



Deliberazione n. 96
in data 24-10-12

COMUNE DI PADERNO DEL GRAPPA PROVINCIA DI TREVISO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **MODIFICA DEL "MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI" APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 93 IN DATA 29.12.2010.**

L'anno **duemiladodici** addì **ventiquattro** del mese di **ottobre** alle ore **20:00** presso la Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Eseguito l'appello risultano:

BERTONI GIOVANNI	SINDACO	P
MICHELON Davide	VICE-SINDACO	P
Morosin Gino	ASSESSORE	P
Soffiati Dorina	ASSESSORE	P

risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Assiste alla seduta il **Bassani Manuela**, Segretario Comunale.

Il Presidente, nella persona del SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la delibera di Giunta n. 93 in data 29.12.2010 con la quale:

- è stato approvato il Regolamento comunale riferito al “Ciclo della performance” nel testo proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, ritenuto valido e confacente alle esigenze del Comune;
- è stato approvato il Manuale di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e dipendenti;

VISTA la allegata proposta avanzata dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana e relativa all'adeguamento del Manuale di valutazione sopra indicato alle nuove disposizioni normative, ed in particolare alla Legge n. 135 del 07.08.2012 di conversione del D.L. 06.07.2012 n. 95 e al D.Lgs n. 141 del 01.08.2011, per quanto attiene soprattutto l'allegato 6;

RITENUTO di accogliere la proposta avanzata dal Centro Studi e di far propria la seconda ipotesi ovvero “non fissazione preventiva delle percentuali di collocazione delle valutazioni nelle fasce ma attestazione a posteriori di una adeguata distribuzione delle valutazioni tra le cinque fasce e differenziazione del premio individuale”;

VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

VISTA la Legge n. 15 del 04.03.2009;

VISTO il D.Lgs n. 150 del 27.10.2009;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 da parte del competente Responsabile di Settore;

CON VOTAZIONE unanime e palese,

D E L I B E R A

1. Di APPROVARE, per le ragioni espresse in premessa, la modifica al Manuale di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e dipendenti approvato con precedente delibera di Giunta n. 93 del 29.12.2010 proposta dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana e di cui in allegato, accogliendo la seconda ipotesi, ovvero “non fissazione preventiva delle percentuali di collocazione delle valutazioni nelle fasce ma attestazione a posteriori di una adeguata distribuzione delle valutazioni tra le cinque fasce e differenziazione del premio individuale”;
2. Di DARE ATTO CHE con la modifica approvata le valutazioni non dovranno avere una distribuzione percentuale in fasce ma le valutazioni in trentesimi produrranno punteggi individuali diversi che potranno determinare una valutazione differenziata, anche in fasce diverse.

OGGETTO: MODIFICA DEL "MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI" APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 93 IN DATA 29.12.2010.

PARERE REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, per quanto di competenza,
si esprime parere: **Favorevole**

Data 24-10-2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.Ssa Bassani Manuela

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
f.to BERTONI GIOVANNI

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Bassani Manuela

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N.Reg. Pubblicazioni

Si attesta che su conforme dichiarazione del Messo Comunale, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 26-10-2012 dove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi.

Addì 26-10-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Bassani Manuela

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune a norma delle vigenti disposizioni di Legge;
- è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. Approvata in data 26-10-2012 ai sensi dell'art. 125 – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- è divenuta esecutiva in data 06-11-2012 per decorrenza dei termini (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267);

Addì 10-11-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Bassani Manuela

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Paderno del Grappa, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
CANDIA MASSIMO

TREVISO – COMUNI DELLA MARCA TREVIGIANA

APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL CENTRO STUDI DELLA MARCA TREVIGIANA ALLA LUCE DELLA LEGGE 135/2012 (SPENDING REVIEW) ATTUATIVA DEL D.LGS 95/2012

1. QUADRO NORMATIVO

L'art. 5 commi 11 e seguenti della legge 135/2012 prevede in tema di valutazione del personale:

- Necessità di adottare precisi criteri di valutazione del personale dirigente e non nel caso in cui gli enti non abbiano adottato sistemi di valutazione completi, che rispondono ai principi definiti dalla legge 95 stessa e dai d.lgs. 150/2009 e 141/2011;
- Tali criteri individuati dalla norma, ricalcano quelli definiti dall'art. 9 del d.lgs. 150/'09, relativi alla valutazione della performance individuale (rispetto ai quali gli enti locali adeguano gli ordinamenti degli uffici e dei servizi);
- I dettami definiti dalla legge 95/2012 sono comunque destinati a decadere perché operanti nelle more dei rinnovi contrattuali e in attesa dell'applicazione dell'art. 19 (sistema delle tre fasce, articolo non applicabile agli enti locali);
- La legge 95/2012 riafferma perciò il quadro normativo in vigore definito dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 141/2011;
- **In sintesi, se l'ente locale ha adeguato (giuridicamente e nella corretta applicazione della valutazione) il proprio sistema di valutazione ai principi del d.lgs. 150/2009, sicuramente rispetta anche i principi definiti dalla legge 135/2012;**

Art. 5 commi 11 e seguenti

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;))
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

- Nel caso di adozione di un piano di razionalizzazione della spesa da parte dell'ente (il "dividendo di efficienza" previsto dall'art. 16 comma 5 legge 98/2011) La legge 95/2012 prevede la introduzione di una differenziazione retributiva per una quota di personale (almeno il 10% del personale dirigente e non dirigente) che potrà avere una integrazione del trattamento

Programmi delle Riunioni PR – 04

Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15

Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

accessorio che può variare tra il 10% e il 30%; tali risorse economiche integrative, in realtà **sono state stanziare da pochi enti pubblici**, visti i tagli alla spesa praticati dalle leggi finanziarie degli ultimi due anni;

- anche in questo caso, comunque, ci si limita a dire dei criteri applicativi ad un principio introdotto dal d.lgs. 141/2011..

Art. 5 commi 11 e seguenti, segue

11-quater. Ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

11-quinquies. Ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato.

11-sexies. Le amministrazioni rendono nota l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale e pubblicano sui propri siti istituzionali i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi.

d.lgs. 141/2011 Art. 6:

1. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi **dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98**, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

In precedenza l'accordo del maggio 2012 tra Ministro della Funzione Pubblica e Sindacati confederali in tema di **“Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità”**, definiva quanto segue:

- emergeva la volontà di superare la rigidità delle tre fasce dell'art. 19, pur affermando il principio della differenziazione retributiva, fondata sulla valutazione e precisa misurazione dei risultati;
- **si rafforzava il ruolo della valutazione della performance organizzativa**, intesa come valutazione dei risultati di ente, di settore/area e dei risultati individuali insieme alla valutazione più strettamente individuale (collegata perciò ai comportamenti e alle competenze personali);
- si affermava per i dirigenti (a cui, nella logica di fondo, sono associabili i Titolari di Posizione organizzativa), la necessità di avere sistemi di valutazione individuali collegati alla performance organizzativa, e che prevedano un collegamento stretto tra esiti dei risultati e politiche retributive; si afferma perciò la necessità di avere sistemi di valutazione degli obiettivi rigorosi, con validi indicatori, che permettano valutazioni puntuali del grado di raggiungimento dei risultati;

Accordo del maggio 2012 tra Ministro della Funzione Pubblica e Sindacati confederali in tema di “Razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità:

“Le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema

Programmi delle Riunioni PR – 04

Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15

Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti".

"Detti interventi saranno finalizzati a garantire, anche con le competenze affidate alla contrattazione, un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla performance organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale".

"In particolare per i dirigenti, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla performance delle Amministrazioni, saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali. Le Parti concordano altresì sulla necessità di valutare l'applicazione in relazione alle peculiarità dei settori".

"Il sistema di incentivazione dei dirigenti, infine, dovrà essere legato alla verifica della relazione fra le risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati, ferme restando eventuali peculiarità nei singoli settori".

Tale accordo, se appare oggi in antitesi con la legge 95/2012 sulla applicazione delle tre fasce di valutazione dell'art. 19 del d.lgs. 150/2009, appare, per il resto, non così distante da quanto affermato dalle legge in tema di differenziazione delle valutazione e orientamento alla programmazione e misurazione dei risultati raggiunti.

Si ricorda poi la legge 95/2012 riafferma nel proprio testo quanto definito dall'art. 18 del D.Lgs. 150 (articolo a cui gli enti locali devono tra l'altro adeguare i Regolamenti) in tema di i principi che devono guidare il sistema di valutazione del personale, che sono in particolare:

- **la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;**
- **la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;**
- **il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi (incentivi a "pioggia") in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.**

Art. 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. 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 decreto.

In sintesi emerge una conferma delle norme in vigore, in particolare del d.lgs. 141/2011 e del d.lgs. 150/09, nonché dei contratti collettivi di lavoro, per cui è necessario avere un sistema di valutazione del personale che unisca il rigore della direzione per obiettivi con la valutazione dei comportamenti e competenze individuali e l'affermazione dei principi di differenziazione della valutazione e delle politiche retributive.

In assenza di questo si dovranno adottare i criteri vincolanti della legge 95/2012.

Programmi delle Riunioni PR – 04	
Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15	
Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

2. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA MARCA TREVIGIANA

2.1 LE FASCE DI VALUTAZIONE

Si conferma che il sistema di valutazione della Performance individuale del Centro Studi presenta 5 fasce:

Fasce di merito del decreto 150/09	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo

Il sistema di valutazione individua le sotto indicate fasce di merito entro cui sono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento:

- | | |
|--|-------------------------|
| I. Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo | punteggio da 29 a 30 |
| II. Pienamente adeguato al ruolo | punteggio da 26 a 28,99 |
| III. Adeguato al ruolo | punteggio da 20 a 25,99 |
| IV. Non completamente adeguato al ruolo | punteggio da 15 a 19,99 |
| V. Non adeguato al ruolo | punteggio da 0 a 14,99 |

La prima e seconda fascia di merito vengono definite fascia Alta, la terza è definita fascia Media, la quarta fascia Medio/Bassa e la quinta fascia Bassa.

2.2 I CRITERI DI VALUTAZIONE APPLICABILI

Bisogna evidenziare la necessità di definire dei principi di valutazione che siano coerenti con il d.lgs. 150/09, con la L. 135/2012 e con i contratti collettivi del comparto degli enti locali, al fine di non trovarsi con applicazioni del sistema “illegittime” o troppo distanti dai criteri di corretta valutazione. Premesso questo si individuano i seguenti criteri di applicazione del sistema di valutazione della performance individuale e del collegamento con le politiche retributive nel periodo transitorio fino alla approvazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro:

- E' necessario, in applicazione degli art. 14,18 e 27 del D.lgs. 150/09, che gli enti attivino un Organismo di Valutazione in grado di garantire l'applicazione di un sistema di valutazione della Performance; solo questa condizione darà agli enti la possibilità giuridica di erogare incentivi variabili ai dipendenti e ai titolari di posizioni organizzative/dirigenti ;*
- La valutazione della performance dovrà prevedere l'utilizzo di più fasce (sicuramente le fasce C e D), al fine di evitare valutazioni indifferenziate e a pioggia. Questo garantisce il rispetto della differenziazione e della selettività della valutazione in applicazione dei principi di legge e contrattuali.*
- Gli incentivi variabili collegati alle fasce dovranno prevedere delle differenziazioni individuali;*
- Nel caso l'ente abbia a disposizione il “dividendo di efficienza” previsto dall'art. 16 comma 5 legge 98/2011, l'ente potrà individuare una quota di personale (tra il personale presente nelle fasce D ed E, in quanto entrambe considerate fascia alta) cui attribuire una integrazione retributiva tra il 10% e il 30%;*

Programmi delle Riunioni PR – 04

Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15

Data originale documento settembre 2012

Ultimo aggiornamento 21 ottobre 2012

5. Si dovrà sviluppare la valutazione della Performance organizzativa con la definizione di obiettivi individuali per dirigenti e titolari di posizione organizzativa, e obiettivi individuali e/o di gruppo per gli altri dipendenti (si rimanda alle due ipotesi previste dal Manuale di valutazione del Centro Studi).
6. Si pone la necessità di individuare obiettivi chiari, che abbiano almeno un indicatore di risultato misurabile e preciso, questo al fine di svolgere valutazioni oggettivizzate, che costituiscano, insieme alla valutazione dei comportamenti individuali, una base giuridicamente affidabile per la gestione delle politiche retributive variabili.

Di seguito si riporta l'integrazione al sistema di valutazione della Performance individuale della Marca Trevigiana, che costituisce una ipotesi indicativa.

3. FASE ATTUALE TRANSITORIA

(FINO ALLA MODIFICA DEL D.LGS. 150/09 E ALLA TORNATA CONTRATTUALE SUCCESSIVA A QUELLA 2006/2009)

NOTA PER GLI ENTI: A titolo puramente indicativo, di seguito viene formulata un'ipotesi di corretto utilizzo del Sistema di Valutazione della Marca Trevigiana, fermo restando l' autonomia applicativa dei singoli enti.

Si propone un utilizzo delle 5 fasce di valutazione secondo i seguenti principi:

- Necessità di effettuare valutazioni individuali differenziate nel punteggio finale;
- necessità di utilizzare più fasce di valutazione (almeno le fasce C e D) al fine di evitare valutazioni a pioggia e massime per tutti, senza escludere la possibilità di utilizzare le Fasce A,B ed E;
- La Fascia E è una fascia di eccellenza assoluta, che può essere utilizzata solo in caso di performance individuali e organizzative di eccezionale rilevanza, sia per i risultati prodotti che per la presenza di misure oggettive che li dimostrano;

1^ IPOTESI:

FISSAZIONE PREVENTIVA (INDICATIVA) DI PERCENTUALI NELLE FASCE

- Percentuali di collocazione delle valutazioni in fasce:

In base alla graduatoria dei livelli di performance individuali raggiunti, il personale dipendente è, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente collocato nelle cinque fasce come segue:

- % ridotta (es. fino al 5%) nella fascia Alta I, poiché si tratta di una fascia di eccellenza massima che, in base ai contenuti della metodologia, è di difficile raggiungibilità;
- % non predefinita nella fascia Alta II ma la fascia dovrà essere utilizzata;
- % non predefinita nella fascia Media; ma la fascia dovrà essere utilizzata;
- % non predefinita, nella fascia Medio/Bassa;
- % non predefinita nella fascia Insufficiente.

Programmi delle Riunioni PR – 04	
Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15	
Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

**- Percentuali di Premio individuale a seconda della collocazione nelle fasce:
ipotesi puramente esemplificativa poiché vincolata dalle scelte di politica retributiva definite dal singolo ente**

Alle fasce Alta, Media e Medio/Bassa, nell'ipotesi sotto illustrata, indicativamente vengono assegnate le seguenti percentuali di premio individuale, calcolato rispetto al massimo teorico attribuibile:

- fascia Alta 100% del premio individuale
- fascia Media 80% del premio individuale
- fascia Medio/Bassa 50%; del premio individuale

Si riassume di seguito il modello generale di distribuzione tra fasce del personale e delle risorse economiche variabili, con i punteggi associati alle 5 fasce.

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
% <u>indicativa non vincolante</u> dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione	% non predefinita	% non predefinita	% non predefinita Fascia da utilizzare	% non predefinita Fascia da utilizzare	% ridotta, es. fino al 5%
% <u>Premio individuale Non vincolante e fatto salvo quanto definito dall'ente</u>	0	50%	80%	100%	

Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa

Lo schema riporta delle pure ipotesi, non vincolanti per l'ente:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
<u>Nuovi Punteggi in trentesimi</u>	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
% <u>indicativa non vincolante</u> dei dipendenti presenti nelle fasce di valutazione	% non predefinita	% non predefinita	% non predefinita Fascia da utilizzare	% non predefinita Fascia da utilizzare	% ridotta, es. fino al 5%
% <u>non vincolante</u> della retribuzione di risultato da attribuire (dal 10% al 25% della retribuzione di	0	Ipotesi 10% con punteggio pari almeno a 18 su	Ipotesi 15%	Ipotesi Dal 20% al 25%	Ipotesi 25%

Programmi delle Riunioni PR – 04	
Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15	
Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

posizione)		30			
------------	--	----	--	--	--

Nell'esempio si ipotizza una distribuzione percentuale dei Titolari di posizione organizzativa uguale a quella del resto del personale, e un ammontare della retribuzione di risultato individuale (che in base al CCNL del 1999 varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione) crescente al crescere delle fasce di valutazione.

Personale Dirigente

In questo caso, poiché non sono previste retribuzioni minime e massime di risultato come per i Titolari di posizione organizzativa, si può applicare il modello di distribuzione per fasce di valutazione e di retribuzione previste per il personale dipendente.

2^ IPOTESI:

NON FISSAZIONE PREVENTIVA DELLE PERCENTUALI DI COLLOCAZIONE DELLE VALUTAZIONI NELLE FASCE MA ATTESTAZIONE A POSTERIORI, DI UNA ADEGUATA DISTRIBUZIONE DELLE VALUTAZIONI TRA LE CINQUE FASCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.

- Percentuali di collocazione delle valutazioni in fasce:

In questo caso le valutazioni non dovranno avere una distribuzione percentuale in fasce, ma le valutazioni in trentesimi produrranno punteggi individuali diversi che potranno determinare una valutazione differenziata, anche in fasce diverse.

- Percentuali di Premio individuale a seconda della collocazione nelle fasce

ipotesi puramente esemplificativa poiché vincolata dalle scelte di politica retributiva definite dal singolo ente

Il Premio individuale si potrà distribuire in percentuale al punteggio raggiunto dalla singola valutazione, o secondo altre modalità definite dall'ente.

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
Assenza di distribuzione predefinita per fasce	Utilizzo di punteggi individuali differenziati				
% Premio individuale	0	Dal 18 a 30 premio differenziato in proporzione al punteggio individuale			

Programmi delle Riunioni PR – 04

Applicazione della Metodologia di valutazione della Marca alla luce del d.lgs. 95/2012 Doc - 15

Data originale documento	settembre 2012
Ultimo aggiornamento	21 ottobre 2012

Valutazione dei Titolari di posizione organizzativa

In questo caso le valutazioni non dovranno avere una distribuzione percentuale in fasce, ma le valutazioni in trentesimi produrranno punteggi individuali diversi che potranno determinare una valutazione differenziata, anche in fasce diverse.

Il Premio individuale si potrà distribuire in percentuale al punteggio raggiunto dalla singola valutazione, ad esempio partendo da 18 fino a 30 partendo dal 10% di retribuzione di risultato e fino al massimale definito dall'ente, o secondo altre modalità definite dall'ente.

Personale Dirigente

In questo caso, poiché non sono previste retribuzioni minime e massime di risultato come per i Titolari di posizione organizzativa, si può applicare il modello previsto per il personale dipendente.