



***Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità
Delta del Po***

**Regolamento per la valutazione
e la premialità del personale**

Approvato con Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 90 del 22/08/2022

INDICE

Titolo I Disposizioni generali	3
Art. 1 Principi generali.....	3
Art. 2 Definizioni	4
Art. 3 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo	4
Titolo II Trasparenza.....	4
Art. 4 Trasparenza.....	4
Titolo III Il ciclo della performance	5
Art. 5 Ciclo di gestione della performance	5
Art. 6 Obiettivi e indicatori	5
Art. 7 Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	6
Art. 8 Monitoraggio della performance	6
Titolo IV La valutazione della performance e la gestione dei premi	7
Art. 9 Sistema premiante.....	7
Art. 10 Graduatorie per la valutazione della performance individuale.....	8
Art. 11 Fasce di merito e attribuzione dei premi.....	9
Art. 12 Valutazione e crescita professionale.....	9
Art. 13 Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	10
Art. 14 Premio di efficienza.....	10
Titolo V Nucleo di Valutazione.....	10
Art. 15 Istituzione	10
Art. 16 Composizione, durata e compenso	11
Art. 17 Competenze	11
Art. 18 Incompatibilità.....	12
Art. 19 Struttura tecnica permanente	12

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Principi generali

1. Trovano diretta applicazione nell'ordinamento dell'Ente:

a) gli articoli 11, commi 1 e 3, 16, 31, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 150/2009;

b) gli articoli 2, 3 e 6 del D.Lgs. 141/2011.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs. 150/2009 e l'articolo 5 commi da 11 a 11-sexies del Decreto-legge 95/2012 convertito dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali l'Ente adegua il proprio ordinamento.

3. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

4. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente Regolamento.

5. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

6. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

7. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Regolamento.

8. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

9. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art.2

Definizioni

1. Ai sensi del presente Regolamento si intendono:

- a) per “TUEL” il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) per “D.Lgs. 165/2001” il decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) per “D.Lgs. 150/2009” il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n° 150, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c-bis) per “D.Lgs. 141/2011” il decreto legislativo 1° agosto 2011 n° 141 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) per “CCNL” il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto regioni – autonomie locali;
- e) per “NdV” il nucleo di valutazione di cui all’articolo 4, comma 2, lettera g), della legge 4 marzo 2009, n. 15;
- f) per “PEG” il piano esecutivo di gestione di cui all’articolo 169 del TUEL.

Art. 3

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

TITOLO II

TRASPARENZA

Art.4

Trasparenza

1. L’Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: “Trasparenza, valutazione e merito”.

2. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al primo comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili preposti agli uffici coinvolti.

TITOLO III

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 5

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, che verranno recepiti nel PEG dell'Ente;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'articolo 8;
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 6

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG dell'Ente e sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
2. Il PEG viene di norma approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, oppure in caso di approvazione del bilancio dopo il 31 dicembre, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

2. Il SMVP, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito con l'eventuale supporto del NdV di cui all'articolo 16 e viene adottato con apposita deliberazione del Comitato esecutivo;①

3. Il SMVP, di cui al comma 2, individua:

- a) il processo di valutazione;
- b) l'oggetto della valutazione;
- c) le fasi della valutazione;
- d) i tempi della valutazione;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) lo strumento di valutazione;
- g) le modalità di riesame della valutazione.
- h) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- i) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

5. Il SMVP si applica per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono. L'Ente adotta un apposito e separato sistema di valutazione per la pesatura degli incarichi dirigenziali e/o di titolarità di area di posizione organizzativa volto a definire l'entità della retribuzione di posizione (artt. da 8 a 11 CCNL 31.03.1999).

Art.8

Monitoraggio della performance

1. Il Comitato Esecutivo, con il supporto dei Responsabili, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi fissati durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. In particolare il SMVP individua da uno a tre momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

①Cfr. art. 7, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009.

TITOLO IV

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E LA GESTIONE DEI PREMI

Art. 9

Sistema premiante

1. L'Ente, nell'esercizio delle proprie potestà normative, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale. Il sistema premiante applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, ivi compresi i titolari delle posizioni organizzative e gli eventuali dirigenti extra-dotazione organica.

2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2015 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'Amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.

3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

a) la retribuzione di risultato per i dirigenti, il Direttore ed i titolari di posizione organizzativa e gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività per il personale;

b) la progressione economica orizzontale; ②

c) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;

d) il bonus annuale delle eccellenza; ③

e) il premio annuale per l'innovazione; ④

f) il premio di efficienza; ⑤

g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale; ⑥

h) l'attribuzione dei posti riservati al personale interno in concorsi pubblici per progressione di carriera. ⑦

② Art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

③ Art. 21 del D.Lgs. 150/2009.

④ Art. 22 del D.Lgs. 150/2009.

⑤ Art. 27 del D.Lgs. 150/2009.

⑥ Art. 26 del D.Lgs. 150/2009.

⑦ Art. 24 del D.Lgs. 150/2009.

4. Le forme premiali di cui alla lettera a) sono prescritte ai sensi del 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.

5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere b), c), d), e) e f) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.

6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere g) ed h) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere d) ed e) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.
8. La retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di area di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita (ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999); essa è corrisposta a seguito della valutazione annuale.
9. La retribuzione di risultato per i dirigenti assunti extra-dotazione organica è quella fissata dagli atti di incarico e di assunzione.

Art. 10

Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente articolo 9 la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore in una graduatoria di merito formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuato, sulla base della valutazione resa dall'organo competente al NdV, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduatoria.
2. La collocazione degli operatori, anche dirigenziali, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui all'articolo 11 è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.
3. Ogni Responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e il NdV organizza la graduatoria unica di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.
4. Ciascun Responsabile, pertanto, è tenuto alla gestione del processo valutativo dei lavoratori di competenza e, sulla scorta del collocamento in fascia premiale conseguente alla graduatoria formata dal NTV, ad applicare il regime di premialità di cui al presente regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti il budget complessivo di premi a disposizione.
5. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione del sistema di premialità.
6. La graduatoria del personale titolare di posizione organizzativa, ed eventuali dirigenti assunti extra-dotazione organica, è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.
7. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:
 - a) autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente;
 - b) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;
 - c) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.

8. La graduatoria di valutazione ai fini delle progressioni economiche orizzontali è unica per tutta l'Amministrazione e comprende anche il personale titolare di posizione organizzativa.

Art. 11

Fasce di merito e attribuzione dei premi

1. Le fasce di merito e il corrispondente criterio di premialità sono indicate nell'Allegato 1).
2. A parità di valutazione espressa viene data la precedenza, ai fini della formazione della graduatoria di merito, ai dipendenti ed ai Responsabili che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza di uno o più parametri valutativi fissati nel SMVP.
3. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.
4. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione.
5. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente e del Responsabile che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore alla metà dei giorni lavorativi. Nei confronti delle dipendenti o dei dipendenti che abbiano fruito, nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per particolari motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità, nonché all'assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 2/3 dei giorni lavorativi di assenza nell'anno.
6. Nell'ambito delle fasce di premialità sono definiti limiti minimi a massimi di premialità per ciascuna categoria contrattuale.
7. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso secondo la disciplina fissata nel SMVP.

Art. 12

Valutazione e crescita professionale

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs.165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del SMVP.
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs.165/2001, l'Ente può coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del SMVP.

5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

Art. 13

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del SMVP costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art.14

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del D.L. 112/2008 e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 203/2008, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati dall'Ente e validati dal NdV.

TITOLO V

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 15

Istituzione

1. L'Ente è dotato di un Nucleo di Valutazione (NdV), che può essere costituito anche in forma associata con altri enti.
2. Il NdV è un organo che opera in posizione di autonomia e risponde direttamente al Presidente.
3. Il NdV stabilisce autonomamente criteri e modalità relative al suo funzionamento ed è tenuto a presentare al Presidente il programma annuale della sua attività.
4. In caso di NdV in forma associata la disciplina convenzionale prevale sul presente regolamento.

Art. 16

Composizione, durata e compenso

1. Il NdV è composto da un massimo di tre membri nominati dal Presidente uno dei quali con funzioni di Presidente. La nomina ha, di norma, durata triennale.

2. I componenti possono essere solo esterni all'Ente e vengono scelti sulla base di un curriculum professionale che ne evidenzia le particolari specifiche conoscenze, competenze ed esperienze in materia soprattutto di management, pianificazione e controllo di gestione, misurazione e valutazione. I componenti esterni devono essere in possesso di laurea specialistica. Il curriculum vitae dei componenti del NdV deve essere pubblicato, in formato europeo, sul sito dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

3. Ai componenti del NdV spetta un compenso forfetario annuo, da quantificarsi con il provvedimento sindacale di nomina, comprensivo delle spese sostenute.

4. I componenti del NdV sono revocabili solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa in base ai principi sul mandato con rappresentanza e cessa dall'incarico per:

a) scadenza dell'incarico;

b) dimissioni volontarie;

c) impossibilità non motivata, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni non lavorativi.

Art. 17

Competenze

1. Il NdV:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dal D.Lgs. 141/2011, dal D.L. 95/2012, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Comitato Esecutivo, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II D.Lgs. 150/2009.

2. Al NdV, oltre alle competenze di cui al comma 1, possono essere richieste ulteriori attività propositive, formative e consultive.

3. Il NdV ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere a tutti gli uffici qualsiasi atto necessario allo svolgimento dei propri compiti.

4. Il Direttore, in ordine al risultato, viene valutato dal Comitato Esecutivo, che può avvalersi allo scopo del supporto del NdV.

Art. 18

Incompatibilità

1. Non possono fare parte del NdV, parenti o affini entro il quarto grado amministratori, parenti o affini entro il quarto grado del personale oggetto di valutazione, dirigenti sindacali o componenti della rappresentanza sindacale unitaria.

2. Non possono inoltre essere nominati componenti del NdV soggetti che:

a) rivestano incarichi pubblici elettivi, individuando tali incarichi in quelli di componente degli organi di governo di comuni, province, regioni, nonché di deputato o senatore;

b) siano titolari di cariche in partiti politici, individuando tali cariche in quelle previste dalle norme statutarie del partito per lo svolgimento di funzioni direttive all'interno dei partiti. Per partito politico si intende il soggetto che partecipa a competizioni elettorali ed è munito di un'organizzazione stabile e di un'articolazione organizzativa permanente.;

c) siano titolari di cariche in organizzazioni sindacali, individuando tali cariche in quelle previste dalle norme statutarie e formalmente attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale e provinciale o di comprensorio, anche in qualità di componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale;

d) abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le organizzazioni di cui alle lettere c) e d);

e) abbiano rivestito incarichi di cui alla lettera a), le cariche di cui alle lettere b) e c), o che abbiano avuto rapporti di cui alla lettera d) nei tre anni precedenti la designazione.

3. Prima del conferimento dell'incarico di membro del NdV il soggetto interessato deve rilasciare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà con il quale attesta l'insussistenza delle suddette cause di incompatibilità.

Art. 19

Struttura tecnica permanente

1. L'Ente individua una o più figure che forniscano il necessario supporto al NdV.

2. Tale struttura tecnica fornisce, altresì, supporto alla direzione operativa e fornisce, ai dirigenti informazioni e strumenti atti ad ottimizzare la gestione delle attività per il raggiungimento degli obiettivi programmati.

3. Il NdV si avvale di tale struttura per lo svolgimento delle funzioni che gli sono state assegnate utilizzandolo come ufficio di supporto.

Sistema di valutazione di performance individuale dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso per Dirigenti	Peso per titolari di Posizione organizz.
1a <i>Performance di struttura</i>	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving		10 (10)
Totale	100	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale, di cui all'art. 21 del D.Lgs. 165/2001.

Rispetto termini procedurali (art. 2, comma 9, della legge 241/1990)

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione (art. 21, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001)

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Individuazione eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001)

si* no**

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza (art. 21, comma 1, del D.Lgs. 165/2001)

si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Non conseguimento retribuzione di risultato e/o responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle categorie D, C e B

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER CATEG. D	PESO PER CATEG. C	PESO PER CATEG. B
1a) <i>Performance di struttura</i>	10	10	10
1b) Obiettivi individuali	20	10	10
2) Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3) Competenze dimostrate	10	10	10
4) Contributo alla performance dell'Area	30	30	20
5) Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving / autonomia nell'esecuzione dei compiti	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100

LEGENDA

1a)	<i>Per “performance di struttura” si intende l’insieme degli elementi di cui all’art. 8 del d.lgs. 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell’attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel PEG, debbono essere rendicontati annualmente; possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.</i>
1b)	<i>Per “obiettivi individuali” si intende quanto all’art. 5 del d.lgs. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alle figure apicali mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all’art. 5 del d.lgs. 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1b) si sommano al fattore 1a).</i>
2)	Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3)	Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell’arco dell’esercizio da valutarsi;
4)	Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell’Ente o dell’Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non “strettamente” di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall’Ente o dalle strutture di appartenenza.
5)	Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l’Ente ritiene prioritario richiamare l’attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisite per Dirigenti e Posizioni Organizzative (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).
5.1)	Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;

5.2)	Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
5.3)	Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1 INSUFFICIENTE Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3 SUFFICIENTE Punteggio correlato: dal 61 al 75%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 76% al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5 OTTIMO Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - DELTA DEL PO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Dirigenza

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NDV
1 a <i>Performance di struttura</i>	30		
1 b Obiettivi individuali	30		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

.....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - DELTA DEL PO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria D con incarico di PO

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NDV/ NOTE DEL VALUTATORE
1 a <i>Performance di struttura</i>	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10) 10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - DELTA DEL PO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria D

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - DELTA DEL PO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria C

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - DELTA DEL PO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria B

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

Data:

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Allegato 1

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato/compenso per la produttività:

- **per i dirigenti ed eventuali titolari di posizione organizzativa** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore a 70/100 su ogni singolo fattore di valutazione, *con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.*
- **per il restante personale** detto valore soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione *con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 50 centesimi.*

Dirigenti

Fascia	Contingente di personale	Punteggio di riferimento	Retribuzione di risultato (prevista dal contratto individuale)
Prima fascia (o dell'eccellenza)	50 % degli assunti	minimo 93,01/100	100 %
Seconda fascia (della distinzione)	=====	minimo 86,01/100	90 %
Terza fascia (dell'adeguatezza)	=====	minimo 80,01/100	80 %
Quarta fascia (della prestazione inadeguata)	=====	fino a 80/100	0 %

Titolari di posizione organizzativa

Fascia	Contingente di personale	Punteggio di riferimento	Retribuzione di risultato (max 25% retribuzione di posizione)
Prima fascia (o dell'eccellenza)	20 % degli incaricati	minimo 93,01/100	100 %
Seconda fascia (della distinzione)	=====	minimo 86,01/100	90 %
Terza fascia (dell'adeguatezza)	=====	minimo 80,01/100	80 %
Quarta fascia (della prestazione inadeguata)	=====	fino a 80/100	0 %