

(rappresentazione sintetica)

S.Mi.Va.P.

(Sistema di misurazione e valutazione della performance)

- adozione del regolamento di disciplina della valutazione integrità e trasparenza della performance del personale dirigente e dipendente, in conformità al D.Lgs.150/09 (Delibera commissariale n.6 del 12.1.2012);
- l'art.40 del R.O.U.S., così come modificato dalla delibera G.C. n.196/2017, disciplina la composizione, la nomina, i requisiti, le funzioni e le responsabilità dell'Organismo di Valutazione (ODV);
- nomina dell'Organismo di Valutazione (Decreto del Sindaco n.13/2017);
- modalità di valutazione: il soggetto preposto alla valutazione finale, sull'intero anno, è il Sindaco supportato dalle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione e tale processo di valutazione delle performance dell'esercizio precedente si conclude entro il mese di aprile di ogni anno. La valutazione dei dirigenti e della p.o. apicale ha riguardato il raggiungimento degli obiettivi programmati per la annualità presa in esame, il contributo assicurato alla performance generale della struttura, la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai Dirigenti e dalla p.o.a. sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

Retribuzione di risultato per la dirigenza:

- ai dirigenti spetta una retribuzione di risultato in ragione della valutazione ottenuta ed espressa in punti percentuali (voto), quale risultante dalle schede predisposte dall'O.D.V.. La conversione della valutazione in trattamento economico accessorio avviene dividendo il fondo destinato (quota parte destinata alla retribuzione risultato) al trattamento accessorio collegato alla performance individuale per la sommatoria dei punteggi valutativi, pari o superiori a 6, di tutti i Dirigenti, moltiplicando il risultato ottenuto per ciascun singolo punteggio valutativo, pari o superiore a 6.
- la quota del fondo di cui all'art.57 CCNL 17.12.2020 destinata alla retribuzione di risultato prevista dall'art.57, 3 comma dello stesso CCNL: "*non meno del 15% del fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato della dirigenza*".

Retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa:

- con deliberazione di G.C. n.79 del 17.4.2019, previa contrattazione decentrata del 5.4.2019, sono stati approvati i criteri per la valutazione della performance:
 1. la valutazione della performance delle p.o. compete ai dirigenti del settore cui le pp.oo. sono assegnate oppure, in caso di p.o. incaricata delle direzioni di un servizio/settore autonomo, al Sindaco;
 2. la quota dello stanziamento finalizzato al finanziamento delle retribuzioni di posizioni e risultato delle PP.OO., destinata alla retribuzione di risultato prevista dall'art.15, 4 comma del CCNL 21.5.2018 è pari ad: "*... una quota non inferiore al 15% del fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento*".
 3. l'importo destinato alla retribuzione di risultato delle pp.oo. è variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione individuale; il S.MI.VA.P. dei dirigenti (atto

commissariale n.6/2012) è applicabile anche alle Posizioni Organizzative con alcuni correttivi e cioè, stabilita l'aliquota massima cui potrebbe arrivare la retribuzione di risultato individuale (18% della retribuzione di posizione), al punteggio finale attribuito a ciascuna p.o. corrisponderà una percentuale che, commisurata alla retribuzione di posizione, sarà il premio di risultato;

Punteggio finale	% di indennità riconosciuta
Da 9,1 a 10	100%
Da 8,1 a 9	90%
Da 7,1 a 8	75%
Da 6 a 7	65%
Sotto 6	0%