



**COMUNE DI GRADO**  
**Provincia di Gorizia**  
**Codice Fiscale/Partita IVA 00064240310**  
**34073 GRADO Piazza Biagio Marin, 4**  
**tel 0431 898111 telefax 0431 85212**

## **SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

Il presente sistema permanente di valutazione, adottato ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della L.R. 11 agosto 2010 n. 16, importante strumento di gestione delle risorse umane, si propone le seguenti finalità:

- coinvolgere il dipendente nelle azioni e nelle strategie dell'Ente esplicitando il contributo richiesto ad ognuno;
- migliorare le prestazioni individuali e di gruppo;
- motivare e responsabilizzare il personale rispetto all'attività svolta;
- orientare la prestazione al risultato, superando la logica del mero adempimento formale e burocratico;
- corrispondere i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'attività lavorativa;
- raccogliere continue e rilevanti informazioni sul funzionamento delle strutture organizzative.

Il sistema di valutazione del personale contenuto nella presente metodologia trova applicazione con decorrenza 1.1.2013.

### **Art. 1 Caratteristiche delle metodologie di valutazione**

Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. E' strettamente collegato agli obiettivi di PEG.

I Dirigenti e i responsabili di Servizio impostano le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dall'Ente. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti ed iniziative vengono assegnati ai dipendenti obiettivi individuali o di gruppo.

Sono valutati i risultati ottenuti, le prestazioni rese anche con più elevato arricchimento professionale, l'impegno profuso, la qualità della prestazione individuale, la flessibilità operativa, l'orientamento all'utenza interna ed esterna, il grado di autonomia e capacità organizzativa, le potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta.

Per la progressione orizzontale nella categoria avranno peso prevalente indicatori che valutino la disponibilità, la qualità del lavoro, l'impegno, le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente.

### **Art. 2 Soggetti competenti ad effettuare la valutazione**

La valutazione è effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dall'Organismo Indipendente di valutazione;

La valutazione individuale è di competenza dei dirigenti; per il Comando della polizia Locale, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente che prevede che il Comandante sia un dipendente incaricato direttamente dal Sindaco di Posizione Organizzativa, la valutazione individuale compete al Comandante.

Le valutazioni effettuate dai dirigenti sono oggetto di supervisione e verifica di omogeneità da parte della Conferenza dei dirigenti ed il funzionamento del sistema di valutazione sarà monitorato dall'Organismo indipendente di valutazione al quale spetta anche il compito di verificare la corretta applicazione del sistema.

### **Art. 3 Procedimento della valutazione**

La valutazione dei dipendenti è effettuata annualmente con l'utilizzo delle schede di valutazione allegate, nelle quali sono indicati gli elementi ed i criteri di valutazione con il relativo peso. A tal fine, alla conclusione di ogni anno, Il Dirigente, acquisito il giudizio sul grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvede alla compilazione della scheda di valutazione individuale.

Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:

- a) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente, con ponderazione totale pari al 40%
- b) valutazione delle prestazioni individuali, con ponderazione totale pari al 60%

Il punteggio finale da attribuire alla performance del singolo dipendente è dato dalla somma del punteggio conseguito nei due elementi di valutazione sopra indicati, tenuto conto delle rispettive ponderazioni.

Il risultato della valutazione viene considerato come segue:

- valore fino a 59 – prestazione non adeguata
- valore da 60 a 79 – prestazione parzialmente adeguata
- valore da 80 a 94 – prestazione adeguata
- valore da 95 a 100 – prestazione ottima.

Il sistema prevede una informazione anticipata ai dipendenti delle prestazioni attese.

Il Dirigente, nel caso individui situazioni critiche relativamente allo stato di attuazione degli obiettivi assegnati ed agli aspetti comportamentali attesi, comunica quanto rilevato al dipendente interessato con colloquio individuale.

La scheda individuale è consegnata al dipendente.

Nell'ipotesi in cui, nel corso del periodo di valutazione, sia cambiato il Dirigente di riferimento, la valutazione viene formulata dall'attuale dirigente congiuntamente, per quanto possibile, con quello precedente; analogamente, nel caso in cui nel corso del periodo di valutazione il dipendente sia stato trasferito per mobilità interna ad altro ufficio/servizio e quindi sia cambiato il dirigente di riferimento, la valutazione verrà effettuata dal nuovo dirigente congiuntamente, per quanto possibile, con quello precedente.

Ai fini dell'applicazione degli istituti della premialità i dipendenti di ogni area vengono inseriti in una graduatoria, relativa all'area stessa, in base al punteggio ottenuto nella valutazione. Vengono così formulate tante graduatorie quante sono le aree previste dalla macrostruttura.

Ai fini della quantificazione dei trattamenti accessori finalizzati a premiare il merito e la professionalità da corrispondere ai dipendenti, il punteggio finale ottenuto nella valutazione viene moltiplicato per il parametro di categoria come segue:

- a) categoria A: parametro 1,00
- b) categoria B: parametro 1,05
- c) categoria C, PLA: parametro 1,30
- d) categoria D, PLB e PLC: parametro 1,50

### **Art. 4 Progressioni orizzontali**

Il procedimento di valutazione viene effettuato anche finalizzato alla progressione orizzontale qualora nell'anno di riferimento vi siano risorse destinate dalla contrattazione a tale istituto. In questo caso

vengono utilizzate apposite schede nelle quali sono inseriti i fattori di valutazione previsti dall'art. 36 CCRL 7.12.2006. Le progressioni economiche sono attribuite, qualora siano presenti le relative risorse, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

Può accedere alla progressione orizzontale il solo personale che abbia ottenuto una valutazione della propria prestazione "adeguata" o "ottima" per 3 anni consecutivi. Qualora in sede di prima applicazione il periodo di riferimento sia più breve, si farà riferimento agli anni o all'anno immediatamente precedente.

Fra tutti i dipendenti che accedono alla selezione è stilata una graduatoria secondo il punteggio conseguito. Non partecipa alla selezione il personale che ha un'anzianità di servizio inferiore a tre anni nella posizione economica.

Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione la maggiore anzianità di servizio e, in caso di parità, la maggiore età anagrafica.

### **Art. 5 Tempistica**

La scheda di valutazione, compilata per ciascun dipendente entro un mese dall'approvazione del PEG o dall'assegnazione del budget è consegnata al dipendente entro i successivi 15 giorni.

Qualora il dirigente rilevi una prestazione non adeguata del dipendente provvede, non oltre il primo semestre, ad informare il dipendente nel corso di un formale colloquio.

A conclusione del periodo oggetto di valutazione, entro 30 giorni dall'acquisizione del parere dell'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi di PEG, il soggetto competente provvede a stilare la scheda di valutazione definitiva ed a comunicarla a ciascun dipendente.

Il dipendente può formulare le proprie osservazioni in contraddittorio; a seguito dello stesso, entro il termine di 15 giorni, la valutazione potrà essere confermata o modificata.

## **COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

### **Art. 6 Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la produttività**

A seguito di quanto previsto dal contratto decentrato in vigore presso il Comune relativamente al riconoscimento degli istituti premiali, dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile per incentivare la "produttività", si procede alla individuazione delle quote di risorse da assegnare alle singole strutture dell'Ente, per essere in seguito gestite dai rispettivi Responsabili.

Le risorse da assegnare ad ogni Dirigente sono così determinate:

- il budget viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG ad ogni Dirigente. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri, calcolati sulla base del rapporto tra le retribuzioni tabellari iniziali di categoria ed in particolare:
  - a) categoria A: parametro 1,00
  - b) categoria B: parametro 1,05
  - c) categoria C, PLA: parametro 1,30
  - d) categoria D, PLB e PLC: parametro 1,50
  
- la quota di fondo suddivisa per la sommatoria dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ponderata rispetto ai valori per ogni categoria e poi moltiplicata rispetto ai dipendenti assegnati a ciascun Dirigente, determina la quota di budget da assegnare. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale assegnato a ciascun dirigente in proporzione al periodo di permanenza nella struttura.

- L'assegnazione della quota individuale di produttività avviene suddividendo il budget assegnato al Dirigente per la somma del punteggio totale conseguito dai dipendenti appartenenti alla dotazione organica assegnatagli, parametrato per l'indice della categoria di appartenenza ed in proporzione al periodo di servizio nell'anno in caso di assunzione/cessazione. Il risultato così ottenuto, moltiplicato per lo stesso punteggio conseguito dal singolo dipendente, determina il compenso attribuito al dipendente stesso.
- I dipendenti che hanno conseguito una valutazione della prestazione "non adeguata" non concorrono all'assegnazione della quota individuale di produttività.

La quota individuale di produttività potrà essere erogata ai dipendenti interessati solo a seguito della validazione della relazione sulla prestazione effettuata dall'O.I.V.

### **Art. 7 "Progetti gestione"**

Al finanziamento di specifici "progetti gestione" può venire destinata, in sede di contrattazione decentrata, una quota delle risorse variabili del fondo non destinate al pagamento delle indennità contrattuali. Sempre in sede di contrattazione decentrata potrà venire destinata anche l'intera somma che residua dal pagamento delle indennità dovute contrattualmente nel caso in cui la stessa sia di importo troppo esiguo per poter finanziare la produttività collettiva. I "progetti gestione", previa verifica di omogeneità da parte della conferenza dei dirigenti, devono essere approvati dalla Giunta comunale sulla base di una relazione che contenga:

- a) finalità
- b) tempi di realizzazione
- c) personale interessato
- d) indicatori di misurazione
- e) criteri di valutazione

In sede di approvazione dei progetti, l'Amministrazione provvede anche ad attribuire il valore a ciascuno di essi.

La partecipazione e conseguente realizzazione dei progetti obiettivo non dovrà comportare pregiudizio per la normale attività della struttura né in alcun modo rallentare o posticipare gli altri obiettivi attribuiti dal PEG al settore interessato.

Il valore da attribuire al progetto sarà stabilito in relazione all'importanza dello stesso, all'impegno previsto in termini di professionalità e di tempo per la sua realizzazione.

I Dirigenti proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione di un consuntivo finale a conclusione del progetto dal quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. I risultati conseguiti verranno inseriti nella relazione sulla prestazione che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse.

L'attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nei progetti, in relazione alla partecipazione attiva ed all'apporto individuale desunti dai criteri di valutazione, potrà essere disposta solo a seguito della validazione della relazione sulla prestazione effettuata dall'O.I.V.