

COeSO
SOCIETA' DELLA SALUTE
GROSSETO

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

INDICE:

- ✦ pag.04 - CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema
- ✦ pag.04 - PARAGRAFO 1 - Obiettivi del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ✦ pag.04 - CAPO II - fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.
- ✦ pag.04- PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ✦ pag.05 - PARAGRAFO 3 - Tempistica.
- ✦ pag.05- PARAGRAFO 4 - Suddivisione annuale dell'indennità di risultato in base alle categorie professionali.
- ✦ pag.06 - PARAGRAFO 5- Premialità ed incentivi al personale dipendente mediante utilizzo dei risparmi derivanti dai piani triennali di razionalizzazione - fasce di merito.
- ✦ pag.07- PARAGRAFO 6 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - fasi.
- ✦ pag.07 - PARAGRAFO 7 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- ✦ pag.08 - PARAGRAFO 8 - I[^] Fase - pesatura degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.
- ✦ pag.09 - PARAGRAFO 9- II[^] Fase - verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.
- ✦ pag.09- PARAGRAFO 10 - Modalità, misurazione e valutazione della performance organizzativa.
- ✦ pag.09 - PARAGRAFO 11 - III[^] Fase - misurazione e valutazione della performance individuale.
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 12 - Valutazione della performance dei Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità organizzativa.
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 13 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 14 - Valutazione dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative.
- ✦ pag.10- PARAGRAFO 15 - Valutazione dipendenti con contratto a tempo determinato.
- ✦ pag.11 - CAPO III - Misurazione e Valutazione della Performance del Direttore.
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 16 - Misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore.
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 17 - Validazione della relazione della performance
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 18 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione
- ✦ pag.11 - CAPO IV - Progressioni economiche orizzontali
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 19 - Progressioni economiche orizzontali - modalità.
- ✦ pag.11 - CAPO V - Procedura di conciliazione.
- ✦ pag.11- PARAGRAFO 20- Validazione dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa - Procedure di conciliazione interna
- ✦ pag.12- PARAGRAFO 21 - Valutazione del personale dipendente - Procedure di conciliazione interna

- ▲ pag.12- PARAGRAFO 22 - Procedura di conciliazione organismo di conciliazione monocratico ex art. 140 C.P.C.

pag.12 - CAPO VI - Norme transitorie e campo di applicazione

- ▲ pag.12- PARAGRAFO 23 - Campo di applicazione
- ▲ pag.12- PARAGRAFO 24- Performance complessiva di ente
- ▲ pag.13- PARAGRAFO 25 - Nota di applicazione generale - Decorrenza

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema.

PARAGRAFO 1 - Obiettivi del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance viene redatto in applicazione dei principi di cui D.Lgs. n.150/2009 con riferimento ai dipendenti del COeSO - SDS Grosseto. Ed in particolare:

- a. alla dirigenza;
- b. ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa;
- c. ai singoli dipendenti;
- d. alle unità funzionali o operative in cui si articola la struttura dell'ente;
- e. al COeSO - SDS Grosseto nel suo complesso (performance di ente).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei Servizi offerti al cittadino, tramite la crescita della professionalità di tutti i dipendenti e della valorizzazione del merito, secondo il principio di pari opportunità e trasparenza.

E' garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti l'applicazione della metodologia e delle varie fasi del presente sistema di misurazione e valutazione della performance e delle performance conseguite, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale del COeSO - SDS Grosseto, nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito" e secondo la disciplina del piano della trasparenza.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance come previsto dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 sostituisce il sistema di valutazione permanente previsto dall'art. 6 c.c.n.l. 31.03.1999 comparto Regioni - Autonomie Locali che costituisce il comparto del contratto applicato ai dipendenti del COeSO - Società della Salute di Grosseto.

CAPO II - fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è inserito nell'ambito più generale del ciclo delle performance e si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori (target);
2. Collegamento degli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse, secondo gli strumenti di programmazione;
3. Monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi in corso d'esercizio degli obiettivi assegnati dei risultati attesi e dei relativi indicatori;
4. Misurazione e valutazione della performance di area, individuale e di ente;
5. Utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valutazione del merito secondo le modalità indicate nel presente sistema;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché agli stakeholders.

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione si basa su tre fattori: la "performance organizzativa" a livello di Unità Funzionale o Unità Operativa, la "performance individuale" che riguarda i dirigenti, i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, ed i dipendenti e la "performance di ente" che riguarda il COeSO - SDS Grosseto, nel suo complesso.

La metodologia della misurazione e valutazione della performance si realizza mediante l'attuazione di quattro successive fasi.

PARAGRAFO 3 - Tempistica.

La tempistica del sistema di misurazione e valutazione della performance si articola logicamente con il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 come segue:

1. Predisposizione obiettivi

- Gli obiettivi sono proposti formalmente dal Direttore, dai Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o operative, eventualmente sentito il Presidente e/o i membri della Giunta Esecutiva, entro il 28 Febbraio dell'esercizio di competenza sulla scorta dei documenti che costituiscono il bilancio di previsione e gli altri documenti di programmazione dell'ente. Essi contengono l'articolazione nelle fasi/azioni necessarie al loro raggiungimento e la relativa tempistica intermedia e finale di raggiungimento. La Giunta Esecutiva, su proposta del Presidente o di altri membri della giunta può assegnare autonomamente obiettivi con formale deliberazione.
- Gli obiettivi sono negoziati dal Direttore, da un Dirigente o altro funzionario a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa incaricato e da esso coordinati e raccolti in una proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta esecutiva entro il 31 marzo dell'esercizio di competenza.
- Entro il 30 settembre dell'anno di competenza gli obiettivi possono essere motivatamente cancellati, integrati modificati per:
 - volontà espressa della Giunta esecutiva;
 - per intervenute modifiche legislative;
 - per mancanza di risorse per il loro raggiungimento.

I termini temporali sopra indicati, sono da considerarsi meramente ordinatori, essi possono essere modificati, motivatamente, anche per le vie brevi, dal Direttore Generale o Dirigente o altro funzionario incaricato del coordinamento della programmazione dell'ente, di esercizio in esercizio, in ragione delle esigenze operative dell'ente.

2. Valutazione dei risultati

Il N.d.V. propone la valutazione definitiva della performance organizzativa dell'intero Ente, dei Dirigenti dei funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D. Lgs. n. 150/2009 di norma entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Il N.d.V. tiene conto nella valutazione della performance di ente, se del caso, degli esiti delle indagini di Customer Satisfaction effettuate nell'esercizio di competenza.

Il Direttore, il Dirigente o altro dirigente incaricato coadiuvato dagli altri dirigenti, responsabili di Unità Funzionale o Operativa redige la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 sullo schema di cui alle linee guida emanate dall'Anac (ex- CIVIT) con deliberazione n. 5/2012 e ss.mm.ii.

La relazione sulla performance dovrà essere trasmessa al N.d.V. che procederà alla validazione in attuazione dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009.

PARAGRAFO 4 - Suddivisione annuale dell'indennità di risultato in base alle categorie professionali.

La determinazione dell'importo dell'indennità di risultato per i Dirigenti ed i funzionari a cui è stata conferita la direzione di unità funzionale o operativa è correlata al risultato finale del procedimento di misurazione e valutazione della performance di unità organizzativa (Unità Funzionali o Operative), della performance individuale nonché della performance di ente e costituisce parametro in base al quale avviene l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi spettanti annualmente ad ogni dipendente.

Sono sottoposte a valutazione secondo il presente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, tutti i dipendenti dell'ente con esclusione del direttore. Non spetta alcun compenso per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi ai dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa ed alle unità di personale che siano stati assenti dal lavoro per più di 180 giorni lavorativi annuali, anche non continuativi. Ai fini del computo dei giorni di assenza sono escluse dal calcolo le assenze per:

- Congedo per maternità, compresa l'interruzione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità;
- Le assenze dovute alla fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare davanti alla magistratura di ogni ordine e grado, e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge n. 53/2000 per i soli dipendenti portatori di handicap grave.
- Permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge n. 104/1992.
- Permessi sindacali.
- Permessi donazione sangue.
- Riposi compensativi.

La determinazione dell'indennità di risultato spettante ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa ai sensi dell'art. 10 comma 3 del ccnl 31.03.1999 comparto Regioni - Autonomie Locali, è quantificata nella misura dal 10% al 25% dell'importo relativo alla indennità di posizione.

L'indennità di risultato spettante ad ogni dirigente ed è calcolata in ragione della performance complessiva annuale conseguita da ciascun dirigente in riferimento alle risorse assegnate complessivamente per l'indennità di risultato della dirigenza nell'importo massimo del 25% della indennità di posizione.

PARAGRAFO 5 - Premialità ed incentivi al personale dipendente mediante utilizzo dei risparmi derivanti dai piani triennali di razionalizzazione - fasce di merito.

Nel caso in cui l'ente decida di avvalersi dello strumento dei piani triennali di razionalizzazione al fine dell'erogazione di eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate nella adozione specifica di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e di digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e del ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, nella misura massima del 50% ai sensi dell'articolo 16 commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011 convertito in legge n. 111/2011, i dipendenti ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del D. Lgs. n. 114/2011 sono suddivisi in quattro fasce di merito sulla base del coefficiente di misurazione e valutazione della performance complessiva annuale attribuita con l'assegnazione per ogni fascia di una percentuale delle risorse disponibili nel modo seguente:

I^ Fascia

Nella prima fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita il 25% dei dipendenti.

Ai dipendenti collocati nella prima fascia di merito è assegnato il 40% delle risorse disponibili.

II^ Fascia

Nella seconda fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita il successivo 25% dei dipendenti.

Ai dipendenti della seconda fascia di merito è assegnato il 30% delle risorse rese disponibili.

III^ Fascia

Nella terza fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita l'ulteriore 25% dei dipendenti. Ai dipendenti della terza fascia di merito è assegnato il 20% delle risorse rese disponibili.

IV^ Fascia

Nella quarta fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita l'ultimo 25% dei dipendenti. Ai dipendenti della quarta fascia di merito è assegnato il 10% delle risorse rese disponibili.

L'assegnazione alle fasce di merito avviene partendo dalla I^ fascia a scendere verso la IV^ fascia, l'applicazione delle percentuali previste è arrotondata mediante arrotondamento aritmetico.

PARAGRAFO 6 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - Fasi.

La misurazione e valutazione della performance è articolata in quattro fasi. La I^ e la II^ fase sono riferite alla misurazione e valutazione della performance di "unità organizzativa", ossia a livello di Unità Funzionale o Operativa, la III^ è riferita alla misurazione e valutazione della performance "individuale", la IV^ è costituita dalla determinazione della performance di ente. Le fasi sono costituite dalle seguenti attività:

- α. I^ Fase - Pesatura degli obiettivi assegnati alle unità organizzative (Unità Funzionali o Operative).
- β. II^ Fase - Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva, secondo gli indicatori (target) predeterminati.
- γ. III^ Fase - E' riferita alla misurazione e valutazione della performance individuale per ogni dipendente dell'ente per categoria professionale di appartenenza che avviene mediante compilazione di una scheda di valutazione individuale diversa da ogni categoria professionale redatta annualmente dal dirigente o dal funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa a cui è assegnato il dipendente. La scheda di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, è redatta dal N.d.V. sentito, anche per le vie brevi, il Direttore.
- δ. IV^ Fase - E' riferita alla performance complessiva di ente ed è costituita dall'algoritmo complesso, calcolato in base alla percentuale complessiva di pesatura e/o raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva ai sensi del paragrafo 28.

PARAGRAFO 7 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Nella determinazione della performance, i pesi delle varie fasi è diverso a seconda delle categorie professionali. Per i dipendenti inquadrati nella categoria "D" sono elevati i valori riferiti al peso la I^ e la II^ Fase ossia la pesatura ed il raggiungimento degli obiettivi (misurazione e valutazione della performance di unità funzionale o operativa) e basso il peso della scheda di valutazione e misurazione della performance individuale. Tale rapporto è inversamente proporzionale scendendo verso il basso nelle categorie professionali.

La performance di ente ha un peso del 10% in ciascuna categoria professionale compresi la dirigenza ed i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.

In applicazione dei principi suesposti, la suddivisione dei pesi delle fasi, nelle diverse categorie professionali è la seguente:

DIRIGENZA

Fasi I^e II^	misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi	50%
Fase III^	misurazione e valutazione della performance individuale	40%
Fase IV^	misurazione di performance di ente.....	10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "D" A CUI È STATA CONFERITA P.O. A CUI È STATA CONFERITA DIREZIONE DI UNITÀ FUNZIONALE O OPERATIVA
 Fasi I^ e II^ misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi..... 40%
 Fase III^ misurazione e valutazione della performance individuale50%
 Fase IV^ misurazione e valutazione della performance di ente10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "D"
 Fasi I^ e II^ misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi30%
 Fase III^ misurazione e valutazione della performance individuale60%
 Fase IV^ misurazione e valutazione della performance di ente10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "C"
 Fasi I^ e II^ misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi20%
 Fase III^ misurazione e valutazione della performance individuale.....70%
 Fase IV^ misurazione e valutazione della performance di ente.....10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "B"
 Fasi I^ e II^ misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi10%
 Fase III^ misurazione e valutazione della performance individuale80%
 Fase IV^ misurazione e valutazione della performance di ente10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "A"
 Fasi I^ e II^ misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi..... 0%
 Fase III^ misurazione e valutazione della performance individuale.....90%
 Fase IV^ misurazione e valutazione della performance di ente.....10%

PARAGRAFO 8 - I^ Fase - pesatura degli obiettivi.

La pesatura degli obiettivi assegnati alle Unità Funzionali o Operative dalla Giunta Esecutiva, è effettuata dal N.d.V. e consiste nell'esame del grado di complessità e difficoltà degli obiettivi stessi. Essa è effettuata, a livello di unità funzionale o operativa.

IL N.d.V. esamina dettagliatamente gli obiettivi assegnati alle singole unità funzionali o operative, con esclusione degli obiettivi che sono retribuiti con voci stipendiali specifiche, ed effettua la pesatura in base ai seguenti criteri:

- Complessità del procedimento amministrativo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Grado di utilità trasversale all'intera struttura degli obiettivi;
- Difficoltà gestionale ed operativa per il raggiungimento degli obiettivi;
- Grado di innovazione legata al raggiungimento degli obiettivi;
- Qualificazione di obiettivo strategico effettuato formalmente dalla Giunta Esecutiva per elevata rilevanza esterna rispetto ai bisogni della collettività (Paragrafo 4.1 deliberazione Anac (ex CIVIT) n. 89/2010).

La pesatura degli obiettivi effettuata dal N.d.V. è espressa a livello di unità funzionale o operativa, mediante l'assegnazione di un coefficiente con un valore minimo di 0,50 ed un massimo di 1,00. Delle attività di pesatura degli obiettivi è redatto, a cura del N.d.V., apposito report che viene trasmesso al Direttore, ai dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.

PARAGRAFO 9 - II^ Fase - Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.

Al termine dell'esercizio economico entro il mese di febbraio il N.d.V. verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità funzionale o operativa nell'esercizio precedente. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal N.d.V. in contraddittorio con i dirigenti o con i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa attenendosi strettamente agli indicatori di risultato preventivamente determinati ed ai target. Il N.d.V., mediante report, obiettivo per obiettivo stabilisce, se i medesimi sono stati raggiunti ed in quale misura percentuale. Il report di verifica del raggiungimento degli obiettivi, viene trasmesso al Direttore, ai Dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita la direzione di unità funzionali o operative,

PARAGRAFO 10 - Modalità, misurazione e valutazione della performance organizzativa.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa avviene moltiplicando il coefficiente di pesatura degli obiettivi assegnati dal N.d.V. a livello di unità funzionale o operativa (da 0,5 a 1,00) con la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati all'unità .

Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale complessiva la performance organizzativa è completata nel modo seguente:

- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 91% a 100%, assegnazione parametro..... 100;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 81% a 90%, assegnazione parametro..... 90;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 71% ad 80%, assegnazione parametro..... 80;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 61% a 70%, assegnazione parametro..... 70;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 51% a 60%, assegnazione parametro..... 60;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 41% a 50%, assegnazione parametro..... 50;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 31% a 40%, assegnazione parametro..... 40.

Nel computo della misurazione e valutazione della performance complessiva di ogni dipendente, la performance organizzativa è computata nella percentuale prevista dal paragrafo 7.

PARAGRAFO 11 - III^ Fase - Misurazione e Valutazione della Performance Individuale.

Alla III^ fase "misurazione e valutazione della performance individuale" come già annotato nel Paragrafo 7 "peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" è assegnato, nella misurazione e valutazione della performance definitiva una percentuale, a seconda delle categoria professionali nel modo seguente:

- | | |
|---|-----|
| ▪ Dirigenti..... | 40% |
| ▪ categoria professionale "D" a cui è stata conferita direzione di unità..... | 50% |
| ▪ categoria professionale "D" | 60% |
| ▪ categoria professionale "C" | 70% |
| ▪ categoria professionale "B" | 80% |
| ▪ categoria professionale "A" | 90% |

La III^ fase della misurazione e valutazione della performance è costituita dalla compilazione, da parte del Dirigente e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa per ciascuna unità di personale assegnata, di una scheda di misurazione e valutazione della prestazione individuale annuale (come da modelli allegati sub C, D, E ed F).

Gli obiettivi e i risultati attesi, che vengono assegnati individualmente, sono illustrati, all'inizio della procedura, ai dipendenti da parte del direttore/dirigenti/funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa. Durante il corso dell'anno, comunque non più tardi del 30 settembre di ciascun anno, viene fatta una verifica sui risultati e almeno per i dipendenti che si discosteranno da una valutazione positiva verrà effettuato un colloquio, in modo da orientarli verso l'obiettivo.

Le schede di misurazione e valutazione della performance individuale sono consegnate personalmente e direttamente dai dirigenti e dai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o

operative, al dipendente valutato. La consegna della scheda avviene mediante un colloquio diretto con ciascun dipendente, nel quale vengono illustrate le motivazioni della valutazione individuale assegnata. I dirigenti ed i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o operative, annotano la data di consegna, al soggetto valutato, sulla copia della scheda.

PARAGRAFO 12 - Valutazione della performance dei Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.

La proposta di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa è effettuata dal N.d.V., (III^a fase "misurazione e valutazione della performance individuale) ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D. Lgs. n. 150/2009).

La compilazione delle schede di misurazione e valutazione della performance individuali dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, viene svolta dal N.d.V.. (allegato sub A e B), dopo aver sentito anche per le vie brevi il Direttore.

PARAGRAFO 13 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale.

Il computo del coefficiente di misurazione e valutazione della performance complessiva annuale espresso in centesimi, è costituito dalla sommatoria dei coefficienti riportati rispettivamente nella I^a e II^a fase (misurazione e valutazione della performance organizzativa), dal coefficiente riportato nella III^a fase "misurazione e valutazione della performance individuale" e dall'algoritmo inerente la performance complessiva di ente di cui al paragrafo 28 che costituisce la IV^a fase del sistema di misurazione e valutazione della performance. Essa complessivamente costituisce coefficiente matematico a cui corrisponde la misura dell'erogazione annuale della indennità di risultato ai dirigenti Responsabili di area e agli altri dipendenti del comparto.

In considerazione che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale risulta calcolato come quota parte di un unico importo, la suddivisione tra i singoli dipendenti in ragione della performance annuale ottenuta non da resti. La performance complessiva annuale conseguita da ogni singolo dirigente, determina l'importo della indennità di risultato con un massimo del 25% rispetto alla indennità di posizione assegnata. Per i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, il valore della performance complessiva annuale viene rapportata, al fine della erogazione della indennità di risultato, ai sensi dell'art. 10 comma 3 del ccnl 31.03.1999 e ss.mm.ii., all'intervallo compreso tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione.

PARAGRAFO 14 - Valutazione dei dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative.

I dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative sono valutati con riferimento alla unità organizzativa ossia alla unità funzionale o operativa dove hanno prestato servizio nell'anno nella percentuale più alta.

In caso di percentuali uguali, l'unità organizzativa di appartenenza è individuata nell'unità in cui il dipendente è assegnato da più tempo.

Nel caso in cui il dipendente durante l'anno sia stato trasferito da una unità ad un'altra, l'unità di appartenenza viene individuata nella unità presso la quale presta servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza sentito, se del caso, per la compilazione della scheda di valutazione individuale (III^a fase), il dirigente e/o funzionario a cui è stata conferita la direzione della unità di provenienza.

PARAGRAFO 15 - Valutazione dipendenti con contratto a tempo determinato.

La valutazione dei dipendenti a tempo determinato avviene qualora il servizio sia stato prestato per almeno sei (6) mesi consecutivi.

CAPO III - Misurazione e Valutazione della Performance del Direttore.

PARAGRAFO 16 - Misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore.

La misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore, ai fini della erogazione dell'indennità di risultato, è effettuata con le modalità previste dall'art. 3 comma 4 del contratto di lavoro del direttore e pertanto non è oggetto della disciplina del presente sistema di misurazione e valutazione della performance.

PARAGRAFO 17 - Validazione della relazione sulla performance.

La relazione sulla performance redatta ai sensi del paragrafo 3 capoverso 1, dal direttore o altro Dirigente o funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa incaricato, coadiuvato dagli altri Dirigenti e funzionari, è trasmessa al N.d.V. per la validazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 al N.d.V..

PARAGRAFO 18 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione.

Il N.d.V. ai sensi dell'art.14 comma 4 lett. a) e b), del D.Lgs. n. 150/2009 entro il mese di settembre di ciascun anno redige, sulla scorta dei risultati raggiunti nella valutazione dell'anno precedente, una relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione evidenziando le criticità e proponendo eventuali modifiche ed integrazioni.

CAPO IV - Progressioni economiche orizzontali.

PARAGRAFO 19 - Progressioni economiche orizzontali - modalità.

I requisiti per la partecipazione alle progressioni orizzontali previsti dall'art. 17 comma 2 lett. b del c.c.n.l. 01/04/1999 e dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 sono stabilite dall'Amministrazione dell'ente e comunicate alle Organizzazioni Sindacali e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria secondo i cc.cc.nn.ll. vigenti.

Le progressioni orizzontali sono effettuate mediante apposito bando predisposto dal Direttore o altro Dirigente o funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o Operativa, per una quota parte predeterminata del personale dell'Ente.

La progressione orizzontale viene conseguita, secondo i posti determinati dalle risorse finanziarie disponibili, mediante una graduatoria redatta per ogni categoria professionale posseduta dai dipendenti dell'Ente il cui punteggio individuale è costituito dalla sommatoria relativa ai punteggi conseguiti dal dipendente nella II° fase della valutazione degli ultimi tre anni.

Non è ammesso a partecipare al procedimento per il conseguimento della progressione economica orizzontale il dipendente che nel triennio antecedente non consegue la media di 40 centesimi del coefficiente della misurazione e valutazione della performance individuale (III° fase)

Parimenti sono esclusi dalla progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio precedente siano stati interessati da sanzione disciplinare più grave della censura.

I dipendenti in distacco sindacale, ai sensi degli artt. 39 del C.C.N.L. 22/01/2004 e 47 del C.C.N.L. 14/09/2000, ai fini del conseguimento delle progressioni economiche orizzontali, sono collocati in graduatoria in ordine di anzianità di servizio in ruolo nell'Ente alla metà della graduatoria stessa della categoria professionale di appartenenza.

CAPO V - Procedure di conciliazione.

PARAGRAFO 20 - Valutazione dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa - Procedure di conciliazione interna.

Entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione (III^ fase), il Dirigente o il funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, può inviare al Direttore motivate osservazioni, al

fine attivare una revisione della stessa in senso favorevole. Il dipendente può chiedere al N.d.V l'audizione.

Il Direttore, se ritiene fondata la richiesta, la trasmette entro i successivi 7 giorni al N.d.V., il quale provvede entro gli ulteriori 7 giorni, ad invitare il Dirigente o il Funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, ad un colloquio al fine di un esame delle osservazioni per un eventuale componimento delle divergenze.

Al colloquio con il N.d.V. il dipendente può farsi assistere da un rappresentate sindacale o da un legale di fiducia. Del colloquio è redatto resoconto a cura del N.d.V il quale provvede per la modifica o la conferma della valutazione individuale.

PARAGRAFO 21 - Valutazione del personale dipendente - Procedure di conciliazione interna.

Entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione (III[^] fase), il dipendente può inviare al N.d.V. motivate osservazioni, anche chiedendo di essere sentito direttamente, al fine di attivare una revisione della stessa in senso favorevole.

Il N.d.V. se richiesto, provvede entro gli ulteriori 7 giorni ad invitare il dipendente ad un colloquio al fine di un esame delle osservazioni per un eventuale componimento delle divergenze. Al colloquio il dipendente può farsi assistere da un rappresentate sindacale o un legale di fiducia. Del colloquio e dai suoi esiti è redatto resoconto a cura del N.d.V. il quale decide sulla valutazione definitiva del dipendente entro ulteriori 7 giorni, udito il valutatore, con la conferma o la modifica della misurazione e valutazione della performance individuale

PARAGRAFO 22 - Procedura di conciliazione organismo di conciliazione monocratico ex art.140 C.P.C.

Il Dirigente, il funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, o il dipendente che abbia esperito procedure di conciliazione interne può ulteriormente adire, come previsto dalle deliberazione CIVIT n. 124/2010, se individuato dall'amministrazione dell'ente, ad un organismo di conciliazione nominato per un periodo non inferiore ad un anno dall'amministrazione.

L'organo di conciliazione monocratico deve essere esterno alla struttura comunale nonché terzo ed imparziale. Nel caso di mancata individuazione dell'organo di conciliazione monocratico da parte dell'Amministrazione Comunale il dipendente può ricorrere con le modalità e le procedure dell'art. 410 c.p.c.

CAPO VI - Norme transitorie e campo di applicazione.

PARAGRAFO 23 - Campo di applicazione.

La presente disciplina si applica a tutto il personale dipendente impiegato nel COeSO - SDS Grosseto, con esclusione del Direttore.

Il coefficiente di pesatura degli obiettivi a regime dei valori indicati dal paragrafo 8 comma 3, entra in vigore gradualmente secondo le seguenti scadenze:

- Primo anno di applicazione minimo 0,8 massimo 1,00;
- Secondo anno di applicazione minimo 0,7 massimo 1,00;
- Terzo anno di applicazione minimo 0,5 massimo 1,00 (a regime).

PARAGRAFO 24 - Performance complessiva di ente.

La performance complessiva annuale dell'ente è costituita da due algoritmi nel modo seguente:

- algoritmo semplice: è calcolata in base alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva ai sensi del par. 4 c. 1 capoverso 1 punto C.;
- algoritmo complesso: è calcolata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva in relazione alla pesatura effettuata dal N.d.V. secondo quanto previsto dalla I[^] fase delle modalità di misurazione e valutazione della performance previste dal paragrafo 6.

PARAGRAFO 25 - Nota di applicazione generale - Decorrenza.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance entra in vigore e si applica nell'anno della sua approvazione.

Conseguentemente sono abrogate, dichiarate decadute o comunque disapplicate tutte le norme di origine regolamentare e/o contenute in cc.cc.dd.ii. di precedenti annualità, già facenti parte della normativa interna del COeSO - SDS Grosseto.