
METODOLOGIA DI CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ELEVATA QUALIFICAZIONE IN RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI IN COMPENSO PERFORMANCE

(Approvato con deliberazione Giunta comunale n. 279 del 29.12.2022)

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100, espressa nella **scheda di valutazione dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa/EQ (di direzione, di uoa o di alta professionalità)** o nella **scheda di valutazione dei dipendenti**.

Sono individuate 5 fasce di merito riferite alla *performance* del Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa/EQ (di direzione, di uoa o di alta professionalità) e dei dipendenti, cui collegare rispettivamente la retribuzione di risultato e il compenso performance.

La collocazione nella fascia di merito corrispondente alla valutazione determina l'entità della retribuzione di risultato/compenso produttività, in percentuale rispetto alla retribuzione di risultato massima teorica:

PUNTEGGIO/100	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Punteggio compreso tra 91 e 100	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	80%
Punteggio compreso tra 71 e 80	60%
Punteggio compreso tra 50 e 70	40%
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	Zero

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione negativa (valutazione inferiore a 50 punti) è necessario acquisire in contraddittorio le considerazioni del dipendente interessato, e alla scheda di valutazione è allegata una relazione esplicativa del Dirigente di Area che spiega e motiva il giudizio espresso.

La valutazione complessiva della *performance* del Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa/incarico di EQ inferiore a 50 punti su 100 è considerata dal Dirigente di Area ai fini della revoca dell'incarico di posizione organizzativa/EQ.

La valutazione è effettuata osservando i criteri contenuti nella scheda di valutazione del SMVP, nella quale sono indicati i fattori di valutazione. L'attribuzione del punteggio numerico esprime e sintetizza il giudizio assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

La valutazione è effettuata dal Dirigente di Area. Il Dirigente di Area comunica i risultati della valutazione del Responsabile di Servizio titolare di PO/EQ e del dipendente in sede di colloquio finale.

Il **budget individuale teorico** spettante a ciascun dipendente o a ciascun titolare di incarico di PO/EQ (di direzione, di uoa o di alta professionalità) è predeterminato, prima di avviare il processo di valutazione, dividendo il fondo complessivo destinato alla performance o alla retribuzione di risultato per il numero dei dipendenti aventi diritto, e tenuto conto dell'eventuale percentuale rapportata ai casi di part-time e/o in proporzione alla durata dell'incarico nell'anno, o del rapporto di lavoro nell'anno in caso di nuova assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro, e delle assenze come previsto nel CDI e nel SMVP.

La **quota effettiva di retribuzione di risultato** erogata a ciascun dipendente o a ciascun titolare di incarico di PO/EQ (di direzione, di uoa o di alta professionalità) è determinata applicando al budget individuale teorico la percentuale corrispondente alla fascia di merito conseguita a seguito della valutazione della *performance*.

Gli eventuali residui costituiscono il "*fondo residui*", il quale è ripartito tra tutti i dipendenti o tra tutti i titolari di PO/EQ in base alla percentuale corrispondente alla fascia di merito conseguita da ciascuno a seguito della valutazione della *performance*. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato per PO/EQ, nel caso in cui nessun dipendente con incarico di PO/EQ consegua la fascia di merito alta (da 91 a 100) il "*fondo residui*" non viene distribuito e costituisce economia di bilancio.

Gli eventuali residui derivanti dalla riduzione percentuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative/EQ per particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge incrementano il fondo destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative/EQ dell'anno successivo.

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa/EQ, infine, remunera anche l'eventuale conferimento di *incarichi ad interim* di posizione organizzativa/EQ.

La presente metodologia è stata oggetto di contrattazione sindacale ai sensi del CCNL, è stata approvata con DGC n. 279 del 29.12.2022 e si applica a decorrere dall'anno 2022.