



Comune di Padova

***METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI***

INTRODUZIONE

Il processo di valutazione ha lo scopo di migliorare le prestazioni individuali a tutti i livelli, quindi l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione, nell'ambito dell'intero sistema di valutazione, teso a garantire la trasparenza delle regole, nei criteri e nelle modalità con cui esso sarà realizzato.

Il Comune di Padova, come stabilito dal Regolamento di Organizzazione e Ordinamento della Dirigenza, assegna al Nucleo di Valutazione il compito di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti comunali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il Nucleo di Valutazione propone al Sindaco, sulla base del sistema adottato, la valutazione annuale delle posizioni dirigenziali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Le posizioni dirigenziali sono responsabili dei risultati delle attività delle strutture cui sono preposti, della realizzazione dei progetti loro affidati e degli adempimenti loro spettanti. A tal fine partecipano alla predisposizione degli strumenti previsionali.

La misurazione e la valutazione della performance individuale sono collegate:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze manageriali, relazionali e all'orientamento al risultato dimostrati;
- d) alla capacità di valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori.

La valutazione della performance individuale è volta ad incentivare il contributo dei singoli al raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione favorendo l'apprendimento organizzativo, lo sviluppo professionale, il coinvolgimento ed il benessere organizzativo nel rispetto del principio di partecipazione.

Gli esiti della valutazione individuale, riportati in forma aggregata, saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, attraverso la Relazione sulla Performance, al fine di garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance.

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La presente metodologia è centrata sulla performance individuale delle posizioni dirigenziali ai fini della determinazione, nel rispetto delle disposizioni e dei limiti fissati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente e dell'Accordo Decentrato, della retribuzione di risultato spettante a ciascuna posizione dirigenziale.

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dalle posizioni dirigenziali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Ai sensi del C.C.N.L., area dirigenziale, la retribuzione di risultato è finanziata con una quota, definita dai singoli Enti e comunque non inferiore al 15%, delle risorse complessive di cui al medesimo articolo del C.C.N.L. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in

un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

La percentuale del fondo destinata alla retribuzione di risultato, se superiore al 15% delle risorse complessive disponibili, viene definita in sede di accordo integrativo decentrato.

I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti valutati sono tutte le posizioni dirigenziali dipendenti dell'Amministrazione Comunale a tempo indeterminato e, se espressamente previsto dal contratto individuale di lavoro, quelle a tempo determinato.

I soggetti, coinvolti nel processo di valutazione, sono rappresentati nella tabella seguente:

<i>SOGGETTI VALUTATI</i>	<i>ORGANO VALUTATORE PROPONENTE</i>	<i>ORGANO VALUTATORE FINALE</i>
<i>Posizioni dirigenziali</i>	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Sindaco</i>

AMBITI DI VALUTAZIONE

La misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni dirigenziali è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (max 40 punti)

E' valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Si tratta degli obiettivi direzionali-operativi di struttura assegnati a ciascun Settore dalla Giunta Comunale con il PIAO sottosezione performance e misurati attraverso indicatori e standard di attività e/o di servizio per i quali è definito il diverso grado di raggiungimento dell'obiettivo, secondo la procedura di programmazione e controllo vigente nell'Ente.

Sono attribuibili massimo 40 punti. Il punteggio sarà assegnato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi complessivamente ottenuta dalla struttura diretta secondo la scala sotto specificata, tenendo conto di eventuali relazioni presentate dalla posizione dirigenziale a spiegazione delle cause di scostamento dei risultati dal valore atteso.

da 0% a 50%	da 51% a 60%	da 61% a 74%	da 75% a 84%	da 85% a 100%
0	10	20	30	40

b) al raggiungimento di specifici obiettivi di performance dell'Ente e/o individuali delle posizioni dirigenziali (max 20 punti)

E' valutato il grado di raggiungimento di specifici obiettivi, di particolare rilevanza, anche trasversale, per la realizzazione delle strategie dell'Amministrazione Comunale, assegnati direttamente alle posizioni dirigenziali con il PIAO sottosezione performance e misurati attraverso indicatori che specificano il diverso grado di raggiungimento dell'obiettivo ed il punteggio corrispondente a ciascun grado di raggiungimento.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 4Bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito nella Legge n. 41/2023, deve rientrare tra gli obiettivi specifici l'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento, misurato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.¹

In applicazione dell'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, delle Linee Guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a novembre 2019 e della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, deve continuare a rientrare tra gli obiettivi specifici l'obiettivo riguardante la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, effettuata secondo le disposizioni stabilite dal Regolamento sui Controlli Interni. Il PIAO, sottosezione Performance, indicherà se il predetto obiettivo dovrà essere misurato in modo trasversale per tutto l'Ente o singolarmente per ciascun Settore della struttura organizzativa.

Sono attribuibili massimo 20 punti.

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze manageriali, relazionali e all'orientamento al risultato dimostrati (max 30 punti);

Si valutano tre aree, coerenti con gli obiettivi di sviluppo delle capacità manageriali, relazionali e all'orientamento al risultato delle posizioni valutate.

Sono attribuibili massimo 10 punti per ciascuna area oggetto di valutazione.

Per l'attribuzione del punteggio il Nucleo di Valutazione si avvale delle informazioni fornite dal Direttore Generale (Segretario Generale, qualora non sia stato nominato il Direttore Generale), in merito alla valutazione di ciascun aspetto valutato.

Area 1: Capacità manageriali

L'attribuzione del punteggio sarà effettuata tenendo conto delle seguenti dimensioni:

- capacità di pianificare le attività e di valutare le priorità
- capacità di iniziativa e responsabilità
- flessibilità nella gestione delle risorse
- capacità negoziale e di problem solving
- capacità di favorire motivazione e valorizzazione delle professionalità delle collaboratrici e dei collaboratori, anche mediante la promozione della formazione
- capacità di leadership

Area 2: Capacità relazionali

L'attribuzione del punteggio sarà effettuata tenendo conto delle seguenti dimensioni:

- capacità di proposta e supporto tecnico alla definizione delle politiche dell'Amministrazione

¹ Detto indicatore è calcolato, come prevede la norma citata, a livello globale di Ente

- capacità di collaborazione con le altre strutture dell'Ente anche mediante lavoro di gruppo
- capacità di favorire il miglioramento del clima organizzativo
- capacità di favorire e sviluppare le relazioni con l'utenza esterna/interna valorizzando l'immagine dell'Ente

Area 3: Orientamento al risultato

L'attribuzione del punteggio sarà effettuata tenendo conto delle seguenti dimensioni:

- apertura all'innovazione, ai cambiamenti organizzativi e adattamento a situazioni impreviste
- disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione
- capacità di essere proattiva/o, ossia di anticipare i problemi e le esigenze della propria attività con scelte organizzative efficaci ed efficienti
- rispetto delle scadenze e delle procedure fissate dalla normativa, dai regolamenti e dai piani dell'Ente
- capacità di orientare il proprio comportamento in base alle direttive ricevute, volte a miglioramenti organizzativi ed alla crescita individuale
- partecipazione e capacità propositiva alle riunioni ed ai gruppi di lavoro.

d) alla capacità di valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori (max 10 punti)

Si valuta la capacità di valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori dimostrata attraverso due aspetti: la differenziazione dei giudizi e la gestione della valutazione.

1) differenziazione dei giudizi: Per il calcolo sarà considerata la deviazione standard delle valutazioni attribuite al personale dipendente nell'anno in cui si riferisce la valutazione (valutazione relativa all'anno precedente), bilanciata con la numerosità del personale valutato, in quanto si suppone che in un numero maggiore di personale sia più probabile incontrare sia l'eccellenza che la mera sufficienza. Si moltiplicherà quindi il valore della deviazione standard con un fattore di correzione (moltiplicatore) inversamente proporzionale al numero di dipendenti valutate/i. A tale scopo il Settore Risorse Umane metterà a disposizione del Nucleo di Valutazione i dati anonimi riferiti alle singole valutazioni, suddivise per posizione dirigenziale. Riveste carattere di priorità la collaborazione sinergica tra dirigenti di Settore e dirigenti di Servizio nella gestione delle risorse umane in dotazione; pertanto la valutazione del personale dovrà essere concordata preventivamente tra Capo Settore e Capo Servizio.

Per i calcoli e l'attribuzione dei punti corrispondenti il Nucleo di Valutazione potrà avvalersi del Settore Programmazione Controllo e Statistica.

Sono attribuibili massimo 7 punti. Il punteggio sarà assegnato secondo la scala seguente:

dev. stand. corretta	punti
da 0 a 3,99	0
da 4 a 4,99	1
da 5 a 5,99	2
da 6 a 6,99	3
da 7 a 7,99	4
da 8 a 8,99	5
da 9 a 9,99	6
da 10 e oltre	7

Qualora la posizione dirigenziale rivesta una posizione di staff con una funzione che non contempla il coordinamento di risorse umane, il punteggio disponibile per questo fattore sarà corrispondente alla media dei punteggi ottenuti dalle altre posizioni dirigenziali. Analogamente, qualora la posizione dirigenziale non abbia effettuato valutazioni del personale per cause indipendenti dalla propria volontà (es. cessazione dal servizio decorrente prima dell'inizio della procedura di valutazione, assunzione in servizio in tempi successivi o prolungata assenza dal servizio), si applicherà il predetto criterio.

2) gestione della valutazione: sono attribuibili massimo 3 punti sulla scorta del report formulato dall'Organismo di Valutazione in base alle risultanze dell'attività di gestione dei ricorsi sulla valutazione del personale.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La somma dei punti ottenuti dalle singole valutazioni dà luogo alla valutazione complessiva. Il punteggio finale ottenuto si colloca in una delle seguenti fasce:

fascia 1	da 92,51 a 100 punti
fascia 2	da 85,01 a 92,50 punti
fascia 3	da 76,51 a 85,00 punti
fascia 4	da 68,00 a 76,50 punti
insufficiente	inferiore a 68,00 punti

A ciascuna fascia da 1 a 4 corrisponderà la relativa retribuzione di risultato, determinata di anno in anno dal Sindaco secondo la disponibilità del fondo a ciò destinato. Un punteggio finale inferiore a 68 punti viene considerato insufficiente e non darà luogo a retribuzione di risultato.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi di performance vengono assegnati dalla Giunta alle posizioni dirigenziali attraverso il PIAO sottosezione performance.

Il PIAO sottosezione performance, adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio, individua gli obiettivi di cui ai punti a) e b) relativi agli ambiti di valutazione definendo, per ciascuno di essi, gli indicatori per la loro misurazione e valutazione.

Per l'individuazione degli obiettivi, la Giunta Comunale può invitare le posizioni dirigenziali ad effettuare una proposta in merito ad obiettivi esecutivi, indicatori, pesi e valori di riferimento per il calcolo della percentuale di risultato; inoltre può avvalersi del Direttore Generale (o del Segretario Generale, se il Direttore Generale non è nominato) per la definizione di obiettivi e target e del Nucleo di Valutazione per un'analisi tecnica in merito al rispetto dei requisiti previsti

dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 150/2009. A tale scopo è facoltà di ogni singolo membro del Nucleo di Valutazione richiedere chiarimenti e specificazioni alle posizioni dirigenziali interessate.

E' facoltà del Direttore Generale (o del Segretario Generale, se il Direttore Generale non è nominato), inoltre, effettuare un colloquio preventivo con la posizione dirigenziale per fornire indicazioni in merito agli obiettivi di sviluppo delle capacità manageriali, relazionali e orientamento al risultato di cui all'ambito c) della presente metodologia.

MONITORAGGIO INTERMEDIO E RISULTATI A CONSUNTIVO

Il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di cui agli ambiti a) e b) della presente metodologia, viene effettuato con periodicità stabilita dalla Direzione Generale e/o dalla Giunta Comunale, al fine di individuare eventuali aspetti di criticità o eventi non previsti, in conseguenza dei quali proporre l'adozione di correttivi più opportuni.

Di conseguenza, in corso d'esercizio la Giunta Comunale può apportare modifiche e/o integrazioni al PIAO sottosezione performance, anche su proposta delle posizioni dirigenziali o su segnalazione del Direttore Generale (o del Segretario Generale, se il Direttore Generale non è nominato), qualora ne ravvisi la necessità o l'opportunità.

Il Direttore Generale (Segretario Generale, se il Direttore Generale non è nominato), inoltre, visti i risultati dei report intermedi relativi al monitoraggio degli ambiti a) e b) ed i comportamenti dimostrati dai soggetti valutati relativi all'ambito c), può decidere di effettuare colloqui intermedi al fine di valutare eventuali criticità per formulare le proprie considerazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla qualità delle prestazioni e per concordare eventuali azioni correttive.

Terminato ciascun periodo di valutazione e validata la Relazione sulla Performance, il Nucleo di Valutazione formula al Sindaco la propria proposta di valutazione avvalendosi, oltre che delle informazioni fornite dal Direttore Generale (Segretario Generale, qualora non sia stato nominato il Direttore Generale) sulle capacità manageriali, relazionali e sull'orientamento al risultato, dei seguenti report:

- 1) report consuntivo alla data del 31/12 di ogni anno che riepiloga i risultati contenuti nella Relazione sulla Performance per ciascun Settore e per l'area della dirigenza. Il Nucleo di Valutazione analizzerà le variazioni di obiettivi e target intervenute durante l'anno, nonché le eventuali motivazioni presentate dalle posizioni dirigenziali relative agli scostamenti del risultato finale dal valore atteso degli obiettivi ad essi assegnati e verificherà se ciò sia imputabile a variabili non dipendenti dai comportamenti organizzativi di ciascuna posizione dirigenziale
- 2) report che riporta, per ogni dirigente, la deviazione standard delle valutazioni attribuite al personale valutato nell'anno in cui si riferisce la valutazione (valutazione relativa all'anno precedente)
- 3) report formulato dall'Organismo di Valutazione in base alle risultanze dell'attività di gestione dei ricorsi del personale dipendente sulla valutazione.

VALUTAZIONE, ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, COLLOQUIO FINALE

Conclusa la fase di misurazione e di attribuzione dei punteggi, il Nucleo di Valutazione trasmette al Sindaco la propria proposta di valutazione.

Il Sindaco, presa visione della proposta di valutazione, assegna i punteggi finali con proprio decreto.

Ai sensi del vigente CCNL, ad una quota delle posizioni dirigenziali che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

La quota delle posizioni beneficiarie e la misura percentuale della maggiorazione sono da definirsi in sede di contrattazione integrativa, tenuto conto dei limiti dettati dal suddetto CCNL.

La quota residua del fondo per la retribuzione di risultato verrà assegnata a ciascuna posizione dirigenziale in base alla fascia in cui ricadrà il punteggio finale.

Un punteggio finale inferiore a 68 punti viene considerato insufficiente e non darà luogo a retribuzione di risultato.

In applicazione dell'art. 4Bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito nella Legge n. 41/2023, alla o alle posizioni dirigenziali responsabili, in tutto o in parte, dell'eventuale mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il premio di risultato sarà ridotto del 30%. La somma oggetto di riduzione costituirà economia di bilancio.

Il pagamento delle competenze avverrà, di norma, entro il mese di ottobre dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione e l'importo sarà commisurato al periodo di effettivo servizio, effettuando il conguaglio con gli eventuali compensi specificati nel precedente paragrafo.

La scheda di valutazione individuale è consegnata a ciascuna posizione dirigenziale dal Direttore Generale (Segretario Generale, qualora non sia stato nominato il Direttore Generale), che provvederà, attraverso un colloquio finale, a chiarire le motivazioni della valutazione, ad evidenziare le aree di miglioramento e ad acquisire eventuali osservazioni della posizione valutata.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Avverso la valutazione è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, entro 30 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, rivolta al Sindaco.

Il Sindaco dovrà pronunciarsi entro i successivi 45 giorni. A tal fine potrà disporre un eventuale colloquio con la posizione dirigenziale interessata, avvalendosi eventualmente anche della presenza del Direttore Generale (Segretario Generale, qualora non sia stato nominato il Direttore Generale).

NORME FINALI

Per quanto non previsto dalla presente metodologia si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.