulla scorta della presente metodologia, i Dirigenti valutano le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità e dagli altri collaboratori in collocati in categoria A, B, C, D.

In particolare il Dirigente procede nel seguente modo:

1. "Pesa", con riferimento agli indici di intensità (si veda tabella sottostante), i parametri definiti in corrispondenza della categoria di appartenenza, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti ("comportamenti organizzativi", "qualità delle prestazioni" e "risultati");
2. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra 0 e 600 punti), sottrae eventuali punti calcolati in base alle assenze effettuate, colloca il valore ottenuto nelle relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

¹ Esempio per il calcolo dell'indice medio del risultato raggiunto. Dati n. 5 obiettivi di PEG valutati rispettivamente con indice d'intensità: 4, 4, 6, 5 e 6, l'indice medio sarà 5, cioè il risultato di $(4+4+6+5+6)/5$.

INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI		
INDICE	PRESTAZIONE	RISULTATO
0 (*)	Inferiore allo standard minimo contrattuale	Gravemente insufficiente
1	Appena sufficiente	In linea con standard minimo contrattuale
2	Pienamente sufficiente	Pienamente sufficiente con riferimento allo standard minimo contrattuale
3	Discreta	Soddisfacente ed in linea con le attese
4	Buona	Ampiamente soddisfacente e in linea con le attese
5	Ottima	Ampiamente soddisfacente e largamente superiore alle attese
6 (**)	Eccellente	Ampiamente superiore alle attese e con elementi distintivi di particolare rilievo

(*) nota: L'indice di intensità "0" è attribuito in situazioni di particolare gravità nelle quali la prestazione risulta essere inferiore allo "standard minimo contrattuale", in violazione dei doveri fondamentali del pubblico dipendente o legate al mancato rispetto del codice di comportamento. In tali casi la prestazione NON verrà valutata.

(**) nota: L'attribuzione dell'indice di intensità "6" è attribuito in via eccezionale unicamente per far emergere particolari eccellenze, normalmente non ripetibili negli anni successivi.

2.4 Calcolo delle assenze e relativo punteggio negativo

L'assegnazione del punteggio ai fini del calcolo per la corresponsione delle indennità tiene conto dei giorni di assenza con esclusione delle sole assenze per:

- ferie
- congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro
- congedo di paternità
- permessi per lutto (3 gg), per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi (3gg/anno) per grave malattia del coniuge o di parente entro il 2° grado o del convivente (art. 4 c.1 L. 53/2000)

- permessi (2 h/giorno o 3 gg/mese) a dipendenti con handicap grave (art. 33 c.6 L. 104/92)
- permessi (3 gg/mese) a dipendenti che assistono in via continuativa ed esclusiva parenti o affini entro il 3° grado, affetti da handicap grave (combinato disposto art. 33 c. 3 L. 104/92 e art. 20 L. 53/2000)
- permessi di una giornata per donazione di sangue (art. 1 L. 584/67)
- permessi per donazione di midollo osseo (art. 5 L. 52/2001) e per l'espletamento degli atti preliminari.

Sulla base dei dati forniti dal servizio personale verrà applicato un correttivo in riduzione del punteggio globalmente maturato.

Il correttivo è calcolato su base solare (365 giorni annui) diminuendo il punteggio globalmente maturato di un punto per ogni giorno di assenza, eccedente i 15 giorni complessivi nell'anno e stabilito in maniera progressiva rispetto ai giorni di assenza e agli scaglioni sotto riportati:

SCAGLIONI	GIORNI DI ASSENZA	CALCOLO PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MAX PER SCAGLIONE
6	Oltre i 150	punti 340,00 + n°giorni eccedenti i 150 moltiplicato per 3,50	non definibile a priori
5	Da 101 a 150	punti 190,00 + n°giorni eccedenti i 100 moltiplicato per 3,00	Punti 340,00
4	Da 61 a 100	punti 90,00 + n°giorni eccedenti i 40 moltiplicato per 2,50	Punti 190,00
3	Da 31 a 60	punti 30,00 + n°giorni eccedenti i 30 moltiplicato per 2,00	Punti 90,00
2	Da 16 a 30	n°giorni moltiplicato per 1,00	Punti 15,00
1	Da 1 a 15	Nessun correttivo	0

Le assenze per malattia dovute alle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta

sono escluse dal calcolo fino a 60 giorni e considerate al 50% dal 61° giorno.

2.5 L'attribuzione delle indennità economiche

Sulla base della valutazione conseguita con l'attribuzione dei "pesi" ai parametri e-spressi nelle schede di riferimento e tenuto conto delle assenze, si opera la collocazione in una delle fasce rappresentate nella tabella sottostante.

Il riepilogo in fasce consente di abbinare le corrispondenti indennità economiche ad un range di valori abbastanza ampio, con il vantaggio di non operare insignificanti differenziazioni dell'indennità economica attribuita a ciascuno, e di compensare inevitabili impre-

cisioni o soggettivismi delle valutazioni.

Per quanto attiene alla erogazione del beneficio economico connesso alla valutazione, le fasce vengono raggruppate per coppia, come si evince dalla colonna “Produttività e Risultato” di cui alla menzionata tabella.

Tale criterio si reputa coerente con lo spirito ispiratore del provvedimento contenuto nel D.Lgs. n. 150/2009, e, in particolare con le previsioni recate dall’art. 19 (nonché dall’art. 31) di tale disciplina.

PRESTAZIONI FINALI							
FASCE	RANGE PUNTI					PRODUT- TIVITÀ E RISULTA- TO	COEFF. PROGR. ORIZZON- TALE ²
I ^a	da	541	a	600	punti	100	10
II ^a	da	481	a	540	punti	100	10
III ^a	da	421	a	480	punti	80	9
IV ^a	da	361	a	420	punti	80	9
V ^a	da	301	a	360	punti	60	6
VI ^a	da	241	a	300	punti	60	6
VII ^a	da	181	a	240	punti	40	3
VIII ^a	da	121	a	180	punti	40	3
IX ^a	da	61	a	120	punti	20	0
X ^a	da	0	a	60	punti	20	0

Nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG che, secondo il contratto decentrato determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata a ciascuna area o gruppo lavoro, l’Organismo Indipendente di Valutazione opera su una scala parametrica da 1 a 100. La valutazione complessiva corrisponde al valore medio delle valutazioni.

² Esclusi i dirigenti

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
(PROVINCIA DI BRESCIA)

**APPENDICE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLE PERFORMANCE
DEL COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
REGOLAMENTO PER
L'ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

1. I REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sotto riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta. Sono escluse in ogni caso due progressioni consecutive.

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestatati presso altre P.A., a parità di categoria o posizione giuridica, inclusi i dipendenti in posizione di comando o distacco.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 6 /10, coefficiente numerico per la progressione economica orizzontale attribuito alle fasce di merito V e VI. Tale media è riferita ai punteggi di valutazione conseguita, secondo il valore effettivamente assegnato a ciascun dipendente, prima della sua eventuale riduzione per correttivi dovuti ad assenze.
5. Si tiene conto della media dei coefficienti di progressione orizzontale attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.
6. Per i dipendenti in comando, o immessi in servizio per mobilità nel corso del triennio precedente, verrà acquisita dall'ente di provenienza la valutazione di produttività, rapportandola alla scala di valutazione in 600esimi e assegnando il corrispondente coefficiente di PEO. Ai dipendenti in distacco per i quali non sono disponibili valutazioni viene assegnata la valutazione media dei dipendenti della categoria e dell'Area.

7. I dipendenti cui è stata irrogata, nei due anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, è introdotta una penalità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore: penalità di due anni in caso di sanzione irrogata nell'anno immediatamente precedente e penalità di un anno in caso di sanzione irrogata nel primo anno del biennio precedente.

2. PROCEDURA

1. Con decreto del dirigente dell'Area Servizi Amministrativi viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando viene pubblicato sul sito istituzionale per un periodo non inferiore a **sei giorni** e spedito via *mail* ai dipendenti in comando, aspettativa o assenti dal servizio per altre cause. Sono comunque assicurate opportune forme di pubblicità per assicurare la massima diffusione e raggiungere tutti i dipendenti.
3. I dipendenti interessati, entro la data di scadenza fissata, presentano la domanda di partecipazione alla selezione utilizzando l'allegata scheda, integrando la parte dedicata alle esperienze maturate e le competenze acquisite nel periodo di permanenza nella posizione economica, per quanto eventualmente non precompilato per ciascuno.
4. Il Comitato Direzionale, presieduto dal Segretario Generale, si riunisce per accertare e valutare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite ai fini dell'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base dei fattori indicati nella scheda allegata. Può disporre audizioni del personale oggetto di valutazione.
5. L'Ufficio Risorse Umane forma una graduatoria sulla base del punteggio risultante dalla media dei coefficienti PEO del triennio precedente e dai punteggi dei parametri aggiuntivi.
6. Il budget viene ripartito in base al numero di dipendenti tra le Aree e, al loro interno, per categoria.
7. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero non superiore al 50% per ciascuna categoria dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con ripartizione dei resti tra categorie all'interno di ciascuna Area, a partire da quelle con la percentuale di budget non intero più alto, nel rispetto della soglia percentuale stabilita per ciascuna categoria.
8. Viene garantito il passaggio di almeno una unità per ciascuna categoria all'interno di ciascuna Area.
9. Per ciascuna Area, i resti di budget non assegnato derivanti dall'attribuzione di PEO di tutte le categorie saranno cumulati e riassegnati a partire da quelli con la percentuale di budget non intero più alto, fino alla concorrenza del 50% .Gli ulteriori eventuali resti confluiranno nella parte variabile del Fondo.
10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media, riferita alla fascia, più elevata; in subordine a quello con la valutazione più alta nell'ultimo anno; in ulteriore subordine, a quello con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica. Concluse le operazioni di valutazione da parte del Comitato Direzionale la graduatoria viene approvata dal dirigente dell'Area Amministrativa e pubblicizzata. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà segnalare eventuali errori riguardanti la sua posizione.
11. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria della selezione effettuata, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI. Al personale non più in servizio sono corrisposti gli arretrati limitatamente al periodo di servizio prestato.

Criteri di attribuzione dei punteggi

1. La valutazione di esperienze e competenze avverrà con i seguenti criteri, producendo un punteggio complessivo compreso **tra 0 e 100**.

2. Valutazione della performance

Media valutazioni: media del coefficiente PEO conseguito nella scheda di valutazione dell'ultimo triennio moltiplicato per 7: **max 70 punti**.

3. Il Comitato Direzionale attesta, per i dipendenti interessati, le eventuali competenze acquisite ed esperienze maturate, assegnando un punteggio che andrà a sommarsi a quello correlato alle risultanze della valutazione:

4. Esperienza maturata e Competenze acquisite

Esperienza maturata: **max 15 punti** (un punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica).

Competenze acquisite: **max 15 punti** (assegnato dal Dirigente in base alla formazione autorizzata, a quella individuale e alla competenza acquisita nell'ambito lavorativo).

*(Segue la scheda di cui al punto **2.3. Procedura:***

Domanda di partecipazione alla selezione per le progressioni orizzontali).

