



## COMUNE DI LOSINE

Provincia di Brescia

### CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

La valutazione della performance dei dipendenti dell'Ente si riferisce alle seguenti Aree di risultato:

- **Area obiettivi:** riguarda il grado di realizzazione di specifici obiettivi preventivamente attribuiti nonché, per i ruoli di responsabilità apicale, le performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità misurate attraverso appositi indicatori di efficacia e di efficienza. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata avendo a disposizione una scala di valutazione articolata in 5 livelli.
- **Area competenze e comportamenti:** riguarda gli aspetti qualitativi della prestazione declinati in relazione al ruolo ricoperto. Il valutatore ha a disposizione una scala di valutazione articolata in 5 livelli.

#### 1. Valutazione degli obiettivi

La pesatura degli obiettivi assegnati è effettuata mediante i seguenti criteri:

- complessità del procedimento amministrativo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- grado di utilità trasversale all'intera struttura degli obiettivi assegnati;
- difficoltà gestionale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- grado di innovazione legata al raggiungimento degli obiettivi;
- indicazione della Giunta Comunale degli obiettivi strategici e prioritari.

La pesatura è espressa mediante un moltiplicatore con un valore minimo di 5. La somma dei pesi deve essere uguale al peso complessivo attribuito alla categoria giuridica di appartenenza del dipendente.

Ai fini dell'assegnazione della parte di retribuzione di risultato riferita all'area degli obiettivi il computo della valutazione avviene moltiplicando il peso, con il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati come specificato nella seguente tabella.

TABELLA N.1: GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Grado	Raggiungimento obiettivo
1	Obiettivo non raggiunto
2	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%
3	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%
4	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%

5	Obiettivo pienamente raggiunto
---	--------------------------------

## **2. Valutazione delle competenze e comportamenti**

Il Nucleo valuta le competenze assegnate attribuendo un valore espresso da un moltiplicatore.

La somma dei pesi deve essere uguale al peso complessivo attribuito all'area delle competenze.

Il valutatore ha a disposizione una scala di valutazione articolata in cinque livelli (vedi tabella 2).

Ad ogni livello corrisponde un indice che moltiplicato per il peso del parametro determina il punteggio da assegnare:

**TABELLA N. 2: CLASSI DI PUNTEGGIO E VALUTAZIONI CORRISPONDENTI**

<b>Classi</b>	<b>Giudizio sintetico</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DEL GIUDIZIO</b>
1	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
2	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
3	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
4	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
5	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

## **3. Valutazione del personale del comparto**

Il peso delle dell'area obiettivi e dell'area competenze/comportamenti è diverso a seconda delle categorie professionali:

- Cat. C - D per il 50% area obiettivi e 50% area competenze/comportamenti
- Cat. B per il 30% area obiettivi e 70% area competenze/comportamenti
- Cat. A 100% sulla valutazione della competenze/comportamenti

Gli obiettivi e gli indicatori su cui viene effettuata la valutazione vengono comunicati ai soggetti valutati a cura del Segretario comunale successivamente all'approvazione del Piano delle Performance.

La valutazione a consuntivo viene effettuata l'anno successivo.

Nel Comune di Losine il Sindaco ha la responsabilità dell'Ufficio tecnico, mentre il Segretario quella dei restanti servizi. Pertanto il Segretario valuta il personale dipendente attribuendo a consuntivo per ogni competenza assegnata un giudizio da 1 a 5, in base al quale viene calcolato il punteggio finale. Si precisa che l'operaio incardinato presso l'Ufficio tecnico è valutato dal Sindaco.

### **Attribuzione del compenso**

Successivamente alla valutazione, il Segretario definisce il compenso sulla base dei seguenti criteri:

- a) il punteggio complessivo ottenuto è direttamente proporzionale al valore economico secondo la seguente formula:

$$500 : pco = bi : X$$

dove:

500 = punteggio massimo conseguibile

*pco* = punteggio complessivo ottenuto

*bi* = budget individuale calcolato dividendo le risorse disponibili per il numero dei dipendenti;

*X* = compenso spettante

b) % rapporto di lavoro

c) giorni di lavoro valutabili (rispetto a 365 o 366 giorni in caso di anno bisestile) diminuiti dei giorni di assenza quali ad esempio: assenze per permessi per diritto allo studio, congedo parentale ed assenze a qualsiasi altro titolo.

Non sono considerate assenze:

- giornate di riposo ex L. 937/77
- fruizione del congedo ordinario
- il congedo di maternità, anche anticipato ed il congedo di paternità
- il recupero del lavoro straordinario
- permessi per lutto
- i permessi per citazione a testimoniare
- i permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000
- i permessi fruiti dai lavoratori portatori di handicap grave ex art. 33, c. 6, della L. 104/1992

Ai fini della determinazione del periodo di servizio annuo, sono da tenere in considerazione le seguenti variabili:

- il personale in congedo di maternità matura il diritto alla produttività ed alla retribuzione di risultato per i periodi di maternità anticipata ed obbligatoria, ivi compreso il primo mese di astensione facoltativa. In tal caso sarà presa in considerazione la valutazione dell'anno immediatamente precedente l'anno di riferimento.
- Il personale assunto a tempo determinato sarà valutato, ai fini della corresponsione dei compensi selettivi individuali di merito con le stesse modalità e criteri stabiliti per il personale assunto a tempo indeterminato, ma limitatamente al periodo eccedente i sei mesi continuativi riferiti al medesimo contratto di lavoro svolti presso lo stesso servizio. Per il pagamento di tali compensi e laddove siano presenti, verranno utilizzate parte delle economie generate dal sistema.

#### **4. Valutazione del personale dell'Area Posizioni Organizzative**

Ai responsabili di Area/Servizio titolari di posizione organizzativa è attribuita la retribuzione di posizione sotto forma di indennità mensile fissa e continuativa e la retribuzione di risultato sulla base dei risultati raggiunti.

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

La graduazione delle posizioni è effettuata, sulla base della loro complessità organizzativa e funzionale, avendo riguardo ai seguenti profili:

- collocazione nella struttura;
- complessità organizzativa;
- responsabilità gestionali.

Sono individuati i seguenti elementi di valutazione, parametrati in valori di apprezzamento da 1 a

10:

a) Collocazione nella struttura	b) Complessità organizzativa	c) Responsabilità gestionali
1. Apicalità della posizione 2. Personale assegnato 3. Relazioni interne ed esterne 4. Poliedricità della funzione 5. Supporto agli organi dell'ente	6. Attività intersettoriali gestite 7. Autonomia funzionale 8. Specificità delle cognizioni 9. Attività di studio e ricerca 10. Specializzazione professionale 11. Complessità dei processi	12. Responsabilità amministrativa 13. Responsabilità civile 14. Responsabilità penale 15. Capitoli di bilancio gestiti 16. Risorse finanziarie gestite

Il Segretario in qualità di Nucleo di Valutazione provvede all'attribuzione del coefficiente economico di posizione a ciascuna posizione organizzativa e alla determinazione della retribuzione di posizione, sulla base dei seguenti indirizzi applicativi:

- attribuisce a ciascuna posizione il “coefficiente economico di posizione” costituito dalla sommatoria dei punteggi conseguiti in ciascuno degli elementi.
- determina la retribuzione di posizione applicando proporzionalmente il coefficiente parametrico conseguito da ciascuna posizione alla retribuzione massima prevista, sulla base della formula:

$$160 : Rm = C : X$$

dove:

- 160 rappresenta il punteggio massimo conseguibile;
- Rm rappresenta la retribuzione massima prevista (data dal quoziente ottenuto dividendo la dotazione di bilancio disponibile per il numero di posizioni istituite);
- C rappresenta il coefficiente parametrico conseguito dalla posizione;
- X rappresenta la retribuzione di posizione.

#### Attribuzione della retribuzione di risultato ai responsabili

La valutazione della prestazione dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa viene effettuata sulla base di due aree di risultato alle quali viene attribuito un peso diverso.

L'area obiettivi pesa 60/100 e valuta la performance della struttura di diretta responsabilità del valutato attraverso specifici indicatori di efficacia e di efficienza la verifica del grado di realizzazione di specifici obiettivi selezionati tra quelli del Piano della Performance o altro atto specifico.

Gli obiettivi e gli indicatori su cui viene effettuata la valutazione vengono comunicati ai soggetti valutati a cura del Segretario comunale successivamente all'approvazione del Piano delle performance.

L'area valutazione delle competenze/comportamenti contiene le competenze assegnate alle quali è attribuito un peso in base al grado di rilevanza.

La retribuzione di risultato erogabile, determinata secondo il CCNL vigente nel valore massimo pari al 25% della retribuzione di posizione, viene calcolata in proporzione al punteggio assegnato. Successivamente alla valutazione da parte del Segretario in qualità di Nucleo di Valutazione, con determinazione viene attribuita la retribuzione di risultato che è calcolata in modo proporzionale con la seguente formula:

$$\% \text{ retribuzione di risultato da attribuire} = \frac{\text{punteggio complessivo} \times 25}{500 \text{ (punteggio max)}}$$