

ALLEGATO B)
ALLA DETERMINAZIONE N. 375 DEL 15.4.2013

**Metodologia e procedura operativa
per la
misurazione e valutazione della performance**

**(adottato ai sensi dell'art. 4, C. 4 del Regolamento di disciplina della
misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione
G.M. n. 139 del 30.12.2010)**

**Adottato con det. n. 1362/DG del 16.12.2011
Aggiornato con det. nn. 565/DG del 6.6.2012 e 375/DG del 15.4.2013**

Introduzione.....	3
Capitolo I – Principi generali, tempi e fasi, destinatari, strumenti operativi.....	4
Capitolo II - Valutazione: competenze, oggetto della valutazione, criteri sistema di premialità.....	6
Capitolo III - Valutazione.....	10
Capitolo IV: Comunicazione dei risultati della valutazione	15
Capitolo V: Disposizioni transitorie e finali	16

Introduzione

1. Il presente strumento trova diretto riferimento nel vigente "**Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance**" o "Sistema di valutazione della performance".

2. Lo strumento ha per oggetto la valutazione della performance con riferimento:

a) all'ente nel suo complesso - ***performance di ente***;

b) alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente - ***performance di unità organizzativa / area di responsabilità***;

c) al singolo soggetto - ***performance individuale***.

3. La valutazione del singolo dipendente tiene conto di tre livelli o componenti integrate che si riferiscono ai contesti di:

- **Ente**

- **Unità Organizzativa/Area di riferimento**

- **Individuale.**

4. Tali componenti vengono gestite tenuto conto delle specificità contrattuali relative alla categoria del personale "dirigente" e "dipendente", compreso incaricati di posizione organizzativa.

5. Esse concorrono a determinare l'importo spettante al singolo, quale esito del processo di valutazione svolto secondo la presente metodologia.

Capitolo I – Principi generali, tempi e fasi, destinatari, strumenti operativi

Articolo 1. Principi generali

1. Le fasi nelle quali si articola la presente metodologia sono strettamente connesse col ciclo di gestione della performance dell'ente, sviluppato, a sua volta, coerentemente con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
2. E' applicato il principio della prevalenza delle risorse attribuite alla premialità della performance individuale.
3. Per uno stesso periodo non può essere effettuata più di una valutazione in capo al valutato.
4. I compensi destinati a premiare la performance verranno corrisposti a conclusione del processo di valutazione.
5. Le risorse non erogate a seguito del processo di valutazione, se non diversamente specificato all'interno della presente metodologia, costituiranno economia di bilancio.
6. La valutazione della performance individuale deve operare una significativa differenziazione dei giudizi, con la collocazione dei soggetti nelle varie fasce di valutazione.
7. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
8. In tutti i casi in cui siano presenti frazioni, se non diversamente specificato, si provvederà ad arrotondamenti all'unità inferiore per frazioni fino a 0,50 e all'unità superiore per frazioni superiori a 0,50.

Articolo 2. Tempi e fasi

1. La valutazione avviene con cadenza annuale, con riferimento al corrispondente ciclo di programmazione e di gestione della performance.
2. Le fasi nelle quali si articola il processo annuale di valutazione sono le seguenti:
 - a) definizione e graduazione degli obiettivi e dei programmi secondo la loro strategicità e tipologia, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, delle responsabilità come da Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - b) assegnazione degli obiettivi e programmi individuali e/o di gruppo entro 30 giorni dall'approvazione del PEG/PDO;
 - c) svolgimento della gestione, del monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento, con redazione di specifici

report;

e) report finale da redigere entro il mese di marzo successivo all'anno oggetto di valutazione.

3. Il processo di valutazione deve concludersi entro il mese di aprile successivo all'anno oggetto di valutazione, salvo eventuali slittamenti generati da fatti, situazioni, disposizioni normative e di legge, e, più in generale, da fattori esterni al buon operato dell'Ente.

Articolo 3. Destinatari

1. La presente metodologia si applica:

- al personale dirigente del Comune di Bagno a Ripoli, in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato;

- al personale dipendente del Comune di Bagno a Ripoli, in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, appartenente alle categorie B (B1-B3); C; D (D1-D3), compresi gli incaricati di posizione organizzativa.

2. La stessa può essere applicata anche ai dipendenti distaccati o comandati presso questo ente.

3. Sono rispettati i diversi ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale e le specificità derivanti dalle fonti contrattuali.

Articolo 4. Strumenti operativi

1. Per attuare il processo di misurazione e valutazione della performance vengono utilizzati i seguenti strumenti:

- Scheda individuale dirigente (SCHE_DIR)
- Scheda individuale dipendente cat. B (B1-B3)..... (SCHE_DIP_B)
- Scheda individuale dipendente cat. C..... (SCHE_DIP_C)
- Scheda individuale dipendente cat. D (D1-D3)..... (SCHE_DIP_D)
- Scheda individuale dip. con posizione organizzativa .. (SCHE_DIP_PO)

Capitolo II - Valutazione: competenze, oggetto della valutazione, criteri sistema di premialità

Articolo 5. Competenze

1. **L'Organismo Comunale di Valutazione** è competente:

- per la valutazione della Performance di Ente nel suo complesso;
- per la misurazione e la valutazione della performance di Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e dei Settori Autonomi;
- per la proposta, al Sindaco, di valutazione annuale dei dirigenti;
- per la redazione della Relazione sulla performance contenente i dati definitivi della gestione, da trasmettere al Sindaco entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

2. **Il Direttore Generale** è competente:

- per la misurazione e la valutazione annuale della performance del personale assegnato ai Settori Autonomi e ad Uffici di Staff non funzionalmente assegnati a specifica Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e/o Settore Autonomo;
- per la proposta, al Sindaco, di valutazione delle risorse afferenti agli Uffici alle dirette dipendenze del Sindaco.

3. **Il Dirigente** è competente:

- per la valutazione dei dipendenti assegnati alla Unità Organizzativa/Area di Responsabilità a lui affidata.

4. **Il Sindaco** è competente:

- per la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti, sentita la proposta dell'Organismo Comunale di Valutazione;
- per la valutazione finale annuale delle risorse afferenti agli Uffici alle sue dirette dipendenze, sentita la proposta del Direttore Generale;
- ad intervenire nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per quanto conferito dalla normativa all'Organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione.

Articolo 6. Oggetto della valutazione

6.1 La Valutazione complessiva è funzione:

- a) della valutazione della performance dell'ente, per una percentuale pari al **5%**;
- b) della valutazione della performance di Unità Organizzativa / Area di Responsabilità / Settore Autonomo, per una percentuale pari al **35%**;
- c) della valutazione della performance individuale, per una percentuale pari al **60%**, rilevata attraverso fattori distribuiti in aree tematiche (AREA DEI RISULTATI; AREA DEI COMPORTAMENTI; AREA DELLE COMPETENZE), diversificate nei contenuti per dirigenti e dipendenti del comparto e, nell'ambito del personale del comparto, per categoria e/o tipologia [B (B1-B3); C; D (D1-D3); D (D1-D3) incaricato di posizione organizzativa].
Per i Dirigenti, i fattori di cui all'area tematica " AREA DEI RISULTATI" fanno riferimento ad obiettivi diversi da quelli già assegnati da Peg/Pdo che già concorrono alla valutazione della "Performance di Area/Unità organizzativa/Settore Autonomo" di cui al punto b).
- d) nell'ambito della percentuale di cui al precedente punto c), ciascuna area tematica assume, a sua volta, un proprio peso di rilevanza in funzione della tipologia/categoria di riferimento: dirigenti; personale del comparto (B; C; D; D con incarico di posizione organizzativa);
- e) ciascuno dei fattori facenti capo all'area dei comportamenti e all'area delle competenze ha associato un valore di rilevanza (fattore moltiplicatore) che ne connota l'importanza e la significatività in un determinato anno di valutazione, in una graduazione crescente standard-elevato-massimo. In tutti i casi in cui il fattore moltiplicatore non sia espressamente indicato, lo stesso è comunque da ritenersi corrispondente al valore standard.

6.2. La Valutazione della performance di Ente è funzione:

- a) per una percentuale del 40% all'attuazione degli obiettivi di Peg dell'anno di riferimento della valutazione, a strategicità alta e di peso elevato (0,8-0,9).

Si considera rispondente alle attese una media di realizzazione degli obiettivi/programmi presi in considerazione pari ad almeno l'80%.

[Per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di Peg con alto livello strategico, viene preso in considerazione il valore medio della percentuale di realizzazione di tutti gli obiettivi/ programmi del PdO ad essi collegati].

- b) per una percentuale pari al 60% della media dei risultati riferiti al complesso degli obiettivi/programmi di PdO.

Si considera rispondente alle attese una media di realizzazione degli obiettivi/programmi del PdO pari ad almeno l'80%.

[Per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi/programmi del PdO Organizzativa/Settore Autonomo viene preso in considerazione il valore medio della percentuale di realizzazione di tutti gli obiettivi/ programmi del PdO].

6.3 La Valutazione della performance di Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e Settore Autonomo è legata ai risultati degli obiettivi e programmi assegnati all'area dal PEG/PDO, ed è funzione:

a) dei risultati ottenuti dalla Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e Settore Autonomo.

Il valore si considera rispondente alle attese solo per un risultato di realizzazione pari almeno al 80%.

[La somma dei pesi degli obiettivi/programmi assegnati all'Unità Organizzativa è pari a 100, indipendentemente dal loro numero. Per la verifica del risultato complessivo viene effettuata la sommatoria dei valori di risultato di tutti gli obiettivi/programmi ad essa assegnati tenendo conto del peso associato ad ognuno di essi: peso obiettivo x % raggiungimento obiettivo].

6.4 Valutazione della performance individuale e scheda di valutazione

1. Per effettuare la valutazione deve essere utilizzata l'apposita scheda, diversa a seconda della tipologia e categoria di appartenenza del valutato. Le schede sono allegate alla presente metodologia: SCHE_DIR; SCHE_DIP_B; SCHE_DIP_C; SCHE_DIP_D; SCHE_DIP_PO.

2. La scheda contiene fattori suddivisi per area tematica.

3. La scheda deve essere compilata dal valutatore in tutte le sue parti, assegnando un punteggio ai vari fattori e, dove ricorra, un valore di rilevanza degli stessi (fattore moltiplicatore).

4. Nel caso di modifiche in corso d'anno allo status del valutato, la valutazione finale individuale sarà determinata sulla base dell'insieme delle singole valutazioni espresse, per relativa competenza e proporzionalmente alla loro durata.

5. Nella scheda di valutazione individuale sono riportate le modalità di calcolo del punteggio per ciascuna area tematica, e del punteggio complessivo.

6. La valutazione finale complessiva della performance individuale è espressa in centesimi ed è ottenuta sommando i punteggi conseguiti nelle singole aree tematiche.

7. Al punteggio finale è associato un giudizio sintetico mediante una scala di valutazione progressiva della prestazione.

8. Non si effettuano arrotondamenti del punteggio né intermedi né finali.

9. Le schede di valutazione costituiscono allegato alla presente metodologia.

6.5 Esito della valutazione performance individuale

1. Nelle parte conclusiva delle schede di valutazione è espressamente indicato, per ciascuna categoria di personale, il valore minimo per cui la prestazione è da considerarsi sufficiente.

2. Per il personale dirigente:

- una valutazione della prestazione finale individuale almeno "**sufficiente**", dà diritto al compenso per la performance individuale, e dà anche diritto ai compensi relativi alla performance di Ente e di Unità organizzativa/area di responsabilità/settore autonomo, sempre che siano rispettati i termini di cui all'art. 6 c. 2 e c. 3.
- una valutazione della prestazione finale individuale "**insufficiente**", non dà diritto al compenso per la performance individuale.

3. Per il personale dipendente:

- una valutazione della prestazione finale almeno "**sufficiente**", dà diritto al compenso per la performance individuale, e dà anche diritto ai compensi relativi alla performance di Ente e di Unità organizzativa/Area di responsabilità/settore autonomo, sempre che siano rispettati i termini di cui all'art. 6 c. 2 e c. 3;
- una valutazione della prestazione finale "**insufficiente**", non dà diritto al compenso per la performance individuale, né a quello per la performance di Unità organizzativa/area di responsabilità/settore autonomo di appartenenza.

Capitolo III - Valutazione

Articolo 7. - Calcolo e ripartizione delle risorse destinate alla performance

Le risorse destinate alla premialità di ciascuna categoria di personale (dirigenti, dipendenti, dipendenti con posizione organizzativa) vengono ripartite rispettivamente in tre parti, con la seguente destinazione: 5% alla performance di ente; 35% alla performance di unità organizzativa/area di responsabilità; 60% alla performance individuale. L'intero processo è descritto di seguito.

7.1 Dirigenti

A partire dal totale delle risorse stabilite per la retribuzione di risultato dei dirigenti, si determina, per ciascun incaricato, la retribuzione di risultato teoricamente allo stesso erogabile, calcolata tenuto conto del valore della retribuzione di posizione associata all'area di pertinenza ed anche dei riproporzionamenti per eventuali assunzioni e cessazioni di incarico in corso di anno.

7.1.1) *Performance di ente* (di seguito anche "**Quota ente**")

La percentuale destinata a questo sub-fondo è pari al 5% delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato del personale dirigente.

L'importo massimo destinato alla remunerazione della performance di Ente da corrispondere al singolo dirigente sarà pari al 5% della retribuzione di risultato associata allo stesso dirigente.

Il sub-fondo di ente come costituito, in caso di risultato positivo su entrambi i parametri, verrà erogato nella sua interezza, senza generare economie.

In caso di risultato parzialmente positivo la percentuale ripartita di tale sub-fondo è riproporzionata al parziale raggiungimento.

In entrambe le situazioni di cui sopra (totale o parziale raggiungimento dei parametri), si terrà conto dell'apporto lavorativo reso da ciascuno, intendendo con ciò gli eventuali riproporzionamenti per assunzioni e cessazioni in corso di anno e per full-time / part-time.

Nel caso in cui l'Ente non raggiunga almeno i valori minimi dei parametri utili alla performance di Ente, non si procede alla ripartizione della premialità di Ente.

7.1.2) *Performance di unità organizzativa/area di responsabilità* (di seguito anche "**Quota area**")

La percentuale destinata a questo sub-fondo è pari al 35% delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato del personale dirigente.

Nel caso in cui le singole unità organizzative/aree di responsabilità conseguano un risultato

positivo secondo i parametri richiesti della performance di unità organizzativa (*rif. art. 6.3*), i dirigenti che le coordinano avranno accesso alla ripartizione delle somme. Nel caso in cui il parametro di positività non sia conseguito dalla singola unità organizzativa/area di responsabilità, non si procederà alla ripartizione e attribuzione delle risorse assegnate alla singola unità/area e al dirigente che la coordina.

L'importo massimo destinato alla remunerazione della performance di unità organizzativa/area di responsabilità da corrispondere al singolo dirigente, sarà pari al 35% della retribuzione di risultato associata allo stesso dirigente.

7.1.3) Performance individuale - (di seguito anche "Quota individuale")

La percentuale destinata a questo sub-fondo è pari al 60% delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato del personale dirigente.

L'importo massimo destinato alla remunerazione della performance individuale da corrispondere al singolo dirigente sarà pari al 60% della retribuzione di risultato associata allo stesso dirigente.

L'importo da erogare a ciascun dirigente lo si otterrà riproporzionando, per ciascun soggetto, tale importo ai punti-scheda ottenuti dalla valutazione individuale.

7.2 Dipendenti del Comparto

7.2.1) Performance di ente – "Quota ente"

La percentuale destinata a questo sub-fondo è pari al 5% delle risorse disponibili per i dipendenti del comparto.

Nel caso in cui l'Ente consegua un risultato pienamente positivo secondo i parametri richiesti dalla performance di ente (*rif. art. 6.2*), l'importo da corrispondere al singolo soggetto si determina suddividendo l'importo complessivo, in uguale misura, tra tutti i dipendenti del comparto che ne abbiano diritto. (*rif. art. 6.5*)

Il sub-fondo di ente verrà erogato nella sua interezza, e non sono previsti residui.

In caso di risultato parzialmente positivo la percentuale ripartita di tale sub-fondo è riproporzionata al parziale raggiungimento.

In entrambe le situazioni di cui sopra (totale o parziale raggiungimento dei parametri), si terrà conto dell'apporto lavorativo reso da ciascuno, intendendo con ciò gli eventuali riproporzionamenti per assunzioni e cessazioni in corso di anno e full-time / part-time.

Nel caso in cui l'Ente non raggiunga almeno i valori minimi dei parametri utili alla performance di Ente, non si procede alla ripartizione della premialità di Ente.

7.2.2) Performance di unità organizzativa/area di responsabilità - "Quota area")

La percentuale delle risorse da destinarsi al sub-fondo per la premialità della performance di unità organizzativa/area di responsabilità è pari al 35% delle risorse complessivamente

disponibili per i dipendenti del comparto.

Ripartizione budget tra le aree

Nel caso in cui le singole unità organizzative/aree di responsabilità conseguano un risultato positivo secondo i parametri richiesti dalla performance di unità organizzativa (*rif. art. 6.3*), le stesse avranno accesso alla ripartizione delle somme. Nel caso in cui il parametro di positività non sia conseguito dalla singola unità organizzativa/area di responsabilità, non si procederà alla ripartizione e attribuzione delle risorse assegnate alla singola unità/area e al personale alla stessa assegnato.

Le risorse disponibili del sub-fondo saranno interamente ripartite fra le unità organizzative/aree di responsabilità che abbiano conseguito un risultato positivo, tenendo conto della dotazione di personale ad esse assegnata nell'anno oggetto di valutazione, con riferimento e in proporzione all'apporto lavorativo teorico annuo dovuto dal personale in dotazione, in servizio a tempo determinato e indeterminato presso l'ente: full-time / part-time intero anno; full-time/part-time per una porzione di anno (assunzione/cessazione in corso d'anno).

Le risorse destinate e non distribuite all'area che non ha raggiunto risultato positivo non saranno utilizzate.

Ripartizione budget tra i singoli dipendenti

Le risorse a disposizione della singola unità organizzativa/area di responsabilità, destinate alla remunerazione della premialità di area verranno quindi ripartite e corrisposte pro-quota al singolo soggetto (assegnato ad un'area che abbia conseguito un risultato di performance positivo), purché avente diritto (*rif. art. 6.5*), in proporzione all'apporto lavorativo teorico annuo dallo stesso dovuto: full-time / part-time (con relative percentuali) intero anno; full-time/part-time per una porzione di anno (per assunzione/cessazione in corso d'anno).

7.2.3) Performance individuale - Quota individuale

La percentuale destinata al sub-fondo per la remunerazione della performance individuale è pari al 60% delle risorse disponibili per la premialità dei dipendenti del comparto. La stessa viene ripartita e attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione della performance individuale almeno sufficiente (*rif. art. 6.5*).

Gli importi da corrispondere si determinano come segue.

Ripartizione budget tra le aree

L'importo del sub-fondo per la performance individuale viene ripartito per unità organizzativa/area di responsabilità, in maniera proporzionale alla somma dei coefficienti individuali annuali – di seguito indicati – riferiti a ciascun dipendente assegnato funzionalmente all'area:

- numero dipendenti in dotazione a ciascuna area, in servizio e relativa categoria giuridica;

per quest'ultima viene associato convenzionalmente il seguente coefficiente:

CAT. GIURIDICA	COEFFICIENTE
B1	1,1
B3	1,2
C	1,3
D1	1,4
D3	1,5

- coefficiente di servizio del personale in dotazione all'area: indica il totale delle giornate lavorative teoriche dovute nell'anno di valutazione, con riferimento al servizio cui è assegnato, e rapportato a base "100";
- percentuale lavorativa del dipendente, (full-time/part-time), con riferimento al contratto individuale di lavoro;
- periodo di spettanza (assunzione/cessazione in corso d'anno; eventi/variazioni rilevanti ai fini della valutazione).

Ripartizione budget tra i singoli dipendenti

Una volta determinato l'importo totale destinato a ciascuna area, verrà quantificato l'importo teorico massimo spettante a ciascun dipendente, sempre tenuto conto dei coefficienti sopra indicati.

L'importo effettivo spettante a ciascun dipendente sarà determinato in misura proporzionale ai punti-scheda ottenuti nella valutazione della performance individuale, sempre che questa sia stata conseguita in modo almeno sufficiente.

Le somme non ripartite di ciascuna area non saranno utilizzate.

7.3 Dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa

A partire dal totale delle risorse previste per la retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di posizione organizzativa, si determina, per ciascun incaricato di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato teorica massima allo stesso erogabile, calcolata tenuto conto anche dei riproporzionamenti per eventuali assunzioni e cessazioni di incarico in corso di anno.

Qualora eventi non prevedibili abbiano influenza sul totale delle risorse massime previste, generando risparmi, tali risorse alimenteranno i residui del fondo salario accessorio per l'anno successivo.

Per la ripartizione delle risorse nei sub-fondi e per la corresponsione delle medesime al singolo si procede come segue.

7.3.1) Performance di ente – "Quota ente"

La percentuale destinata a tale sub-fondo è pari al 5% delle risorse. In tal senso, per ciascun soggetto verrà calcolato il 5% delle risorse teoriche massime allo stesso destinabili

per la retribuzione di risultato di quel determinato dipendente.

Nel caso in cui l'Ente consegua un risultato positivo secondo i parametri richiesti dalla performance di ente (*rif. art. 6.2*), l'importo così determinato verrà erogato al dipendente..

In caso di risultato parzialmente positivo la percentuale ripartita per tale sub-fondo, in capo al singolo soggetto, è riproporzionata al parziale raggiungimento.

Nel caso in cui l'Ente non raggiunga almeno i valori minimi dei parametri utili alla performance di Ente, non si procede alla attribuzione della premialità di Ente.

Le somme non utilizzate vengono mandate a residuo sul fondo salario accessorio dell'anno successivo.

7.3.2) Performance di unità organizzativa/area di responsabilità - "Quota area"

La percentuale destinata a tale sub-fondo è pari al 35% delle risorse. In tal senso, per ciascun soggetto verrà calcolato il 35% delle risorse teoriche massime allo stesso destinabili per la retribuzione di risultato di quel determinato dipendente.

Avranno accesso alla ripartizione delle somme previste per tale tipologia di performance le posizioni organizzative delle aree che conseguono un risultato positivo secondo i parametri richiesti dalla performance di unità organizzativa (*rif. art. 6.3*). Nel caso in cui il parametro di positività non sia conseguito dalla singola unità organizzativa/area di responsabilità, non si procederà all'attribuzione delle risorse, a tale titolo, ai dipendenti con posizione organizzativa nella stessa inseriti.

Le risorse per tale sub-fondo saranno corrisposte pro-quota al singolo soggetto (inserito in un'area che abbia conseguito un risultato di performance positivo), purché avente diritto (*rif. Art. 6.5*).

Le somme non utilizzate vengono mandate a residuo sul fondo salario accessorio dell'anno successivo.

7.3.3) Performance individuale - "Quota individuale"

La percentuale destinata a tale sub-fondo è pari al 60% delle risorse. In tal senso, per ciascun soggetto verrà calcolato il 60% delle risorse teoriche massime allo stesso destinabili per la retribuzione di risultato di quel determinato dipendente.

Le risorse a tal fine destinate verranno attribuite al dipendente che abbia conseguito una valutazione della performance individuale almeno sufficiente (*rif. art. 6.5*), determinando l'importo spettante in misura proporzionale ai punti-scheda ottenuti.

Gli eventuali importi non utilizzati possono alimentare le risorse variabili del salario accessorio.

Capitolo IV: Comunicazione dei risultati della valutazione

Articolo 8. Comunicazione dei risultati

1. Entro i dieci giorni successivi al completamento del processo di valutazione, e comunque prima della corresponsione del relativo emolumento, a ciascun soggetto valutato verrà data visibilità della scheda di valutazione riportante il risultato conseguito, gli elementi utili alla comprensione del processo e che hanno concorso a determinare il risultato. Eventualmente, la scheda potrà contenere o essere accompagnata da un commento alla valutazione.

2. Il valutato, nel prenderne atto, potrà a sua volta esprimere le proprie osservazioni e commenti alla valutazione, in forma verbale o scritta.

3. In caso di eventuale disaccordo con il pronunciamento del valutatore, il valutato potrà presentare, entro 10 giorni dalla presa d'atto di cui al punto precedente, una eventuale contestazione scritta all'Organismo Comunale di Valutazione (OCV). Al fine di garantire imparzialità di giudizio e di terzietà rispetto al valutato e al valutatore, tale organismo opererà con obbligo di astensione del componente interno, nel caso in cui lo stesso abbia avuto funzioni di valutatore.

In tal caso, e per il tempo necessario per l'effettuazione delle opportune verifiche utili a dirimere il disaccordo, è prevista la possibile sospensione della corresponsione degli emolumenti della premialità relativi al soggetto interessato.

Resta salva la facoltà per il valutato di avvalersi delle procedure e strumenti previsti dalla normativa in materia di controversie di lavoro.

4. Ai fini della trasparenza, ai risultati della valutazione verrà data pubblicità secondo le vigenti disposizioni normative.

Capitolo V: Disposizioni transitorie e finali

Si dà atto che la presente metodologia e procedura operativa, attuativa del vigente "Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance", sostituisce a tutti gli effetti i precedenti sistemi di valutazione relativi a: dirigenti, dipendenti, dipendenti con incarico di posizione organizzativa.

DOCUMENTI ALLEGATI:

- Scheda individuale dipendente cat. B..... (SCHE_DIP_B)
- Scheda individuale dipendente cat. C..... (SCHE_DIP_C)
- Scheda individuale dipendente cat. D..... (SCHE_DIP_D)
- Scheda individuale dip. con posizione organizzativa .. (SCHE_DIP_PO)
- Scheda individuale dirigente (SCHE_DIR)