

ALLEGATO 5) - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI E SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La metodologia di valutazione della prestazione individuale dei Dirigenti - Segretario Generale e Dirigenti di Settore - consiste in un sistema strutturato composto da:

- una componente valutativa relativa al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati
Componente: **Performance organizzativa**
- una componente valutativa relativa al comportamento organizzativo, alle capacità di analisi e programmazione, relazione, gestione, valutazione.
Componente: **Performance individuale**

Tali ambiti di valutazione sono sintetizzati nella "*scheda di valutazione del personale dirigente*" che si suddivide pertanto in 2 parti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

B PERFORMANCE INDIVIDUALE

La somma dei punteggi ottenuti in ciascuna delle 2 sezioni dà luogo alla "*VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ATTIVITA', PUNTEGGIO FINALE*".

Tale punteggio finale è funzionale alla quantificazione della retribuzione di risultato di ciascun dirigente attraverso l'opportuno sistema di calcolo.

La Sezione **A** sintetizza i risultati ottenuti nell'anno di riferimento dai DIR/SG a seguito della conclusione del ciclo delle performance, facendo riferimento alle schede degli obiettivi dirigenziali individuali riportati nella "Relazione sulla Performance". Il provvedimento di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato è sottoposto all'approvazione della Giunta.

La Sezione **B** è compilata dal SG per i DIR. Per il SG è compilata dal PRES su proposta dell'OIV.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Con il *Piano della Performance/PIAO* la Giunta Camerale attribuisce al Segretario Generale e ai Dirigenti di Settore specifici obiettivi annuali.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso (su base 100) proporzionale all'importanza attribuitagli sulla base degli scopi e delle finalità dell'Ente, in considerazione della rilevanza esterna, della complessità e del rapporto fra obiettivo ed attività ordinaria. Il totale dei pesi dei singoli obiettivi dà, per ciascun soggetto valutato, un valore complessivo pari a 100.

Per essere efficacemente perseguiti e valutati, gli obiettivi devono essere coerenti con le strategie dell'Ente, chiari e verificabili. Qualora nel corso dell'anno fossero individuati dalla Giunta nuovi obiettivi, essi, previa negoziazione con i rispettivi soggetti interessati, comprensiva della nuova pesatura di tutti gli obiettivi da raggiungere, concorreranno con gli altri alla definizione del premio di produttività.

Il valore a consuntivo degli obiettivi è quello risultante dalla *Relazione sulla Performance*.

Il valore numerico del raggiungimento attribuito ad ogni singolo obiettivo (es: 100%, 90%...) viene moltiplicato per il peso dello stesso definito in sede di assegnazione, al fine di ottenerne il punteggio ponderato. Il valore complessivo della *performance organizzativa* di ciascun dirigente/SG è pari alla somma dei singoli pesi così ottenuti.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il comportamento organizzativo è relativo ai seguenti elementi:

Capacità di valutazione dei collaboratori
Capacità direzionale
Capacità di responsabilizzazione

Analisi e problem solving
Capacità relazionali e di networking
Trasparenza e prevenzione della corruzione

SISTEMA DI CALCOLO PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Per il calcolo della retribuzione di risultato intervengono i seguenti fattori:

	FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO
A	Valutazione globale dell'attività – Punteggio finale		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
B	Parametro relativo al grado di responsabilità	Segretario Generale	1,5
		Vicariato	1,25
		Di settore	1
C	Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte	Segretario Generale	1,3
		Vicariato	1,2
		Di Settore	1,1
			1
D	Parametro tempo <i>(in caso di assenze continuative di 30 giorni e multipli, il parametro subisce una proporzionale riduzione (es. assenza di 30 giorni = 11/12, assenza di 37 giorni = 11/12, assenza di 65 gg=10/12)</i>	da 1 a 12 mesi	12/12

PUNTEGGIOTOTALE: $PT = A \times B \times C \times D$

RETRIBUZIONE DI
RISULTATO =

FONDO DIRIGENTI x PUNTEGGIO TOTALE DIRIGENTE

SOMMA DEI PUNTEGGI TOTALI DEI DIRIGENTI

Le quote di retribuzione di risultato non percepite dal singolo dirigente per una "Valutazione globale dell'attività" (punto A dello schema sopra riportato) non massima sono acquisite a bilancio camerale.

Scheda di valutazione del personale dirigente anno x

DIPENDENTE	Nome	Cognome
CATEGORIA DIRIGENTE	X	
SETTORE	X	
RAPPORTO DI LAVORO	f.t/p.t	

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato, la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti è collegata (art 9 comma 1 D.lgs 150/2009):

A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

Performance organizzativa

B) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Performance individuale

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Performance organizzativa peso totale 65%
	Percentuale raggiunta (0-100)	Peso	
Performance di ente		15%	
Performance settore		50%	
Totale peso performance organizzativa		65%	
	Percentuali raggiunte x pesi: (ente x 15%; settore x 50%)		

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Fattori per la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi		
Punteggio		
2 gravemente insufficiente; 4 insufficiente; 6 sufficiente; 8 buono; 10 ottimo		
Fattori	Scala di valutazione (2 4 6 8 10)	Peso
Capacità di valutazione dei collaboratori capacità dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi degli stessi		
Capacità direzionale capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate		
Capacità di		

responsabilizzazione capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità		35%	Performance individuale peso totale 35%
Leadership capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente			
Innovatività capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale			
Analisi e problem solving capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando eventuali criticità di implementazione nonché possibili azioni correttive			
Capacità relazionali e di networking capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionale			
Trasparenza e prevenzione della corruzione grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente			
Cooperazione e team working capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente			
Orientamento all'utenza capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio			
TOTALE			
Valutazione media totale			
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE RAGGIUNTA	Punteggio totale raggiunto a base 100 x peso		

Valutazione globale dell'attività - Punteggio finale: Performance organizzativa + Performance individuale			Risultato
Totale Performance organizzativa			
Totale Performance individuale			
TOTALE			

Note del valutatore

Osservazioni del valutato

Firma del valutatore

_____ data _____

Firma, per notifica, del valutato

_____ data _____

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO			
FATTORI		PARAMETRI	PUNTEGGIO
A	Valutazione globale dell'attività		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
B	Parametro relativo al grado di responsabilità:	Segretario Generale	1,5
		Vicariato	1,25
		Di settore	1
C	Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte:	Segretario Generale Vicario di Settore	1,3
			1,2
			1,1
			1
D	Parametro tempo:	da 1 a 12 mesi	

PUNTEGGIO TOTALE: PT = A x B x C x D

RETRIBUZIONE DI RISULTATO =	$\frac{\text{FONDO DIRIGENTI X PUNTEGGIO TOTALE DIRIGENTE}}{\text{SOMMA DEI PUNTEGGI TOTALI DEI DIRIGENTI}}$
--------------------------------	--

Scheda di valutazione del Segretario Generale anno x

DIPENDENTE	Nome	Cognome
SEGRETARIO GENERALE	X	
SETTORE	X	
RAPPORTO DI LAVORO	f.t/p.t	

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato, la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti è collegata (art 9 comma 1 D.lgs 150/2009):

A) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

Performance organizzativa

B) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Performance individuale

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Performance organizzativa peso totale 70%
	Percentuale raggiunta (0-100)	Peso	
Performance di ente		20%	
Performance settore		50%	
Totale peso performance organizzativa		70%	
	Percentuali raggiunte x pesi: (ente x 20%; settore x 50%)		

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Fattori per la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi		
Punteggio		
2 gravemente insufficiente; 4 insufficiente; 6 sufficiente; 8 buono; 10 ottimo		
Fattori	Scala di valutazione (2 4 6 8 10)	Peso
Capacità di valutazione dei collaboratori capacità dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi degli stessi		
Capacità direzionale capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate		

Capacità di responsabilizzazione capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità		30%	Performance individuale peso totale 30%	
Leadership capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente				
Innovatività capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale				
Analisi e problem solving capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando eventuali criticità di implementazione nonché possibili azioni correttive				
Capacità relazionali e di networking capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionale				
Trasparenza e prevenzione della corruzione grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente				
Cooperazione e team working capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente				
Orientamento all'utenza capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio				
TOTALE				
Valutazione media totale				
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE RAGGIUNTA	Punteggio totale raggiunto a base 100 x peso			

Valutazione globale dell'attività - Punteggio finale: Performance organizzativa + Performance individuale			Risultato
Totale Performance			

organizzativa			
Totale Performance individuale			
TOTALE			

Note del valutatore

Osservazioni del valutato

Firma del valutatore

_____ data _____

Firma, per notifica, del valutato

_____ data _____

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO			
FATTORI		PARAMETRI	PUNTEGGIO
A	Valutazione globale dell'attività		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
B	Parametro relativo al grado di responsabilità:	Segretario Generale	1,5
		Vicariato	1,25
		Di settore	1
C	Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte:	Segretario Generale Vicario di Settore	1,3
			1,2
			1,1
			1
D	Parametro tempo:	da 1 a 12 mesi	

PUNTEGGIO TOTALE: PT = A x B x C x D

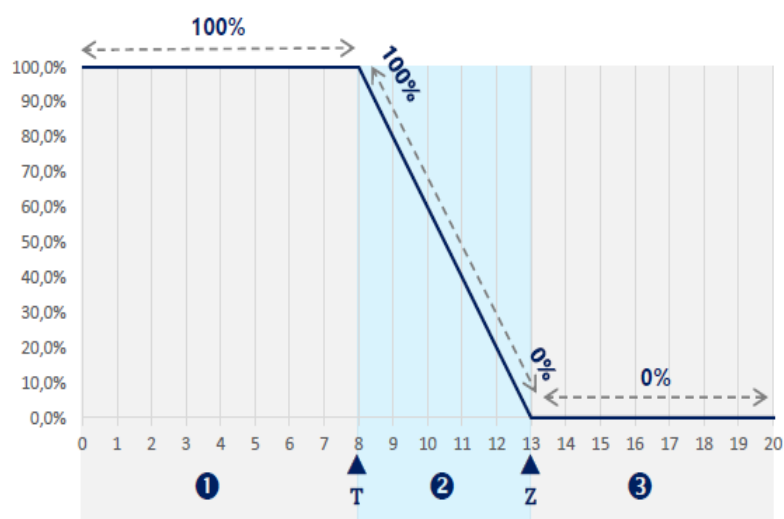
RETRIBUZIONE DI RISULTATO =	$\frac{\text{FONDO DIRIGENTI X PUNTEGGIO TOTALE DIRIGENTE}}{\text{SOMMA DEI PUNTEGGI TOTALI DEI DIRIGENTI}}$
--------------------------------	--

L’attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Generale e ai Dirigenti è subordinata al rispetto delle disposizioni normative che disciplinano gli obblighi dirigenziali rilevanti a tal fine, compreso il D.L. 13/2023 sul rispetto dei tempi di pagamento, la circolare del 03/01/2024 RGS-MEF, le note Unioncamere del 26/06/2023 e del 05/02/2024 (rispettivamente prot. 67341/2023 e prot. 12800/2024). L’applicazione delle indicazioni contenute nelle note Unioncamere avviene in via sperimentale per l’anno 2024.

La metodologia sottoillustrata è richiamata all’articolo 3 del Contratto collettivo decentrato integrativo dirigenziale per il triennio 2022- 2024, predisposto ai sensi dell’art. 7 del CCNL del 17/12/2020 dell’Area “Funzioni locali” sottoscritto in data 26/05/2023 e successivamente integrato con l’ipotesi di accordo sottoscritta in data 21/02/2024.

La metodologia di calcolo individuata, a seguito dalle indicazioni Unioncamere sui tempi di pagamento, è la seguente:

- si prende in considerazione l’indicatore di ritardo annuale previsto dalla circolare sopracitata in modo univoco per tutta la dirigenza.
- il target atteso **T** è <=**0** (zero) giorni.
- Il valore soglia **Z** è **20** giorni. Valori uguali o superiori alla soglia, comportano l’applicazione della massima penalizzazione



(fonte Sistema Informativo Integrato Unioncamere “Integra” – algoritmi grado di raggiungimento indicatori “<=”)

- il rispetto del target rende disponibile per intero l’importo teorico massimo della retribuzione di risultato della dirigenza, mentre un suo mancato o parziale raggiungimento ne comporta la riduzione fino al 30% indicato dalla legge, secondo la seguente graduazione:

Gg di ritardo	Entità penalizzazione
da -n gg a <1 gg	0%
>=1gg a <6 gg	5%
>=6gg a <11gg	15%
>= 11gg a <20gg	20%
>=20gg	30%

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile.

Le quote di retribuzione di risultato oggetto di penalizzazione sono acquisite a bilancio camerale.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Giada Grandi)

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi