



CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

DECRETO DEL SINDACO

N. 63/2024 del 24/12/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Premesso che l'articolo 1 della legge 7 aprile 2014, n. 56:

- i al comma 16, stabilisce che le città metropolitane, subentrando alle province omonime, ne esercitano le funzioni;
- ii al comma 10 prescrive che lo statuto metropolitano, nel rispetto delle norme della stessa legge 7 aprile 2014, n. 56, stabilisce le norme fondamentali dell'organizzazione dell'ente, ivi comprese le attribuzioni degli organi nonché le articolazioni delle loro competenze;
- iii al comma 50 dispone, tra l'altro, che alle città metropolitane si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni in materia di comuni di cui al testo unico (d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267);

richiamati:

- i il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante il "Testo unico sull'ordinamento degli enti locali", ed, in particolare:
 - l'art. 89, ove è previsto che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
 - l'art. 48, ove è rimessa alla competenza della giunta l'adozione dei regolamenti che attengono all'organizzazione degli uffici e del personale dipendente;
- ii l'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, ove è previsto che le amministrazioni approvano, pubblicano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di Valutazione, un documento che disciplina il funzionamento del SMVP, dove ogni ente, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione;

visti:

- i l'art. 26, "Principi e criteri organizzativi", primo comma, lettera f), dello Statuto metropolitano, approvato con deliberazione della Conferenza metropolitana n. 1 del 20 gennaio 2016, ove è previsto che: "i dipendenti esercitano la loro attività ispirandosi a valori di eticità, professionalità, orientamento al risultato piuttosto che al mero adempimento, e spirito di servizio nei confronti dei cittadini. Tali valori influenzano la loro selezione e valutazione premiale";
- ii l'art. 30, comma 1, del nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi dell'ente, approvato con decreto sindacale n. 1 del 3 gennaio 2019, poi modificato con decreto n. 51 del

07 giugno 2019, e con decreto n. 34 del 16 giugno 2022, ove è previsto che “La performance è valutata con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità definite da apposito Sistema oggetto di separata regolamentazione, approvata dal Sindaco in coerenza con i principi e le disposizioni dettate dalla legge e dallo Statuto”;

- iii il decreto sindacale n. 100 del 9 dicembre 2019 con cui è stato approvato il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, successivamente aggiornato con decreto sindacale n. 69 del 15/12/2023;
- iv il decreto sindacale n.71 del 19/12/2023 con il quale il Sindaco metropolitano ha nominato l’ing. Nicola Torricella Direttore generale della Città metropolitana di Venezia;
- v il decreto sindacale n. 79 del 27 dicembre 2023 che, tenuto conto di quanto stabilito dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in ossequio ai principi e criteri stabiliti al titolo VI dello Statuto metropolitano, ha definito la nuova macrostruttura organizzativa dell’ente;
- vi il decreto sindacale n.82 del 29/12/2023 con il quale il Sindaco metropolitano ha conferito gli incarichi di direzione e coordinamento nell’ambito della nuova macrostruttura della Città metropolitana di Venezia, attribuendo la responsabilità dell’Area Controllo di gestione e supporto alle società partecipate – Servizio Controllo di Gestione - al dott. Matteo Todesco

rilevata la necessità di procedere ad una riconfigurazione del sistema della performance della Città metropolitana di Venezia in sostituzione della precedente disciplina approvata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 100 del 09/12/2019 e successivamente modificata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 69 del 15/12/2023, in quanto lo scenario normativo ed istituzionale sopravvenuto ne impone l’adattamento ai seguenti fattori:

- i l’art. 12 del CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2019-21, sottoscritto il 16/11/2022, nel cui ambito sono stati rivisitati importanti istituti di rilievo organizzativo e sull’ordinamento professionale, ha previsto:
 - al comma 1, un sistema di classificazione articolato nelle seguenti quattro aree denominate: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali;
 - al comma 3 che le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all’espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative e la loro individuazione mediante le declaratorie definite nell’Allegato A al CCNL 16/11/2022 che descrivono l’insieme dei requisiti indispensabili per l’inquadramento in ciascuna di esse;
 - al comma 5 che i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell’area;
 - al comma 6 che gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie;
- ii l’art. 4 bis del D.L. 24/02/2023, come inserito dalla L. di conversione 21/04/23 n. 41, al comma 2 ha stabilito che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti

individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. 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 sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64;

- iii la direttiva del 28/11/2023 e successiva nota prot. 430 del 24 gennaio 2024, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, contenente alcune indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, ha previsto l'obbligo di adottare nuove modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle pubbliche amministrazioni;

vista l'allegata proposta di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, e dandosi atto che il relativo testo:

- è stato oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 e dell'art. 31, primo comma lettera b), del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 16/07/2024 per la parte rientrante in tale ambito di relazioni sindacali, conclusesi il 17 luglio 2024;
- è stato oggetto di confronto, ai sensi dell'art 5, comma 3, lettera b) del CCNL del comparto delle Funzioni Locali 16/11/2022, per la parte rientrante in tale ambito di relazioni sindacali, conclusesi il 29 luglio 2024;
- in data 21 ottobre 2024 è stato altresì oggetto di positivo parere del Nucleo di Valutazione della Città metropolitana;

acquisiti i pareri favorevoli espressi rispettivamente dal Direttore generale, ing. Nicola Torricella, dal dirigente dell'Area Controllo di gestione e supporto al servizio società partecipate, dott. Matteo Todesco, e dal dirigente dell'Area Risorse Umane, dott. Giovanni Braga, in ordine alla regolarità tecnica;

DECRETA

- 1 di approvare l'allegato nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, redatto ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017;
- 2 di dare atto che il SMVP approvato al precedente punto si intende a modifica di quanto diversamente stabilito con precedenti propri decreti n. 100/2019 e n. 69/2023.

Il Sindaco metropolitano
BRUGNARO LUIGI



Città metropolitana
di Venezia

**Sistema di
Misurazione e
Valutazione della Performance
(SMVP)**

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: quadro generale di riferimento.	3
Riferimenti normativi ed organizzativi per la riforma del sistema della performance della Città metropolitana di Venezia (CmVE).....	6
Obiettivi del nuovo sistema della performance della CmVE	7
SEZIONE I - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E PIANO DELLA PERFORMANCE	10
Tabella A) Ambiti di valutazione e loro peso	11
Tabella B) Soggetti cui compete la valutazione	12
SEZIONE II - IL CICLO DELLA PERFORMANCE	13
SEZIONE III - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE.....	17
SEZIONE IV - VALORIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI.....	19
SEZIONE V - PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE	21
Tabella C) "Quote raggiungimento obiettivi dirigenti"	22
Tabella D) "Quote raggiungimento obiettivi E.Q."	23
Tabella E) "Quote raggiungimento obiettivi Personale comparto".....	24
SEZIONE VI – PREMI DI ECCELLENZA	25
SEZIONE VII - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE	26

INTRODUZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: quadro generale di riferimento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

Sulla base del d.lgs. n. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, le amministrazioni approvano, pubblicano ed aggiornano annualmente un documento che disciplina il funzionamento del SMVP, dove ogni ente, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Le soluzioni organizzative che possono essere adottate dalle singole amministrazioni sono molteplici e dipendono dalla loro storia, dal contesto interno e dalle scelte ritenute più adeguate.

I **ruoli** coinvolti nel ciclo della performance sono:

- l'organo politico-amministrativo, al quale compete la funzione di indirizzo, di definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;
- il Direttore generale (DG), organo amministrativo di vertice, cui compete il sovrintendimento ed il coordinamento delle funzioni dei dirigenti;
- i dirigenti, cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio loro assegnati, dell'attività amministrativa, della gestione nonché dei relativi risultati e che partecipano al processo di programmazione, contribuendo a definire risorse e obiettivi, di monitoraggio ed infine di valutazione, sia come valutatori che come valutati;
- i titolari di elevate qualificazioni (E.Q.), che partecipano ai suddetti processi secondo le deleghe ricevute dai rispettivi dirigenti, contribuendovi sia nella fase top down che successivamente in quella bottom up;
- il personale dipendente tutto, in quanto, nella misura e con le modalità previste a seconda dei rispettivi ruoli, da un lato concorre alla realizzazione della performance, dall'altro è soggetto alla relativa valutazione.

Il Nucleo di Valutazione (NdV) fornisce, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP.

Le funzioni generali attribuite al NdV sono:

- presidio tecnico-metodologico del SMVP, che si esprime prevalentemente attraverso la formulazione del parere vincolante sul SMVP e suoi aggiornamenti, nonché attraverso la validazione della Relazione annuale sulla performance;
- monitoraggio e valutazione della performance organizzativa rispetto agli obiettivi programmati;
- validazione della valutazione annuale dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, effettuata dal DG o, in mancanza di questi, dal SG;
- validazione e verifica della correttezza metodologica della valutazione dei comportamenti professionali, a seconda dei soggetti titolati alla relativa funzione.

Il Ciclo della Performance si svolge in più fasi:

- la prima fase è quella di **pianificazione/programmazione**, in cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo. La fase di programmazione serve ad orientare la performance in funzione della creazione di valore pubblico, mettendo a fuoco vantaggi e benefici generati a cittadini e stakeholder, destinatari delle politiche e dei servizi. L'output della fase di programmazione include diversi documenti, tra i quali, in primo luogo, la sezione Valore pubblico e Performance del PIAO;
- la **fase di misurazione** serve a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle unità organizzative (performance organizzativa) ed i contributi individuali (performance individuali). La misurazione è realizzata in momenti intermedi (monitoraggio) e in momenti finali, a conclusione del periodo (anno) di riferimento;
- sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la **fase della valutazione**, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere il contesto ed i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo. In base al d.lgs. n. 150/2009, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nella sezione Valore pubblico e Performance del PIAO;

Secondo il quadro normativo vigente, gli **ambiti di misurazione e valutazione** sono rappresentati dalla performance organizzativa e dalla performance individuale:

- la valutazione della **performance organizzativa** concerne:
 - a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
 - b) il grado di attuazione di piani e programmi;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive o tecniche di benchmark;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- la valutazione della **performance individuale** concerne:
- A. per dirigenti e E.Q.:**
- a) la performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla performance della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti;
 - d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- B. per il rimanente personale:**
- a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Riferimenti normativi ed organizzativi per la riforma del sistema della performance della Città metropolitana di Venezia (CmVE)

La riconfigurazione del sistema della performance della CmVE avviene in sostituzione della precedente disciplina approvata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 100 del 09/12/2019 e successivamente modificata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 69 del 15/12/2023. Lo scenario normativo ed istituzionale sopravvenuto ne impone infatti l'adattamento ai seguenti fattori:

- il decreto sindacale n. 1 del 3 gennaio 2019, modificato con decreto n. 51 del 07 giugno 2019 e con decreto n. 34 del 16 giugno 2022, ha approvato il nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi dell'ente;
- il 16 novembre 2022 è avvenuta la definitiva sottoscrizione del CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2019-21, nel cui ambito sono rivisitati importanti istituti di rilievo organizzativo e sull'ordinamento professionale; infatti, l'art. 12 del CCNL 16/11/2022, prevede:
 - al comma 1, un sistema di classificazione articolato nelle seguenti quattro aree denominate: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali;
 - al comma 3 che le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative e la loro individuazione mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse;
 - al comma 5 che i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area;
 - al comma 6 che gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie;
- l'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023, come inserito dalla L. di conversione 21/04/23 n. 41, al comma 2 ha previsto che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento*

previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. 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 sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64;

- il decreto sindacale n. 79 del 27 dicembre 2023, tenuto conto di quanto stabilito dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche al d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 ed in ossequio ai principi e criteri stabiliti al titolo VI dello Statuto metropolitano, ha definito la nuova macrostruttura organizzativa dell'ente.

Obiettivi del nuovo sistema della performance della CmVE

La riconfigurazione del SMVP della CmVE, conformemente alle esigenze di adeguamento segnalate in premessa, è caratterizzata dalle seguenti finalità:

- valorizzare la performance organizzativa, sia quella dell'ente nel suo complesso che quella delle sue partizioni funzionali, prevedendo, in particolare, la graduale introduzione di specifici indicatori e livelli di risultato attesi (*target*) configurati in termini di *outcome*, cioè di impatto diretto sui cittadini, sul territorio ed, in generale, sulla comunità amministrata. La valorizzazione della performance organizzativa consente il confronto con gli standard prestazionali fissati a livello nazionale e con quelli raggiunti dalle altre Città metropolitane, rendendo possibile l'applicazione di tecniche di *benchmarking*, e stimola l'attività di programmazione a supporto della *vision* degli organi di governo;
- collegare in modo progressivo, a seconda del livello di responsabilità, il sistema incentivante al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, distinguendo una premialità connessa alla performance organizzativa ed una premialità connessa alla performance individuale; in tal modo, l'andamento dell'Ente non sarà più una variabile indipendente rispetto alla remunerazione del fattore lavoro;
- strutturare i diversi livelli degli obiettivi (pluriennali-strategici - generali e/o specifici, pluriennali operativi ed annuali-gestionali (progetti e processi) in modo interdipendente, di modo che i vari livelli di responsabilità (in capo agli amministratori, agli organi amministrativi di vertice, ai dirigenti ed agli altri

- dipendenti) siano legati da finalità comuni e quindi si rafforzi il “lavoro di squadra” e si innestino circoli virtuosi;
- assicurare il collegamento del sistema della performance con i principali altri strumenti di programmazione della CmVE:
 - a. con le linee di mandato di cui all'art. 15, comma 2, dello Statuto metropolitano;
 - b. con il Piano Strategico previsto dall'art. 1, comma 44, lettera a), della legge 7 aprile 2014, n. 56 e dall'art. 7 dello Statuto metropolitano, le cui linee programmatiche (vedi comma 3 del citato art 7) ben si prestano ad essere associate agli obiettivi strategici della performance organizzativa, mentre la conseguente progettazione (vedi comma 4 del citato art. 7) può essere considerata nell'ambito degli obiettivi gestionali considerati fattori valutativi della performance individuale;
 - c. con il DUP previsto dal D.lgs. n. 118/2011, nel cui ambito trovano allocazione gli obiettivi strategici (nella sezione strategica) ed operativi (nella sezione operativa) utilizzati per la valorizzazione della performance organizzativa e la remunerazione di parte della performance individuale, secondo quote differenziate in base al ruolo rivestito;
 - d. con il PIAO ed il sistema dei bilanci, nel cui ambito si svolge il ciclo della performance e trovano allocazione, per ambiti funzionali omogenei, coincidenti con le aree, i servizi e gli uffici in cui è ripartita la macrostruttura dell'ente, gli obiettivi gestionali annuali (progetti, derivanti dagli obiettivi operativi del DUP e processi, inerenti all'attività routinaria) da utilizzare per remunerazione di parte della performance individuale;
 - valorizzare la strategicità, con ciò intendendo assicurare agli organi di indirizzo e controllo la possibilità di orientare il funzionamento della struttura amministrativa al raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione della propria azione di governo (vedi linee di mandato, Piano Strategico e DUP). Ad ogni obiettivo operativo previsto nel DUP corrisponde un coefficiente di valorizzazione stabilito dal Sindaco metropolitano che si traduce in valore premiante per i dirigenti ai fini della determinazione del risultato di eccellenza, in relazione agli obiettivi ritenuti più sfidanti e funzionali alla realizzazione del programma di governo, creando una virtuosa competizione all'interno della struttura amministrativa, incentivando l'iniziativa e la professionalità dei dirigenti;
 - rendere il sistema, attraverso meccanismi distributivi fondati su coefficienti annualmente regolabili, estremamente flessibile ed adattabile ai vari contesti e alle possibili congiunture;

- prevedere, in luogo della distribuzione forzata di cui al d.lgs. n. 150/2009, l'applicazione del sistema di valorizzazione delle eccellenze previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 per il personale del comparto, attraverso la premialità connessa alla performance individuale, con l'introduzione di parametri comportamentali atti ad orientare la dirigenza alla prevista differenziazione.

SEZIONE I - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E PIANO DELLA PERFORMANCE

Gli **ambiti di misurazione e valutazione** della Città metropolitana di Venezia sono rappresentati dalla performance organizzativa e dalla performance individuale.

La **performance organizzativa** riguarda l'insieme degli obiettivi strategici, operativi, e gestionali, assegnati ai dirigenti, ed alla cui realizzazione partecipano i diversi appartenenti alle strutture di riferimento: da un lato, dunque, il grado medio di conseguimento di tutti gli obiettivi della performance organizzativa consente di determinare la performance dell'Ente; dall'altro, il grado di conseguimento dei singoli obiettivi di performance organizzativa avranno effetto, diretto od indiretto, sulla premialità di tutti coloro che vi contribuiscono.

Sotto il profilo temporale, la performance organizzativa viene misurata e valutata annualmente sulla base delle risultanze degli indicatori degli obiettivi operativi contenuti nella Sezione Operativa (**SeO**) del DUP, e degli obiettivi gestionali, contenuti nel PIAO, rispetto ai corrispondenti target.

La valutazione della **performance individuale, per dirigenti, E.Q. e gli altri dipendenti**, riguarda invece la qualità del contributo assicurato alla performance della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate nonché i comportamenti organizzativi richiesti, attraverso fattori di valutazione specifici ed articolati, definiti in funzione delle responsabilità e dei ruoli. La valutazione della performance individuale dei dirigenti, in conformità al quadro normativo, tiene conto anche della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il livello della performance del DG, in virtù del ruolo di coordinamento svolto, coincide con quello raggiunto dalla performance dell'Ente e rileva ai fini della conferma o meno nel ruolo, qualora scenda oltre la misura predeterminata dal Sindaco metropolitano.

La performance del Segretario Generale (SG), è invece misurata e valutata con riferimento alle funzioni tipiche di cui alla scheda Allegato 1.

In sintesi, lo schema degli ambiti di valutazione e del loro peso nella valutazione è il seguente:

Tabella A) Ambiti di valutazione e loro peso

	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
SEGRETARIO GENERALE		Fattori di valutazione specifici legati alla funzione 100%
DIRETTORE GENERALE	OBIETTIVI OPERATIVI E GESTIONALI (media degli obiettivi di tutto l'Ente) 100%	
DIRIGENTI	OBIETTIVI OPERATIVI SeO 20% OBIETTIVI GESTIONALI -Sezione Performance PIAO 20% RISPETTO TEMPI PAGAMENTO 30% come da corrispondente obiettivo gestionale comune inserito in PIAO	Comportamenti organizzativi attesi 30%
E.Q.	OBIETTIVI GESTIONALI -Sezione Performance PIAO 60%	Comportamenti organizzativi attesi 40%
PERSONALE	OBIETTIVI GESTIONALI -Sezione Performance PIAO 50%	Comportamenti organizzativi attesi 50%

In merito ai **ruoli coinvolti nel processo di valutazione**, sostanzialmente spetta al NdV presidiare la valutazione di tutti gli obiettivi (operativi e gestionali) sulla scorta delle risultanze del controllo di gestione riassunte nella Relazione annuale della performance, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi spetta al DG nei confronti dei dirigenti e ai dirigenti nei confronti dei collaboratori. Il ruolo del NdV, per questo ambito, è di garantire la corretta applicazione del processo e degli strumenti definiti nonché verificare la differenziazione dei giudizi espressi dai valutatori.

La valutazione della performance individuale del DG, in quanto coincidente con la performance dell'Ente, è commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi certificati dal NdV nella Relazione annuale della performance.

La valutazione della performance individuale del SG è effettuata direttamente dal Sindaco metropolitano, a norma dell'art. 15 del D.P.R. 04/12/1997 n. 465 e art. 99 del D.Lgs. 267/2000, sulla base di fattori specifici di valutazione legati alla funzione.

Tabella B) Soggetti cui compete la valutazione

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE		
	Valutazione Obiettivi Operativi e Gestionali	Valutazione Comportamenti organizzativi
SEGRETARIO GENERALE		Il Sindaco Metropolitanamente effettua la valutazione del SG
DIRETTORE GENERALE	NdV, sulla base della Relazione annuale della performance	
DIRIGENTI	NdV, sulla base della Relazione annuale della performance	Il Direttore Generale, o il Segretario Generale in caso di mancanza del Direttore Generale, effettua la valutazione dei dirigenti e il NdV verifica e valida la corretta applicazione delle metodologie e la differenziazione delle valutazioni
E.Q.	NdV, sulla base della Relazione annuale della performance	I Dirigenti effettuano la valutazione delle E.Q. e il NdV verifica la corretta applicazione delle metodologie e la differenziazione delle valutazioni
PERSONALE	NdV, sulla base della Relazione annuale della performance	I Dirigenti effettuano la valutazione del personale e il NdV verifica la corretta applicazione delle metodologie e la differenziazione delle valutazioni

SEZIONE II - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le fasi del ciclo di gestione della performance della Città metropolitana di Venezia sono così strutturate:

A. FASE DI PROGRAMMAZIONE/PIANIFICAZIONE, ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI che si basa sui seguenti documenti:

1. Il **DUP**, composto:

- a. dalla **SeS**, che, tenuto conto degli indirizzi del Piano Strategico Metropolitano, sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 15, comma 2, dello Statuto metropolitano. La SeS contiene gli obiettivi strategici dell'ente, con prospettiva pari a quella del mandato del Sindaco metropolitano, strutturati in termini di impatto sulla comunità amministrata (*outcome*).

Ad ogni missione del bilancio è assegnato almeno un obiettivo strategico, che può essere condiviso anche da più missioni.

Gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori e target sono individuati dal Sindaco metropolitano con il supporto del DG.

- b. dalla **SeO**, che contiene gli obiettivi operativi dell'ente, comprendenti attività e prodotti (*output*) finalizzati al conseguimento degli obiettivi strategici contenuti nella SeS; pertanto ogni obiettivo operativo contenuto nella SeO va associato a quello strategico di riferimento. Ad ogni programma di bilancio corrisponde almeno un obiettivo operativo, con possibile prospettiva triennale, articolata annualmente. Gli obiettivi operativi, i rispettivi target ed indicatori sono individuati dal Sindaco metropolitano, su proposta dei singoli dirigenti coordinati dal DG.

2. La sezione Valore Pubblico e Performance del PIAO recepisce gli obiettivi strategici ed operativi inseriti nel DUP ed è strutturata in corrispondenza ai Servizi (od Aree, qualora non siano articolate in servizi) ed Uffici in cui è ripartita l'organizzazione della Città metropolitana.

Nel PIAO ogni dipendente è collocato in unico servizio (od Area, qualora non siano articolate in servizi) ed ogni servizio ha un unico dirigente di riferimento.

Ad ogni servizio corrispondono uno o più obiettivi gestionali, comprendenti sia compiti direttamente funzionali al conseguimento degli obiettivi operativi previsti dalla SeO (aventi quindi dimensione di progetto), sia altri compiti, comunque funzionali alla performance del servizio (aventi quindi dimensione routinaria/ricorrente), ciascuno dotato di propri indicatori e target.

Possono essere previsti obiettivi gestionali comuni a tutti i servizi, contraddistinti cioè dalle medesime attività, in quanto funzionali al raggiungimento di risultati trasversali.

In caso di assegnazione in corso d'anno ad altra area/servizio, le schede individuali di cui al successivo punto 3) saranno redatte dal responsabile dell'area/servizio con impegno orario prevalente, acquisite le valutazioni del responsabile di quello con impegno residuale.

Nella definizione degli obiettivi, dei target e degli indicatori si tiene conto, in termini di miglioramento, anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, ove documentati o documentabili sulla base dell'ultimo monitoraggio disponibile al 31 dicembre dell'esercizio precedente a quello di riferimento.

Lo schema di PIAO viene adottato, su proposta dei singoli dirigenti, dal DG, e da questi trasmesso al NdV per eventuali suggerimenti od osservazioni, onde poter essere approvato, entro il 31 gennaio di ogni esercizio, dal Sindaco metropolitano.

3. Il PIAO è seguito dalla consegna di **schede individuali** (allegato 2 scheda dirigenti, allegato 3 scheda Elevate Qualificazioni, allegato 4 scheda funzionari, allegato 5 scheda Istruttori, allegato 6 scheda operatori), ove vengono richiamati gli obiettivi individuali ed i comportamenti professionali richiesti alla successiva sezione IV, con possibilità di specificarne individualmente il dettaglio.

Tali schede sono consegnate con modalità elettroniche che ne comprovino l'invio e la ricezione ad ogni dipendente, nonché aggiornate e completate con la conseguente valutazione, in concomitanza alle seguenti fasi del PIAO:

- di redazione (di norma entro 30 gg dall'approvazione del PIAO), e comunque entro il 31 marzo, al fine di consentire una tempistica compatibile con il monitoraggio intermedio e la valutazione finale;
- di monitoraggio/colloquio intermedio (di norma entro il mese successivo al primo semestre di ogni esercizio);
- di misurazione e valutazione (di norma entro il secondo mese (febbraio) dell'esercizio successivo, e comunque nei tempi utili fissati per l'approvazione della Relazione annuale di cui al successivo punto D della presente sezione), onde consentire la liquidazione dei relativi compensi il mese successivo.

B. FASE DI MONITORAGGIO INFRANNUALE E COLLOQUIO INTERMEDIO

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati viene stimato in corso d'anno mediante apposito monitoraggio che avviene, sulla base di appositi report, a cura:

- del DG per gli obiettivi strategici, attraverso gli esiti del monitoraggio dei connessi obiettivi operativi;

- dei dirigenti per i rispettivi obiettivi operativi e gestionali di riferimento.

Al fine di salvaguardare e garantire l'aspetto partecipativo della valutazione, ogni dirigente deve effettuare entro il primo mese successivo al primo semestre di ogni esercizio, il monitoraggio in contraddittorio del rispetto dei comportamenti professionali richiesti.

C. FASE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La **fase di misurazione** serve a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso ed i contributi delle unità organizzative (performance organizzativa) nonché i contributi individuali (performance individuale).

Nella fase conclusiva del ciclo della performance, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua **la valutazione**, ovvero si formula un "giudizio" sulla performance, entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo, sia a livello analitico che complessivo, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo.

Il NdV, sulla base delle misurazioni effettuate dal controllo di gestione attraverso apposita Relazione, di norma entro 10 giorni dal ricevimento della stessa, esprime la valutazione del grado di raggiungimento della performance, effettuando tutte le verifiche e gli approfondimenti che ritiene necessari, fornendo al Sindaco metropolitano, al DG ed ai dirigenti adeguati feedback.

D. FASE DI RENDICONTAZIONE

In base al d.lgs. n. 150/2009 la fase di valutazione ha come output la **Relazione annuale della performance** che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi inseriti nel DUP e nel PIAO. Nella Relazione annuale si riporta:

- l'analisi generale del contesto, con particolare riferimento al quadro generale degli eventuali mutamenti degli indirizzi, delle risorse umane e di quelle finanziarie rispetto alla fase della programmazione;
- la sintesi dei principali risultati raggiunti;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, evidenziando gli scostamenti rilevati e le relative cause, endogene od esogene, che li hanno originati.

La Relazione annuale viene redatta, a cura dal servizio addetto al controllo di gestione, sulla scorta delle valutazioni espresse dal NdV.

La proposta di Relazione annuale sulla performance viene sottoposta dal DG al Sindaco metropolitano, che l'approva, coerentemente con quanto previsto dal quadro normativo.

Immediatamente dopo l'approvazione del Sindaco metropolitano, il NdV valida la Relazione annuale e ne dispone la pubblicazione nel sito dedicato alla trasparenza entro il 30 giugno di ciascun esercizio.

Nelle fasi di pianificazione e assegnazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione degli obiettivi e dei comportamenti professionali attesi, i dirigenti possono farsi assistere dai propri collaboratori incaricati di E.Q., con compiti istruttori, propositivi e relazionali nei confronti del personale valutato.

SEZIONE III - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il NdV, costituito in base all'art. 147 del D.lgs. n. 267/2000 ed in base alle norme del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, verificata l'idoneità e coerenza del SMVP riconfigurato con il presente documento rispetto ai principi stabiliti dalla Legge e dallo Statuto metropolitano, fornisce, lungo tutto il suo ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurarne l'efficacia, la solidità ed affidabilità. In tale ambito, il NdV esercita le seguenti funzioni, avvalendosi del supporto dell'apposita struttura permanente addetta al controllo di gestione:

a) In fase di pianificazione/programmazione:

- prestabilisce, conferma od aggiorna, sulla scorta delle disposizioni di legge, il livello minimo di *compliance* cui si atterrà per la valutazione positiva delle varie fasi del ciclo della performance, dandone comunicazione al DG ed ai dirigenti;
- esprime annualmente il proprio parere vincolante sugli eventuali aggiornamenti e modifiche al SMVP adottato;
- fornisce, entro dieci giorni dal ricevimento dello schema di DUP e di PIAO, i propri eventuali suggerimenti/osservazioni in ordine:
 - al nesso di funzionalità tra i diversi livelli degli obiettivi fissati: strategici, operativi, gestionali ed individuali;
 - all'idoneità dei relativi indicatori e target;
 - ai coefficienti assegnati agli obiettivi operativi e gestionali.

Eventuali suggerimenti/osservazioni del NdV sono trasmessi al Sindaco metropolitano, al DG ed ai dirigenti, che valuteranno l'inserimento delle modifiche ed integrazioni di rispettiva competenza.

b) In fase di monitoraggio infrannuale:

- monitora l'andamento della performance sulla base delle risultanze del controllo di gestione, fornendo la propria relazione in ordine:
 - all'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati;
 - alla necessità di eventuali interventi correttivi o di riconfigurazione degli obiettivi e/o delle risorse.

Eventuali suggerimenti/osservazioni del NdV sono trasmessi al Sindaco metropolitano, al DG ed ai dirigenti, che valuteranno l'inserimento delle modifiche ed integrazioni di rispettiva competenza.

c) In fase di misurazione e valutazione:

- misura il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa sulla base dello schema di Relazione annuale della Performance fornita dal controllo di gestione ed eventualmente tramite colloqui;

- valuta il grado di realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa nonché l'esogeneità delle eventuali cause addotte a giustificazione del loro mancato, totale o parziale, raggiungimento, fornendo al Sindaco metropolitano i relativi elementi di giudizio e spunti propositivi;
- valida la valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti effettuata dal DG e verifica la correttezza metodologica della valutazione del rimanente personale da parte dei dirigenti, assicurando che il processo sia correttamente agito e coerente con il SMVP adottato. In particolare, verifica la significativa differenziazione dei giudizi resi sia da parte del DG nei confronti dei dirigenti, sia da parte dei dirigenti nei confronti dei collaboratori.

d) In fase di rendicontazione:

- valida la Relazione finale della performance, subito dopo l'approvazione del Sindaco metropolitano, tenendo progressivamente conto anche del coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder, nonché dei risultati delle indagini svolte per misurare il grado di soddisfazione degli utenti e/o dei risultati delle analisi di benchmark;
- elabora un rapporto annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni, anche proponendo modifiche o migliorie, con particolare riferimento all'idoneità degli indicatori e target utilizzati.

SEZIONE IV - VALORIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI

A. Gli obiettivi della performance sono valorizzati attraverso i seguenti criteri generali:

1. Il Sindaco metropolitano assegna a ciascun obiettivo **operativo** inserito nella SeO, in base al grado di complessità e rilevanza rispetto alla realizzazione dell'obiettivo strategico di riferimento, uno dei seguenti coefficienti:
 - a. coefficiente 1,4;
 - b. coefficiente 1,2;
 - c. coefficiente 1.
2. Il Sindaco metropolitano assegna a ciascun obiettivo **gestionale** proposto dai dirigenti ed inserito nella sezione Performance del PIAO, in base al grado di rilevanza rispetto alla realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento, uno dei seguenti coefficienti, che sarà combinato con quello di cui al precedente punto 1:
 - a. coefficiente 1,4;
 - b. coefficiente 1,2;
 - c. coefficiente 1.

B. I comportamenti professionali richiesti ai dipendenti sono valorizzati attraverso i seguenti criteri generali, ai quali attribuire il medesimo peso valutativo:

1. per i dirigenti

- a. capacità propositiva ed apporto all'innovazione, con particolare riferimento ad iniziative autonomamente intraprese o frutto di eventuali obiettivi individuali assegnati dal Sindaco metropolitano o dal Direttore generale nella scheda individuale allegato 2 di cui al punto A3 della precedente Sezione II;
- b. conduzione di gruppo, con particolare riferimento alle capacità di differenziazione nella valutazione della performance individuale dei rispettivi collaboratori, da stimare in base al grado di approfondimento, congruità e coerenza ricavabile dalla motivazione dei relativi giudizi sui singoli parametri valutativi di riferimento;
- c. conformità allo stile direzionale richiesto e preventivamente definito dall'amministrazione;
- d. obiettivi individuali assegnati dal DG.

2. per le E.Q.:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'area/servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale allegato 3 di cui al punto A3 della precedente Sezione II;
- b. capacità propositive ed organizzative del lavoro di gruppo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente.

3. per i dipendenti funzionari:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'area/servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale allegato 4 di cui al punto A3 della precedente Sezione II;
- b. spirito collaborativo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente

4. per i dipendenti istruttori:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale allegato 5 di cui al punto A3 della precedente Sezione II;
- b. spirito collaborativo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente.

5. per i dipendenti operatori esperti:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale allegato 6 di cui al punto A3 della precedente Sezione II;
- b. spirito collaborativo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente.

I parametri, le percentuali ed i coefficienti inseriti nella presente Sezione sono annualmente variabili, previo confronto previsto dal vigente CCNL.

SEZIONE V - PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE

I premi annuali correlati alla performance sono quantificati in base ai seguenti criteri generali:

A. Per i dirigenti:

1. Il fondo destinato al risultato viene ripartito in base alle seguenti quote percentuali:
 - a. per il 20% all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi operativi di cui al punto A1 della precedente sezione IV, così come indicato nella tabella "Ambiti di valutazione e loro peso";
 - b. per il 20% all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali di cui al punto A2 della precedente sezione IV, così come indicato nella tabella "Ambiti di valutazione e loro peso";
 - c. per il 30% al raggiungimento dei tempi di pagamento delle fatture, come da corrispondente obiettivo gestionale comune inserito in PIAO, così come indicato nella tabella "Ambiti di valutazione e loro peso";
 - d. per il rimanente 30% all'incentivazione dei comportamenti professionali di cui al punto B1 della precedente sezione IV, così come indicato nella tabella "Ambiti di valutazione e loro peso";
2. le quote percentuali di performance organizzativa sono quindi rispettivamente stabilite, a cura del Sindaco metropolitano:
 - quota sub a): in relazione agli scaglioni relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al medesimo dirigente secondo la sottostante tabella "Quote raggiungimento obiettivi dirigenti";
 - quota sub b): in relazione agli scaglioni relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al medesimo dirigente secondo la sottostante tabella "Quote raggiungimento obiettivi dirigenti";
 - quota sub c): in proporzione al valore medio del grado di raggiungimento medio dei tempi di pagamento delle fatture di ciascun servizio assegnato al medesimo dirigente, come da corrispondente obiettivo gestionale comune inserito in PIAO;
3. le quote percentuali di performance individuali sono invece stabilite, a cura del DG, o in mancanza, dal SG, mediante attribuzione del punteggio ottenuto a seguito di compilazione della scheda di performance individuale.

Tabella C) “Quote raggiungimento obiettivi dirigenti”

Percentuali raggiungimento obiettivi	Obiettivi operativi	Obiettivi gestionali
grado = 100%	100	100
$90\% \leq \text{grado} < 100\%$	90	90
$80\% \leq \text{grado} < 90\%$	70	70
grado < 80%	0	0
grado < 70%	0	0
grado < 60%	0	0
grado < 50%	0	0

Le economie che si realizzano a seguito del mancato raggiungimento, in tutto od in parte, degli obiettivi e comportamenti di cui al precedente punto 1, rientrano nella disponibilità dell’Ente.

B. Per le E.Q:

1. Il fondo destinato al risultato viene ripartito in quote individuali nella misura contrattualmente definita, da destinare, in base alle seguenti percentuali:
 - a) per il 60%, all’incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel PIAO;
 - b) per il rimanente 40%, all’incentivazione dei comportamenti professionali di cui al punto B2 della precedente sezione IV.
2. le quote percentuali di performance organizzativa e individuale di cui al precedente punto 1 vengono attribuite, a cura dei dirigenti di riferimento:
 - quota sub a): in relazione agli scaglioni relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al medesimo dirigente secondo la sottostante tabella “Quote raggiungimento obiettivi E.Q.”;
 - quota sub b): mediante attribuzione del punteggio ottenuto a seguito di compilazione della scheda di performance individuale.

Tabella D) “Quote raggiungimento obiettivi E.Q.”

Percentuali raggiungimento obiettivi	Obiettivi gestionali
grado = 100%	100
$90\% \leq \text{grado} < 100\%$	95
$80\% \leq \text{grado} < 90\%$	85
grado < 80%	70
grado < 70%	60
grado < 60%	0
grado < 50%	0

C. Per il rimanente personale di comparto:

1. la parte del fondo risorse decentrate per il personale del comparto complessivamente destinata alla performance (lettere a) e b) secondo comma art. 80 CCNL 16/11/2022), viene ripartita in quote individuali da destinare, in base alle seguenti percentuali:
 - a) per il 50%, all’incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel PIAO;
 - b) per il rimanente 50%, all’incentivazione dei comportamenti professionali di cui al punto B3, B4 e B5 della precedente sezione IV, applicando i seguenti coefficienti, per la contabilizzazione delle quote individuali spettanti
 - Area dei Funzionari: coefficiente 1,16;
 - Area degli istruttori: coefficiente 1;
 - Area degli operatori esperti: coefficiente 0,83.

2. le quote percentuali di performance organizzativa e individuale di cui al precedente punto 1 vengono attribuite, a cura dei dirigenti di riferimento:
 - quota sub a), corrispondente alla performance organizzativa, in relazione agli scaglioni di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al medesimo dirigente secondo la sottostante tabella “ Quote raggiungimento obiettivi Altro personale”;
 - quota sub b): mediante attribuzione del punteggio ottenuto a seguito di compilazione della scheda di performance individuale.

Tabella E) “Quote raggiungimento obiettivi Personale comparto – Performance Organizzativa”

Percentuali raggiungimento obiettivi	Obiettivi gestionali
grado = 100%	100
$90\% \leq \text{grado} < 100\%$	100
$80\% \leq \text{grado} < 90\%$	95
grado < 80%	85
grado < 70%	70
grado < 60%	50
grado < 50%	0

Ciascun dirigente deve individuare tra i dipendenti di rispettiva assegnazione, per ogni Area, nella percentuale del 10%, arrotondata all'unità superiore (salvo diversa percentuale annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata), coloro che hanno ottenuto un punteggio totale di performance individuale pari a 100, per la corresponsione della maggiorazione prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, da calcolarsi nella misura del 30% sul valore medio pro capite dei premi corrispondenti alla performance individuale attribuiti al personale.

I parametri, le percentuali ed i coefficienti inseriti nella presente Sezione sono annualmente variabili previo confronto previsto dal vigente CCNL.

Le economie che si realizzano in applicazione dei criteri di premialità definiti nella presente Sezione, parti B e C:

- per la parte connessa alla performance organizzativa, vengono acquisite al rispettivo fondo del successivo esercizio, fatti salvi i limiti di legge o del CCNL;
- per la parte connessa alla performance individuale, viene redistribuita nello stesso esercizio, rispettivamente tra le elevate qualificazioni ed il personale del comparto, in proporzione alla valutazione complessiva da ciascuno riportata e nell'ambito della rispettiva area/servizio di appartenenza, al pari delle altre economie.

Sono fatti salvi gli abbattimenti delle quote incentivanti individuali connessi alla performance stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa per effetto dell'attribuzione di somme derivanti da altri istituti incentivanti.

SEZIONE VI - PREMI DI ECCELLENZA

L'attribuzione dell'eventuale giudizio di eccellenza spetta al DG nei confronti dei dirigenti e ai dirigenti nei confronti dei collaboratori, individuati tra tutti coloro che nella scheda di valutazione abbiano ottenuto un punteggio totale di performance individuale pari a 100.

In particolare, per l'attribuzione del risultato di eccellenza dei dirigenti, il DG terrà conto del grado di complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati, nonché dei risultati raggiunti, risultanti dalla Relazione annuale della performance.

Per i funzionari titolari di E.Q. l'attribuzione del risultato di eccellenza dovrà essere adeguatamente motivata e validata dal DG, tenuto conto delle proposte pervenute da ciascun dirigente per un numero massimo di 6 incaricati di E.Q. all'interno dell'ente.

Per il restante personale il tetto massimo di eccellenze attribuibili da parte dei dirigenti sarà determinato in una percentuale del 10% (o diversa percentuale stabilita in sede di contrattazione decentrata arrotondata all'unità superiore) del personale assegnato a ciascun dirigente per ogni area. Potranno concorrere all'assegnazione del premio di eccellenza tutti coloro che nella scheda di valutazione abbiano ottenuto un punteggio totale di performance individuale pari a 100.

Il DG potrà in ogni caso chiedere chiarimenti in merito alle valutazioni espresse, e la differenziazione dei giudizi attribuiti ai dipendenti sarà un criterio di valutazione dei dirigenti stessi.

SEZIONE VII - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Nel caso in cui il valutato ritenga il proprio giudizio viziato proceduralmente, oppure da errori, incongruenze od illogicità, entro 15 gg dal suo ricevimento può fare ricorso mediante la presentazione di circostanziata memoria e con l'assistenza delle OO.SS:

- per i dirigenti: al SG;
- per gli altri dipendenti: ad apposito comitato composto dal SG, dal Presidente del NdV e dal dirigente dell'Area risorse umane o suo delegato. Detto comitato delibera a maggioranza dei componenti. Ove il pronunciamento del comitato sia richiesto da dipendenti soggetti alla diretta valutazione del SG e del dirigente dell'area risorse umane, si pronunciano i rispettivi sostituti individuati in caso di assenza od impedimento.

Il comitato, acquisita l'ulteriore documentazione e sentite le eventuali testimonianze ritenute significative, si pronuncia sul ricorso formulando all'organo valutativo di riferimento, entro 15 gg dal suo ricevimento, motivata proposta confermativa o modificativa del giudizio.

Entro 10 gg dal ricevimento della suddetta proposta, l'organo valutativo di riferimento consolida in via definitiva il giudizio, motivandolo puntualmente in caso di scostamento rispetto al pronunciamento arbitrale.

Resta ferma la possibilità sia di farsi assistere da organizzazione sindacale cui conferire apposito mandato sia di rivolgersi al giudice del lavoro nei termini di legge e con decorso dalla data di ricevimento della valutazione. Ove venga adito il giudice del lavoro, la conciliazione prevista dalla presente Sezione non può più essere attivata e, se attivata, decade *ipso iure*.