



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 302 del 22 DIC. 2020

OGGETTO: "Sistema di valutazione permanente della performance dell'area della dirigenza". Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n° 77 e del Decreto del Ministro per la P.A. del 19.10.2020.

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventi il giorno VENTIDUE del mese di DICEMBRE,
alle ore 17,30, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario
Generale Avv. M. A. CAPONETTI :

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale Segretario Generale

Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance

OGGETTO: "Sistema di valutazione permanente della performance dei dipendenti dell'area della dirigenza". Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n° 77 e del Decreto del Ministro per la P.A. del 19.10.2020.

PREMESSO che il D.lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, dispone che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine adottano ed aggiornano annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

CONSIDERATO che il D.lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare il D. lgs.150/2009;

CHE pertanto, con D.S. n°96 del 31/05/2019 è stato approvato il "Sistema di valutazione permanente dell'area della dirigenza", aggiornamento 2019;

CHE l'emergenza epidemiologica, determinata dalla diffusione pandemica del virus Covid-19, ha posto le Amministrazioni Pubbliche di fronte a problematiche di gestione dei rapporti di lavoro che hanno riguardato la maggior parte degli istituti giuridici ed economici;

VISTO l'articolo 263, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e, in particolare, il comma 1, il quale prevede che, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile;

CHE le misure dell'art. 263, relative all'applicazione del lavoro agile, sono valutate ai fini della performance;

CHE in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile;

CHE il Ministro per la Pubblica amministrazione, con proprio decreto del 19 ottobre 2020, emanato in attuazione dell'art. 263, ha fissato i criteri per la definizione di lavoro agile, equiparandolo alla modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative;

CHE l'art. 6 del suddetto decreto dispone che "Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi";

CHE al fine di rendere più coerente il processo di valutazione già vigente con la normativa intervenuta si è reso necessario adeguare il "Sistema di valutazione permanente della performance dei dipendenti dell'area del comparto" aggiungendo le diciture evidenziate in neretto, nelle parti di seguito elencate:

- Punto 1.2 - **"l'attuazione del lavoro agile, garantendone la corretta applicazione"**
- Punto 1.3 **"Nel piano della performance una sezione è dedicata al lavoro agile e ne definisce le misure organizzative e tecnologiche, funzionali a renderlo operativo"**
- Punto 1.4 **"anche con riferimento alle attività lavorative svolte in modalità agile"**
- Punto 1.6 **" Una apposita sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati delle attività lavorative rese in modalità agile al fine di verificarne l'impatto sulla produttività individuale e organizzativa"**
- Punto 2.1 **"attuazione di attività lavorative e progetti in modalità agile"**

Visto il parere espresso dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 15.12.2020;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi e la Struttura organizzativa ed il Piano delle competenze allegati, approvato con Decreto sindacale n°122 del 05/07/2019;

VISTO il vigente Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance, approvato con Decreto sindacale n° 196 del 12 novembre 2019;

VISTO il CCNL vigente del personale della Dirigenza ;

VISTO il vigente Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina;

VISTO il d. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
VISTO l'Ordinamento Regionale degli EE.LL.
VISTO lo Statuto provinciale

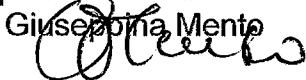
Si propone che il Sindaco Metropolitano
DECRETI di

Prendere atto della narrativa del presente provvedimento, che qui si intende integralmente riportata;

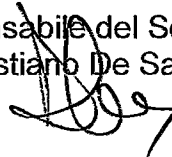
Adeguare il "Sistema di valutazione permanente della performance dell'area della Dirigenza - Aggiornamento 2019" già approvato con D.S. n° 96 del 31/05/2019, ai criteri fissati dalla normativa in materia di flessibilità del lavoro pubblico e del lavoro agile;

Dare atto che il "Sistema di valutazione permanente della performance dell'area della dirigenza. Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile 2020", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, introducendo gli adeguamenti riportati in neretto nel testo novellato, risulta adeguato ai dettami del decreto del 19 ottobre 2020, emanato dal Ministro per la Pubblica amministrazione, per le motivazioni riportate in narrativa .

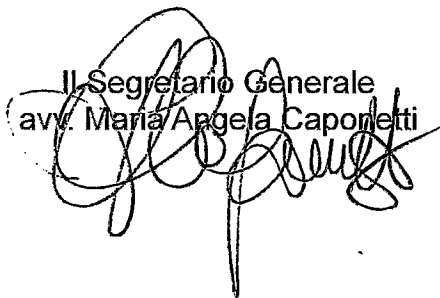
La Responsabile dell'Ufficio Supporto NIV
Giuseppina Mento



Il Responsabile del Servizio
Sebastiano De Salvo



Il Segretario Generale
avv. Maria Angela Caporietti



SI ALLEGA:

1. Sistema di valutazione della performance dell'area della dirigenza. Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile 2020

OGGETTO: "Sistema di valutazione permanente della performance dell'area della dirigenza". Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n° 77 e del Decreto del Ministro per la P.A. del 19.10.2020.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addì 22.12.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. M.A. Caponetti

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addì 22.12.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. M.A. Caponetti

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

favorevole

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addì 22.12.2020

IL DIRIGENTE II DIREZIONE
Dott.ssa Annamaria Tripodo

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addì 22.12.2020

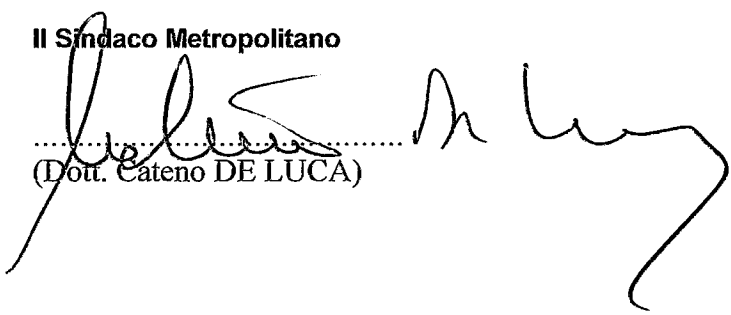
IL DIRIGENTE II DIREZIONE
Dott.ssa Annamaria Tripodo

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 22/12/2020 Funzionario

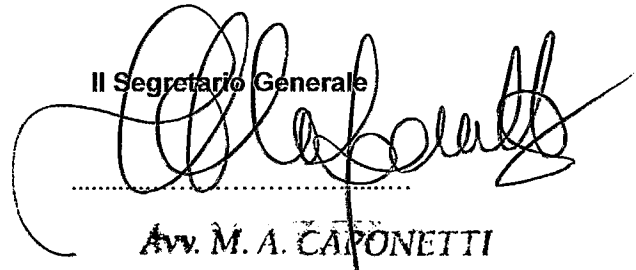
OGGETTO: "Sistema di valutazione permanente della performance dell'area della dirigenza". Adeguamento alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n° 77 e del Decreto del Ministro per la P.A. del 19.10.2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
Avv. M. A. CAPONETTI

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.
--

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

***SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA***

Adeguamento 2020

SOMMARIO:

Parte I - Articolazione generale del sistema di misurazione e valutazione

1.1. Premessa	pag. 3
1.2. Principi generali del sistema	pag. 3
1.3. Piano della performance	pag. 3
1.4. Livelli della performance	pag. 5
1.5. Ambito di applicazione	pag. 6
1.6. Relazione sulla Performance	pag. 6

Parte II – Metodologia per la valutazione della performance organizzativa

2.1. Monitoraggio e valutazione della performance organizzativa	pag. 7
2.2. Liquidazione finale del premio per la performance organizzativa	pag. 9

Parte III - Metodologia per la valutazione della performance individuale dei dirigenti.

3.1. Principi generali	pag. 9
3.2. Metodo adottato	pag. 10
3.3. Modalità di svolgimento del processo di valutazione	pag. 12

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE

pag. 23

SCHEDA DI RILEVAZIONE E VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE

pag. 27

Parte I – Articolazione generale del sistema di misurazione e valutazione

1.1 - Premessa

Nel rispetto dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/09 e nel Regolamento dell'Ente che disciplina la misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance, il presente documento ha l'obiettivo di delineare il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'area dirigenziale della Città metropolitana.

La metodologia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e dei responsabili di posizione organizzativa costituisce oggetto di separata regolamentazione.

1.2 - Principi generali del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance promuove:

- la responsabilizzazione e valorizzazione di tutto il personale della Città Metropolitana di Messina nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente;
- il miglioramento continuo di tutta l'organizzazione dell'Ente per aumentare l'efficienza, l'efficienza e l'economicità dei risultati ed il grado di soddisfazione dell'utenza;
- l'orientamento al lavoro di gruppo ed alla collaborazione finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Unità Organizzativa di appartenenza;
- l'integrazione tra gli strumenti di programmazione e valutazione dell'Ente e quelli di valutazione del personale;
- il miglioramento del "benessere organizzativo" di tutta l'organizzazione dell'Ente.
- **l'attuazione del lavoro agile, garantendone la corretta applicazione.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è chiamato quindi ad attuare i principi di:

- trasparenza: i soggetti valutati sono preventivamente informati sui criteri adottati per la valutazione della performance e le risultanze finali rese accessibili nel rispetto delle norme sulla trasparenza;
- concretezza: il sistema deve consentire di esprimere giudizi elaborati sulla base di elementi concreti (anche se espressi in forma qualitativa), tesi alla verifica dell'effettività di quanto realizzato e ottenuto dai Dirigenti;
- confronto e orientamento alla condivisione: pur nel rispetto dei rispettivi ruoli, gli obiettivi assegnati sono discussi sul piano della concretezza e della fattibilità.

1.3 - Piano della performance

Ai sensi dell'art.169 del TUEL, il Sindaco Metropolitano adotta il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) individuando, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai dirigenti e ad eventuale personale posto in posizione di autonomia e responsabilità. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione gli obiettivi sono comunque definiti, tenendo conto degli effetti derivanti dalla eventuale gestione provvisoria del bilancio di previsione per consentire comunque la continuità dell'azione amministrativa con l'adozione del PEG provvisorio.

Il PEG è unificato organicamente con il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art.108 del TUEL con il Piano della Performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009;

Il "Piano della Performance" è il documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target che l'Amministrazione intende perseguire, al cui raggiungimento, misurato e valutato secondo il presente sistema di misurazione e valutazione, unitamente al sistema di valutazione dei dipendenti e dei titolari delle Posizioni Organizzative, è collegata la liquidazione del trattamento accessorio dei dirigenti, responsabili di Posizioni Organizzative e dipendenti del comparto nei limiti delle risorse che la contrattazione decentrata, in sede di destinazione del fondo annualmente costituito, attribuisce alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro.

Il Piano della Performance triennale, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è definito dal Sindaco Metropolitano, non oltre il termine del 31 gennaio dell'anno di riferimento in collaborazione con i vertici dell'amministrazione ed individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, 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 della Performance è declinato, per l'anno di gestione, nel Piano degli obiettivi, che terrà conto delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate ai responsabili per il perseguimento degli obiettivi definendo modalità e temporalità del perseguimento degli stessi.

Tali documenti sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza e la prevenzione della corruzione costituiscono area strategica e devono tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali.

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono formulati in collegamento con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione e con la programmazione definita nel Piano della Performance.

Nel piano della performance una sezione è dedicata al lavoro agile e ne definisce le misure organizzative e tecnologiche, funzionali a renderlo operativo.

Con il Piano degli Obiettivi sono indicati:

1. Gli obiettivi di performance organizzativa di Ente e di Direzione;
- 2 - gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti
- 3 - le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi;
- 4 - le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo (fasi di attività) e dei risultati che ci si attendono dallo svolgimento delle stesse (in termini di qualità dei servizi erogati e degli interventi).
- 5 – gli indicatori di risultato ed il target atteso.

Sono inoltre specificati:

- le linee strategiche alle quali si collegano gli obiettivi;
- i Responsabili del raggiungimento degli obiettivi;
- per ogni capitolo di bilancio affidato, la destinazione e l'ammontare disponibile;
- gli stakeholder che caratterizzano l'obiettivo;

Il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi sono annualmente aggiornati ed integrati con nuovi elementi volti a migliorare il sistema della programmazione, il sistema degli indicatori, i sistemi di monitoraggio e verifica.

Integrano il Piano della Performance gli obiettivi assegnati alle Unità di staff di diretta collaborazione del Sindaco Metropolitano ed al Corpo di Polizia Metropolitana.

1.4 - Livelli di performance

Il sistema di valutazione riguarda due livelli di performance:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:**

a) di ENTE : valuta il livello di raggiungimento di specifici obiettivi, individuati a tal fine, attraverso la misurazione dei risultati ottenuti complessivamente dalla struttura.

b) di DIREZIONE : valuta il livello di raggiungimento di specifici obiettivi, individuati a tal fine, attraverso la misurazione dei risultati ottenuti complessivamente da ogni Direzione, dalla Segreteria Generale, dallo Staff del Sindaco Metropolitano e dal Corpo di Polizia Metropolitana. La valutazione della performance organizzativa è espressa dal Nucleo Indipendente di Valutazione sulla base della percentuale di raggiungimento degli specifici obiettivi individuati a tal fine con il Piano della performance.

Ai processi di misurazione della performance organizzativa partecipano i cittadini, anche in forma associata, anche comunicando direttamente al NIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati.

L'Amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

Gli utenti interni partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto.

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli altri utenti esterni e interni sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale.

Il NIV verifica l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa e della validazione della Relazione sulla Performance.

- **PERFORMANCE INDIVIDUALE :**

Valuta il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, la performance relativa alla Direzione di diretta responsabilità, il contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente, le competenze professionali e manageriali dimostrate, i comportamenti organizzativi posti in essere nel corso dell'anno per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, **anche con riferimento alle attività lavorative svolte in modalità agile.**

La valutazione della performance individuale è espressa sulla base di punteggi attribuiti numericamente utilizzando criteri specifici e tenendo conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuati annualmente nel piano degli obiettivi e assegnati a ogni singolo dirigente.

Nella valutazione della performance individuale dei dirigenti potranno incidere eventuali rilevazioni sul benessere organizzativo, cioè sul grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori impiegati in ogni tipo di occupazione presso l'Ente. Potranno essere inoltre attivate indagini di "percezione diffusa" della qualità dell'attività di direzione posta in essere.

Un ulteriore elemento valutativo è rappresentato dai rilievi mossi dal Segretario Generale al dirigente per disfunzioni e ritardi. La complessiva gravità sarà determinata dal Nucleo su proposta del Segretario Generale in ordine alle attività dell'anno di riferimento ed inciderà sulla valutazione della performance individuale dirigenziale dell'area interessata dal provvedimento.

L'impatto della valutazione, in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, è monitorato annualmente, attraverso il Sistema dei controlli interni e con il supporto del Nucleo indipendente di valutazione, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

1.5 - Ambito di applicazione

Il presente sistema è rivolto a tutti i dirigenti dell'Ente.

La valutazione ai fini della performance individuale viene effettuata se il servizio prestato è pari ad almeno sei mesi. Nel computo non vanno annoverate le astensioni obbligatorie previste per legge.

Nel caso di servizio prestato per periodi inferiori la performance individuale non è valutabile.

1.6 - Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance elaborata dal Segretario Generale, che si avvale della collaborazione dei Dirigenti, è approvata dal Sindaco Metropolitano nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs.150/09. La Relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla performance è validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione.

La validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del d. lgs.150/09.

La stessa è pubblicata sul sito istituzionale entro il 30 giugno.

Parte II – Metodologia della valutazione della performance organizzativa

2.1 - Monitoraggio e valutazione della performance organizzativa

La Performance organizzativa è misurata a livello di ente e di direzione.

Essa rappresenta l'insieme dei risultati attesi e realizzati dall'amministrazione nel suo complesso e l'apporto delle sue unità organizzative di massimo livello (Direzioni o Unità con autonoma responsabilità) alle attività strategiche, settoriali e trasversali dell'Ente.

La valutazione della performance organizzativa viene espressa sulla base degli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/09:

- *l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività;*
- *l'attuazione di piani e programmi;*
- *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;*
- *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;*
- *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;*
- *lo sviluppo delle relazioni con gli enti territoriali e le istituzioni dell'area metropolitana;*
- *l'efficienza nell'impiego delle risorse;*
- *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

Nella valutazione della **performance organizzativa di Ente** si considerano l'insieme degli obiettivi assegnati a tale fine con il Piano della Performance attribuendo il valore del risultato all'amministrazione nel suo complesso, valutando gli obiettivi complessivamente da zero a cento sulla base del peso ponderale attribuito.

Per la **performance organizzativa di Ente** si tiene conto principalmente degli effetti derivanti dall'attuazione del Sistema dei controlli dell'Ente e riguardanti:

- l'Etica Amministrativa (Trasparenza, Anticorruzione);
- la Conformità alle norme di carattere generale (Tempi procedurali, Regolarità amministrativa);
- la Qualità dei servizi (Rispetto degli indicatori di qualità, Rilevazione della qualità percepita – customer satisfaction);
- l'Efficienza nell'impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali rapportate al risultato raggiunto
- obiettivi comunque attribuiti dagli organi di governo.

Nel calcolo della **performance di Direzione** si considerano l'insieme degli obiettivi assegnati alla Direzione con il Piano della Performance per misurarne l'apporto alle attività strategiche, settoriali e trasversali, attribuendo il valore del risultato alla direzione di appartenenza, valutando gli obiettivi da zero a cento sulla base del peso ponderale attribuito che per il livello dirigenziale dovrà essere prevalente sugli altri parametri di valutazione della performance individuale.

Essa rileva principalmente l'efficienza e l'efficacia delle azioni direttamente collegate all'organizzazione, quindi relativi all'ambito di diretta responsabilità dei Dirigenti e del personale posto in posizione di autonomia e responsabilità.

Il valore ponderale medio degli obiettivi realizzati nell'ambito della direzione, determina la valutazione della performance di direzione.

Per la *performance di Direzione* si tiene conto principalmente dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni direttamente collegate all'ambito direzionale. Potranno essere misurati in ambito dirigenziale anche gli obiettivi di Performance Organizzativa di Ente.

Gli obiettivi di *performance di Direzione* possono riguardare in particolare:

- il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'attuazione di misure formative per l'accrescimento delle competenze professionali;
- l'innovazione organizzativa e digitale;
- obiettivi che rispondano ai bisogni e alle aspettative della collettività;
- l'attuazione di piani di miglioramento e programmi di sviluppo delle attività e dei servizi;
- lo sviluppo relazionale con i cittadini, l'attuazione di politiche della comunicazione e di comunità;
- lo sviluppo delle relazioni con gli enti territoriali e le istituzioni dell'area metropolitana;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati mantenendo un carattere efficiente nell'uso delle risorse umane e finanziarie;
- **attuazione di attività lavorative e progetti in modalità agile.**
- obiettivi comunque attribuiti dagli organi di governo alla direzione. Essi sono verificati attribuendo il risultato di tali misure alle Direzioni.

La soglia minima al di sotto della quale non è attribuito alcun valore è del 60% del punteggio medio conseguito per tutti gli obiettivi valutati nell'ambito organizzativo di riferimento.

Tale valore complessivo determinato dal NIV costituisce la massa di salario accessorio, assegnabile ai dirigenti, rispettivamente a titolo di Performance organizzativa di Ente e di direzione, con riferimento al punteggio conseguito nella Performance individuale.

L'andamento della Performance programmata è monitorato, con cadenza semestrale dal Nucleo indipendente di valutazione che si avvale di ogni utile documentazione fornita dal Servizio "Controllo della performance". Il Nucleo indipendente di valutazione segnala prontamente all'Amministrazione eventuali scostamenti, criticità e prospettive di sviluppo.

Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dal NIV ai fini della validazione di cui all'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/09.

Le modalità di partecipazione dei cittadini e degli utenti interni, questi ultimi in relazione ai servizi strumentali e di supporto, al processo di misurazione della performance organizzativa saranno stabilite dal NIV con apposite linee guida.

Il sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati dovrà favorire ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi e l'utilizzo di modalità interattive.

Le modalità individuate sono tempestivamente rese pubbliche.

Al termine dell'esercizio il Nucleo indipendente di valutazione, ricevute le Relazioni sugli obiettivi di Performance, compie la valutazione della Performance Organizzativa di Ente e Performance di Direzione determinandone i valori percentuali finali.

2.2 - Liquidazione finale del premio per la performance organizzativa.

Al termine del procedimento di valutazione della performance organizzativa il Servizio Gestione Economica del Personale provvederà alla liquidazione dei premi spettanti in conformità alle valutazioni espresse dal Nucleo indipendente di valutazione, previa approvazione e validazione della Relazione sulla Performance.

La valutazione positiva della Performance dell'Ente dà titolo alla corresponsione del premio nei limiti contrattuali previsti ed in presenza di una valutazione della performance individuale positiva ed in rapporto al suo valore.

La Performance dell'Ente è ritenuta insufficiente e quindi non viene riconosciuta alcun premio qualora non venga raggiunto il punteggio minimo complessivo di 60/100.

La valutazione positiva della Performance della Direzione o struttura di appartenenza del dirigente dà titolo alla corresponsione del premio nei limiti contrattuali previsti ed in presenza di una valutazione della performance individuale positiva ed in rapporto al suo valore.

La Performance della Direzione è ritenuta insufficiente e quindi non viene riconosciuta alcun premio qualora non venga raggiunto il punteggio minimo complessivo di 60/100.

Parte III - metodologia per la valutazione della performance individuale dei dirigenti

3.1 - Principi Generali

Il sistema di valutazione è finalizzato ad orientare i risultati verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dai competenti organi ed è correlato al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Bilancio, assumendo la logica della direzione per obiettivi come metodo di stile di gestione, che lega il controllo direzionale alla performance manageriale.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è riferita:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al livello di conseguimento di specifici obiettivi assegnati;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ai comportamenti organizzativi tenuti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

La valutazione della performance dirigenziale individuale comporta inoltre:

- orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza , superando il modello dell' adempimento meramente burocratico-formale;
- orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative , per sviluppare il gioco di squadra ed assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- stimolare la capacità innovativa, per sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni ,organizzative e non , per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza, efficacia ed economicità nella gestione;
- orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;
- qualità della presenza;
- qualità ed impegno nello sviluppare relazioni esterne ed interne
- capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori.

3.2 - Metodo adottato

Per ogni Dirigente vengono individuate quattro aree di valutazione:

1. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Oltre agli obiettivi di performance organizzativa di Ente e di Direzione sono assegnati obiettivi dirigenziali, attraverso la definizione di schede-obiettivo, con riferimento ai seguenti fattori di valutazione:

A) Ambito Strategico:

in tale ambito rientrano gli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di diretta responsabilità. Agli indicatori di performance di tale ambito è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

B) Ambito Operativo:

- efficace raggiungimento di obiettivi specifici individuali;
- obiettivi di miglioramento dell'attività ordinaria.

2. QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA e DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Il contributo assicurato alla performance generale della struttura viene valutato sulla base dei seguenti parametri:

- qualità della presenza;

- qualità e rilievo delle relazioni esterne, interne e con il personale;
- qualità del rapporto con i cittadini e con gli stakeholders;
- qualità e idoneità dell'attività.

Per quanto riguarda la valutazione del comportamento organizzativo, si valuta l'insieme delle capacità nonché delle esperienze e conoscenze che la figura dirigenziale dimostra di possedere ed applica per porre in essere i comportamenti più adatti allo specifico ruolo organizzativo:

- Capacità di direzione organizzativa;
- Capacità di gestione delle risorse umane;
- Capacità di relazione e integrazione.

I criteri di valutazione prendono in considerazione:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di realizzazione di cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità di innovazione;
- il contributo all'integrazione con altre strutture;
- l'iniziativa.

3. COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE

- Vengono valutate attraverso la valutazione delle variabili che indicano la qualità dell'apporto personale specifico del dirigente, individuando le modalità comportamentali con cui egli raggiunge particolari risultati e gli obiettivi predefiniti.

4. DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

- Attraverso la valutazione delle variabili che indicano la capacità dimostrata nel saper differenziare la valutazione dei propri collaboratori.

.....

La stima delle quattro componenti della *performance individuale* concorre ad una valutazione di sintesi per la distribuzione della retribuzione della performance individuale. La ponderazione dei diversi fattori è espressa in termini percentuali su base 100, in modo da evidenziare gli obiettivi raggiunti, la qualità del contributo alla performance della struttura ed il comportamento organizzativo, le competenze professionali e la capacità di differenziazione della valutazione.

Le quattro diverse aree sono così ponderate:

COMPONENTI della PERFORMANCE INDIVIDUALE					
Aree di valutazione performance individuale	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI		QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA' e DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	DIFFERENZIAZIONI DELLA VALUTAZIONE
	Obiettivi dell'ambito di diretta responsabilità	Obiettivi specifici individuali			
	% Fattori	40%30%			
	Fp 70 %				

Fp = fattore di ponderazione

3.3 – Modalità di svolgimento del processo di valutazione

Il processo di valutazione si articola nelle tre fasi che seguono:

Fase 1 : Definizione degli obiettivi e loro assegnazione ai Dirigenti delle Direzioni

Il Sindaco metropolitano, avvalendosi della collaborazione del Segretario Generale, definisce il Piano della Performance.

Nel Processo di definizione degli obiettivi il Segretario generale consulta i dirigenti ed il personale eventualmente posto in posizione di autonomia e responsabilità.

La prima fase si conclude con un colloquio di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e con l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG), del Piano delle Performance e del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Resta fermo quanto previsto al punto **1 . 3 - Piano della performance .**

Fase 2 : Monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti

Con cadenza **semestrale** ogni Dirigente è tenuto a trasmettere al NIV una scheda di monitoraggio relazionando sullo stato di attuazione degli obiettivi, segnalando eventuali scostamenti dalle fasi di attività programmate, monitorando le risorse impegnate, individuando eventuali criticità e diverse prospettive di sviluppo.

La mancata trasmissione della relazione entro i termini determina la riduzione del punteggio salvo motivate giustificazioni del ritardo. **Un ritardo oltre il trentesimo giorno implica una riduzione del punteggio del 10%; oltre 2 mesi si considera non presentata, in tal caso sarà espresso un valore pari a 0 (zero).**

La relazione sullo stato di attuazione di obiettivi intersettoriali sarà affidata al

Dirigente della Direzione che assumerà la responsabilità di coordinamento del progetto/obiettivo.

Il NIV, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Fase 3 : Valutazione finale della Performance individuale e procedure di conciliazione

Al termine dell'incarico e comunque entro il 31 gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti presentano al Sindaco Metropolitano, al Segretario Generale ed al Nucleo indipendente di Valutazione la relazione finale sull'attività svolta, con la documentazione idonea a valutare, tra l'altro, gli scostamenti tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti.

Tale relazione deve contenere una prima proposta di auto-valutazione formulata dal Dirigente in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità del contributo alla performance generale della struttura, del comportamento organizzativo, delle competenze professionali e della capacità di differenziazione della valutazione. dei propri collaboratori.

Le relazioni sullo stato di raggiungimento degli obiettivi vanno presentate contestualmente alle valutazioni degli obiettivi assegnati e realizzati dai titolari di posizione organizzativa e dagli uffici.

Entro i successivi 60 giorni Il Nucleo Indipendente di Valutazione esprime, sentita la relazione del Segretario Generale, una valutazione finale della performance individuale, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari e di altri dati a disposizione.

L'esito della valutazione viene comunicata al Dirigente. Il Dirigente interessato ha facoltà di presentare le proprie osservazioni al Nucleo indipendente di valutazione entro il termine dei successivi 15 giorni.

La fase si conclude con la formalizzazione della proposta di valutazione da parte del Nucleo indipendente di valutazione che sarà trasmessa al Sindaco Metropolitano per la relativa approvazione.

1^ AREA DI VALUTAZIONE: RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- essere chiari e ben definiti;
- essere coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;
- essere misurabili nella loro quantificazione;
- essere significativi;
- essere innovativi;
- il loro raggiungimento deve comportare, ove possibile, dei risparmi;
- possono riferirsi a progetti pluriennali.

e riguardano:

A) Ambito Strategico

In tale ambito rientrano gli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di diretta responsabilità. Agli indicatori di performance di tale ambito è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

Rientra in tale fattispecie anche la riallocazione a "cascata" degli obiettivi di performance organizzativa.

B) Ambito Operativo

- efficace raggiungimento di obiettivi specifici individuali;
- obiettivi di miglioramento dell'attività ordinaria.

Gli obiettivi sono diversamente ponderati con l'applicazione di pesi specifici definiti in sede di adozione del Piano delle Performance tenendo conto del loro valore operativo o strategico.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi

Obiettivi		Autovalutazione grado raggiungimento Obiettivo (da 0 a 100)	Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Obiettivi di ambito strategico (In tale ambito rientrano gli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di diretta responsabilità) Fp= 40%				
	Obiettivi di ambito operativo Fp= 30%				
Peso attribuito alla 1^ Area di valutazione Fp _A =70%			Totale =	100	_____
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P=$					_____ A

Il Peso di ogni obiettivo di ambito operativo o strategico sarà determinato in sede di definizione del Piano degli Obiettivi sulla base della complessità e della valenza strategica di ogni singolo obiettivo assegnato, avendo riguardo agli indirizzi programmatici degli Organi dell'Ente.

La soglia minima al di sotto della quale non è attribuito alcun punteggio è del 60% del punteggio medio conseguito per tutti gli obiettivi valutati.

2^ AREA DI VALUTAZIONE: QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA' e DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Il contributo assicurato alla performance generale della struttura viene valutato sulla base dei seguenti parametri:

- qualità della presenza;
- qualità e rilievo delle relazioni esterne, interne e con il personale;
- qualità del rapporto con i cittadini e con gli stakeholders;
- qualità e idoneità dell'attività.

Per quel che riguarda la valutazione del comportamento organizzativo, i criteri prendono in considerazione:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di realizzazione di cambiamenti;
- il senso di responsabilità;

- la capacità di innovazione;
- il contributo all'integrazione con altre strutture;
- l'iniziativa;
- la capacità di direzione.

Il Dirigente, sulla base delle attività espletate, fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sul proprio contributo alla performance generale della struttura e sul comportamento organizzativo dimostrato indicando un punteggio, che potrà essere confermato ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Segretario Generale.

In particolare, per quanto riguarda i comportamenti organizzativi gli elementi da prendere in considerazione per esprimere la valutazione sono i seguenti:

CAPACITÀ DI DIREZIONE ORGANIZZATIVA

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimenti ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale;
- capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di pianificazione, programmazione e controllo, connesse alle funzioni affidate;
- grado di aderenza e cofinalizzazione agli obiettivi del vertice, che ne presuppone la conoscenza.

CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro;
- capacità di supportare i collaboratori nelle soluzioni dei problemi, incoraggiandoli a crescite personali e professionali;
- capacità di trasferire ai collaboratori parte delle proprie competenze e dell'attività di coordinamento attraverso un corretto utilizzo dello strumento della delega.

CAPACITÀ DI RELAZIONE E INTEGRAZIONE

da valutarsi sulla base dei seguenti elementi:

- contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative;

- capacità di lavoro in gruppo, condivisione di responsabilità, collaborazione con aree gestionali diverse dalla propria.

2^ AREA DI VALUTAZIONE: Valutazione di sintesi della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e del comportamento organizzativo					
Fattori di valutazione		Autovalutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V*P)
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e temperando gli impegni esterni. Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per l'emanazione del provvedimento.			3	
2	Qualità delle relazioni esterne, interne e con il personale e gli stakeholders.			2	
3	Capacità di direzione organizzativa			3	
4	Capacità di gestione delle risorse umane e di relazione e integrazione			2	
5	Competenze professionali e manageriali dimostrate			5	
Peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione Fp_B 15%			Totale =	15	_____
Media ponderata fattori di contributo assicurato alla performance e del comportamento organizzativo : $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$					B _____

3^ AREA DI VALUTAZIONE: COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE

Le competenze professionali e manageriali sono dimostrate dalle prestazioni costituenti l'insieme dei comportamenti con cui un individuo raggiunge particolari risultati in base ad obiettivi predefiniti. Essi sono valutabili soprattutto in relazione alle conoscenze e alla preparazione professionale manifestate, specifiche del ruolo.

Tale area viene valutata tenendo conto di cinque fattori:

Descrizione sintetica dei fattori di valutazione

- 1) Capacità di analisi ed ottimizzazione delle decisioni :**
 - *analisi di eventi e situazioni, individuandone gli elementi essenziali;*
 - *individuazione dei punti di forza e dei punti di debolezza, assumendo i comportamenti più opportuni per la risoluzione di ogni problema.*
 - *individuazione dell'opzione più efficace ed efficiente tra più soluzioni possibili.*
- 2) Capacità di attivazione di risorse finanziarie:**
 - *da fondi comunitari, da operatori economici, da sponsor, etc.*
- 3) Conoscenze tecniche :**
 - *formazione*
 - *aggiornamento*
 - *precedenti esperienze lavorative.*
- 4) Tempestività di proposte risolutive di criticità e di mobilitazione su temi- che specifiche:**
 - *identificazione e proposta di progetti ed eliminazione anomalie.*
- 5) Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento:**
 - *adattamento ai cambiamenti e alle innovazioni organizzative*
 - *utilizzo nuovi strumenti e nuove tecniche gestionali*
 - *acquisizione di nuove informazioni e competenze rispetto al proprio ambito lavorativo.*

Ad ogni elemento prestazionale viene attribuito un diverso peso. Il Dirigente fornisce al termine del periodo di valutazione un proprio giudizio sulle proprie prestazioni e conoscenze tecnico professionali, indicando un punteggio, che potrà essere confermato, ovvero modificato da parte del Nucleo, sentita la relazione del Segretario Generale.

Verrà quindi calcolata la media ponderata tra il punteggio raggiunto dal Dirigente e il peso per ogni singolo elemento prestazionale.

3^ AREA DI VALUTAZIONE: Valutazione di sintesi delle COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE					
Fattori di valutazione delle COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI		Autovalutazione del Dirigente <i>(da 0 a 100)</i>	Valutazione del Nucleo (V) <i>(da 0 a 100)</i>	Peso attribuito ai fattori <i>(P)</i>	Valore ponderato <i>(V* P)</i>
1	Capacità di analisi ed ottimizzazione delle decisioni			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità e di mobilitazione su tematiche specifiche			1	
5	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1	
peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione F_{pD} =5%			Totale	5	_____
Media ponderata fattori delle prestazioni COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI : $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$					C _____

La valutazione dei fattori e degli elementi relativi alla 2^, e 3^ area di valutazione viene espressa applicando la seguente graduazione:

<i>Definizione della valutazione</i>	<i>Punteggio attribuibile</i>
Ottimo	da 92 a 100
Buono	da 82 a 91
Discreto	da 72 a 81
Sufficiente	da 60 a 71
Insufficiente	inferiore a 60

4^ AREA DI VALUTAZIONE: DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di differenziazione, alla quale è attribuito un peso ponderale del 10%, è rimessa al Nucleo Indipendente di Valutazione sentito il Segretario Generale ed è espressa su due fattori:

1° Fattore: Capacità di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti della propria Direzione

A tale fattore è attribuito un peso ponderale massimo del 5%

Capacità di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti della propria Direzione	Valutazione
ottima	da 92 a 100
buona	da 72 a 91
sufficiente	da 60 a 71
insufficiente	inferiore a 60

2° Fattore: Capacità di differenziazione rispetto alla media della capacità dimostrata complessivamente dai Dirigenti dell'Ente

L'ulteriore valutazione fino al 5% si attribuisce attraverso la misurazione della capacità di differenziazione di ogni singola Direzione rispetto alla media della capacità di differenziazione dell'insieme delle Direzioni secondo la seguente tabella.

Misura della capacità di differenziazione rispetto alla media dell'Ente	Valutazione
ottima	da 92 a 100
buona	da 72 a 91
sufficiente	da 60 a 71
insufficiente	inferiore a 60

I valori alla 4^a Area sono attribuiti dal NIV con adeguata motivazione, sulla scorta delle valutazioni del personale effettuate dai Dirigenti.

4^a AREA DI VALUTAZIONE: Valutazione di sintesi della Capacità di differenziazione					
Fattori di valutazione della differenziazione		Autovalutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V)
1	Capacità di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti della propria Direzione			5	
2	Capacità di differenziazione rispetto alla media della capacità dimostrata complessivamente dai dirigenti dell'Ente			5	
Peso attribuito alla 5 ^a Area di Valutazione F _{PD} =10%			Totale =	10	_____
Media ponderata fattori della differenziazione: $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$					_____ D

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1 ^a Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2 ^a Area di valutazione: Contributo assicurato alla performance e Comportamento organizzativo	B =
3 ^a Area di valutazione: COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI	C =
4 ^a Area di valutazione: Differenziazione	D =
Punteggio totale Pt = 70% * A + 15%* B + 5% *C + 10% *D	Pt=

Abbinamento punteggio totale a quota percentuale da applicare alla retribuzione di risultato		
Range di punteggio Pt	<60	da 60 fino a 100
Quota di applicazione alla retribuzione di risultato (Q%)	0 %	Q % = al punteggio ottenuto

Retribuzione di risultato da corrispondere		
Retribuzione di risultato prevista	Quota di applicazione alla retribuzione di risultato	Retribuzione da corrispondere
R	Q%	$I_r = R \times Q\%$

Si considera **non positiva** una valutazione **inferiore a 60** del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire la retribuzione di risultato.

Nel caso di valutazione negativa il NIV ne trasmette le risultanze al Sindaco metropolitano, al Segretario generale ed all'Ufficio preposto ai fini dell'eventuale applicazione di quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE

Dirigente	
Direzione	
Anno di valutazione	

Relazione consuntiva, di sintesi, sull'attività svolta :

Valutazione di sintesi della 1^ Area Raggiungimento Obiettivi					
Obiettivi		Autovalutazione grado raggiungimento obiettivo (da 0 a 100)	Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Obiettivi di ambito strategico (In tale ambito rientrano gli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di diretta responsabilità) Fp= 40%				
	Obiettivi di ambito operativo Fp= 30%				
Peso attribuito alla 1^ Area di valutazione FpA= 70%			Totale	100	
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					A

2^ Area Valutazione: Valutazione di sintesi della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e del comportamento organizzativo					
Fattori di valutazione qualità del contributo alla performance e del comportamento organizzativo		Autovalutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V* P)
1	Qualità della presenza dimostrata gestendo il proprio tempo di lavoro, assicurando il servizio e temperando gli impegni esterni. Qualità e idoneità dell'attività in funzione della sua complessità amministrativa, tecnica e degli atti e provvedimenti predisposti e/o emanati con particolare riferimento al rispetto dei termini previsti per			3	
2	Qualità delle relazioni esterne, interne e con il personale e gli stakeholders.			2	
3	Capacità di direzione organizzativa			3	
4	Capacità di gestione delle risorse umane e di relazione e integrazione			2	
5	Competenze professionali e manageriali dimostrate			5	
Peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione FpB=15%			Totale	15	
Media ponderata fattori di contributo assicurato alla performance e del comportamento organizzativo : $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$					_____B

3^ AREA DI VALUTAZIONE: Valutazione di sintesi delle COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE					
Fattori di valutazione delle COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI		<i>Autovalutazione del Dirigente (da 0 a 100)</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V* P)</i>
1	Capacità di analisi ed ottimizzazione delle decisioni			1	
2	Capacità di attivazione risorse finanziarie			1	
3	Conoscenze tecniche			1	
4	Tempestività di proposte risolutive di criticità e di mobilitazione su tematiche specifiche			1	
5	Flessibilità organizzativa e adattamento al rinnovamento			1	
peso attribuito alla 3^ Area di Valutazione Fp_D=5%			Totale	5	_____
Media ponderata fattori delle prestazioni COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI : $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$					_____ C

Valutazione di sintesi della 4^ Area Capacità di differenziazione					
Fattori di valutazione della differenziazione		<i>Autovalutazione del Dirigente (da 0 a 100)</i>	<i>Valutazione del Nucleo (V) (da 0 a 100)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V* P)</i>
1	Capacità di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti della propria Direzione			5	
2	Capacità di differenziazione rispetto alla media della capacità dimostrata complessivamente dai dirigenti dell'Ente			5	
Peso attribuito alla 4^ Area di Valutazione Fp_D= 10%			Totale	10	_____
Media ponderata fattori della differenziazione: $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$					_____ D

Il Dirigente della _____ Direzione " _____ "

(firma)

SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Punteggio raggiunto
1^ Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =
2^ Area di valutazione: Contributo assicurato alla performance e comportamento organizzativo	B =
3^ Area di valutazione: Competenze professionali e manageriali	C =
4^ Area di valutazione: Differenziazione	D =
Punteggio totale $Pt = 70\% * A + 15\% * B + 5\% * C + 10\% * D$	Pt =

**Il Presidente del
Nucleo Indipendente di Valutazione**

Scheda di rilevazione e valutazione del *contributo assicurato alla performance generale della struttura* dalla dirigenza.(2^ Area)



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PERIODO _____

I - PRESENZE

<i>Presenze</i>	<i>Assenze</i>				
	ferie	malattia	missione	attività fuori sede	sopralluoghi et similia

II – ATTIVITA'

A) Relazioni interne

		GIORNO/MESE	INTERLOCUTORE	OGGETTO	ESITO
1	PRINCIPALI INCONTRI ISTITUZIONALI				
2	PRINCIPALI RIUNIONI				
3	PRINCIPALI RAPPORTI CON IL PERSONALE				

B) Relazioni esterne

		GIORNO/MESE	INTERLOCUTORE	OGGETTO	ESITO
1	PRINCIPALI INCONTRI ISTITUZIONALI				
2	PRINCIPALI RIUNIONI				
3	COMUNICAZIONI E MANIFESTAZIONI DI RILIEVO				

III - PRINCIPALI ATTIVITA':

A) Principali attività ordinarie con riferimento ai servizi fondamentali

Descrizione	Inizio prev. (data)	Fine Prev. (data)	Inizio real. (data)	Fine real. (data)

Fasi

	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Previsto:												
Realizzato:												

Attività Amministrative e tecniche ulteriori

Tempo	Descrizione

B) Studio ricerca informazione formazione

Tempo	Descrizione

IV - PRINCIPALI ATTI:

A) Atti sottoposti a controllo successivo
Descrizione

Esito

Atti		
-------------	--	--

B) Attività consultiva:

Descrizione

	<i>n.</i>	<i>oggetto:</i>
Relazioni		
Pareri		
Valutazioni tecniche		

V – PROVVEDIMENTI EMANATI:

n. dei provvedimenti emanati distinti per tipologia e complessità

--

VI – EVENTUALI ANNOTAZIONI SUL PERSONALE ASSEGNATO

a) Formazione (descrizione):

b) Applicazione rotazione (%):

c) Circolari e Disposizioni:

d) Altre forme di comunicazione:

VII – EVENTUALI ANNOTAZIONI SU LOCALI ED ATTREZZATURE

IL DIRIGENTE
