

CAPO IV
DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE,
INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 59

Le finalità

La Città Metropolitana di Cagliari assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionale dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 60

I soggetti della performance

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

- 1) il Sindaco metropolitano;
- 2) i dirigenti;
- 3) il Nucleo di Valutazione;
- 4) gli utenti finali, esterni ed interni all'Amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi.

Art. 61

I soggetti della performance - Il Sindaco Metropolitano

Compete al Sindaco metropolitano la valutazione del Direttore Generale, del Segretario Generale e dei dirigenti, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora il Sindaco metropolitano si discosti da tale proposta, ne fornisce idonea motivazione.

Art. 62

I soggetti della performance - I dirigenti

Compete ai dirigenti la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi direttori, sulla base della metodologia adottata dall'ente. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

Art. 63

Il Nucleo di Valutazione - istituzione

E' istituito, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'ente, il Nucleo di Valutazione a cui spetta il compito di sovrintendere al processo di misurazione e valutazione della performance.

Art. 64

Il Nucleo di Valutazione – composizione

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Direttore Generale, che ne assume la funzione di Presidente, e da tre esperti, esterni all'Amministrazione, in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della gestione, dell'organizzazione e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni. Tale professionalità ed esperienza devono essere desumibile dai rispettivi curriculum. In caso di assenza del Presidente, assume la Presidenza il componente più anziano di età.

Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione:

- i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o li abbiano rivestiti nei tre anni precedenti;
- coloro che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni o con organi politici, ovvero l'aver rivestito simili incarichi o cariche o l'aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- coloro che siano componenti dei Consigli di Amministrazione di società partecipate dalla Città Metropolitana o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- i soggetti che abbiano subito condanne penali o abbiano in corso procedimenti penali, per reati non colposi;
- coloro che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente con l'ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ente.

Costituiscono, inoltre, causa di incompatibilità quelle previste dall'art. 2382 del codice civile.

I componenti devono essere iscritti nell'elenco Nazionale degli Organismi indipendenti di Valutazione, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, ed in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea conseguita col vecchio ordinamento degli studi in materie attinenti ai compiti assegnati e un'esperienza pluriennale di direzione del strutture di massima dimensione negli enti pubblici, con particolare riferimento agli enti locali. Non viene considerata causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altri Nuclei di Valutazione o organismi analoghi.

Art. 65

Il Nucleo di Valutazione – nomina e durata

La nomina avviene con atto del Sindaco metropolitano sulla base dei curriculum presentati a seguito di apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ed eventuale colloquio con i candidati.

La durata dell'incarico è fissata in tre anni e può essere rinnovata, anche senza soluzione di continuità. E' fatta salva la revoca anticipata nel caso di sopravvenuta incompatibilità ovvero per comportamenti lesivi dell'immagine dell'ente e per gravi inadempimenti dei compiti assegnati.

Art. 66

Il Nucleo di Valutazione – funzionamento

I componenti del Nucleo di Valutazione devono partecipare a tutte le riunioni dello stesso. La convocazione viene effettuata a cura del Presidente con lettera, fax o e-mail, riportante l'ordine del giorno. Il Nucleo di Valutazione adotta le sue decisioni con il voto favorevole della maggioranza dei componenti ed in caso di parità prevale il voto del presidente. Le funzioni di segretario verbalizzante possono essere

attribuite dal Presidente del Nucleo di Valutazione ad un dipendente dell'ente. Nel momento in cui il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione del Direttore Generale, quest'ultimo si allontana dalla riunione, astenendosi, quindi, da ogni giudizio. Tutti i soggetti che intervengono alle riunioni del Nucleo di Valutazione hanno l'obbligo della riservatezza rispetto a fatti e notizie di cui vengano a conoscenza in ragione del loro incarico.

Art. 67

Il Nucleo di Valutazione – compiti

Il Nucleo di Valutazione deve:

- monitorare il funzionamento del sistema di valutazione, comunicando tempestivamente al Sindaco metropolitano eventuali criticità rilevate;
- esprimere parere sul piano delle performance;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in quanto applicabile, e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti collettivi decentrati integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione;
- validare la relazione sulla performance;
- proporre al Sindaco metropolitano la valutazione annuale del Direttore Generale, del Segretario Generale e dei dirigenti, sulla base della metodologia adottata;
- esprime parere in merito al sistema di pesatura della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- eventuali altri competenze attribuite per legge, regolamento, contratto collettivo o dal Sindaco metropolitano al Nucleo di Valutazione.

Nell'ambito dei compiti assegnati, il Nucleo di Valutazione relaziona sul proprio operato direttamente al Sindaco metropolitano, per il tramite del Presidente del Nucleo di Valutazione.

Art. 68

Il Nucleo di Valutazione – obbligo di collaborazione

Tutti i soggetti, interni ed esterni all'ente, in possesso di informazioni utili al processo valutativo, devono prestare la massima collaborazione con i componenti del Nucleo di Valutazione. Questi ultimi hanno diritto di accedere a tutti gli atti e le informazioni che possono risultare utili nello svolgimento del loro incarico.

Art. 69

Il Nucleo di Valutazione – compenso

All'atto della nomina viene fissato il compenso onnicomprensivo per ciascun componente esterno. Al predetto compenso vanno aggiunti gli oneri di legge.

Art. 70

Gli utenti finali

I cittadini, singoli o associati, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, comunicando

direttamente al Nucleo di valutazione, per il tramite dell'U.R.P. e secondo le modalità che vengono stabilite dallo stesso Nucleo, il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati.

Anche gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dal Nucleo di Valutazione.

Tutti i risultati della rilevazione del grado di soddisfazione devono essere pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

Art. 71

La performance organizzativa

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi approvati annualmente dall'Ente, considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Art. 72

La performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa che a loro volta valutano altri dipendenti è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti o dalle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 73

Il ciclo delle performance

L'Ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente, con il piano esecutivo di gestione e con il piano dettagliato degli obiettivi, il ciclo di gestione delle performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati al Sindaco metropolitano, agli organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 74

Gli obiettivi

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- le linee programmatiche di mandato approvate all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti del Sindaco metropolitano, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili;
- il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano Dettagliato degli Obiettivi, che contiene le risorse assegnate ai centri di costo.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 75

Gli obiettivi per il direttore generale e per il segretario generale

Il Sindaco metropolitano, sentito l'ufficio del controllo di gestione ed il nucleo di valutazione, definisce gli obiettivi da assegnare, nel quadro della gestione delle performance al Direttore Generale ed al Segretario Generale.

Art. 76

Il piano delle performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente e dal singolo dipendente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Direttore generale da parte dei dirigenti degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate e validate, di concerto con l'ufficio del controllo di gestione, dal Direttore Generale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i dirigenti interessati. Il Direttore generale predispose lo schema di piano delle performance sul quale chiede il parere del Nucleo di Valutazione; quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Direttore Generale modifiche, integrazioni e specificazioni.

Il piano delle performance è approvato dal Sindaco metropolitano con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai dirigenti. Ciascun dirigente comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale rispettivamente dei dirigenti e del Direttore Generale. In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance, l'approvazione da parte del Sindaco metropolitano e la pubblicazione sul sito istituzionale deve avvenire entro il 31 gennaio di ciascun anno. Comunque entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio nel caso di posticipazione del termine di approvazione del bilancio oltre il 31 dicembre.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e al Direttore Generale che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con provvedimento del Sindaco metropolitano, previo parere del Nucleo di Valutazione. Le modifiche vanno comunicate ai dirigenti interessati, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

Art. 77

Il monitoraggio

Il Direttore Generale, con la collaborazione dei singoli dirigenti e della conferenza dei predetti dirigenti, verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale dei dirigenti e da questi ultimi per quanto attiene alla performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato ai dirigenti e ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede monitoraggio infra-annuale possono essere proposte, sentito il Nucleo di Valutazione, al Sindaco metropolitano eventuali modifiche.

Art. 78

La relazione sulle performance

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i dirigenti relazionano al Direttore Generale ed al Nucleo di Valutazione, sentita la conferenza dei dirigenti, sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Direttore Generale predispose, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzata dal Sindaco metropolitano che può proporre eventuali modifiche ed integrazione da discutere con i dirigenti interessati, con il Direttore Generale, l'ufficio del controllo di gestione e con il Nucleo di Valutazione. Il Sindaco metropolitano approva la relazione sulle performance entro il 30 giugno di ciascun anno ed entro tale data la relazione deve essere pubblicato sul sito istituzionale. La relazione sulle performance può essere unificata al rendiconto della gestione ed in questo caso il suddetto termine è anticipato al 30 aprile.

In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo, il Nucleo di Valutazione, nel proporre al Sindaco metropolitano la valutazione annuale del Direttore Generale e dei dirigenti, terrà conto del comportamento di questi ultimi che abbia concorso alla mancata predisposizione della relazione sulle performance, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Art. 79

Il premio annuale collegato alla performance

Il contratto collettivo nazionale stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. In assenza di detta previsione contrattuale il budget delle performance di organizzazione e individuale è unico.

Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuito un premio, nel rispetto della ratio della legge (garantire un sistema premiale graduato in base al merito e alla performance), secondo quanto di seguito specificato:

il budget totale dell'Ente, come stabilito nel fondo del salario accessorio, è suddiviso tra il personale tenendo conto della categoria iniziale del profilo di appartenenza (si considera il parametro stipendiale della categoria A1, B1, B3, C1, D1 e D3, a nulla rilevando le progressioni economiche), dei giorni di inquadramento in detta categoria, della valutazione attribuita al dipendente dal Dirigente del Settore di appartenenza utilizzando le apposite schede approvate, dell'eventuale rapporto part-time e della relativa percentuale oraria, delle eventuali assenze, per qualsiasi titolo, non retribuite (quali, a titolo meramente esemplificativo, le aspettative).

Le suddette schede permettono al dirigente di effettuare una precisa differenziazione nelle valutazioni dei singoli dipendenti, determinandone una a scalare per punteggio. Da quanto sopra esposto deriva un'attribuzione premiale ridotto proporzionalmente negli importi individuali differenziando, caso per caso, sulla base del punteggio assegnato (ogni punto in meno determina una riduzione dell'importo).

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" a coloro che hanno ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 50 o a coloro che, nel corso dell'anno, non abbiano svolto neanche un giorno di effettivo servizio.

Per il personale dirigente e per quello titolare di P.O. o A.P., nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, è attribuita una retribuzione di risultato, secondo quanto di seguito precisato:

per i titolari di P.O. e A.P., il dirigente utilizza l'apposita scheda approvata mediante la quale attribuisce un punteggio da 1 a 100 in base al quale viene determinato il relativo importo di risultato da corrispondere, così come riproporzionato entro i limiti percentuali, di cui al C.C.N.L., della retribuzione di posizione.

Per i dirigenti provvede il Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri approvati, tenendo conto di quanto specificato al precedente art. 4.2 e sempre nel rispetto dei principi sopra enunciati per il restante personale, in modo tale da garantire l'attribuzione dell'importo di risultato da corrispondere, così come riproporzionato entro i limiti percentuali, di cui al C.C.N.L., della retribuzione di posizione.

In ogni caso non è attribuito alcun "premio" a coloro che hanno ottenuto un punteggio, rapportato in centesimi, inferiore a 50 o a coloro che, nel corso dell'anno, non abbiano svolto neanche un giorno di effettivo servizio.

La valutazione negativa, con punteggio inferiore a 50, per ciascun anno dell'ultimo triennio rileva sia al fine della responsabilità dirigenziale, sia ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare. La valutazione, con punteggio inferiore a 80, per ciascun anno dell'ultimo triennio rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche e/o verticali, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 80 **Modalità di calcolo**

Il risultato raggiunto dai dirigenti sugli obiettivi di "struttura" e di "organizzazione" costituiscono la base di calcolo per l'attribuzione del risultato individuale dei dipendenti del comparto; tale valore costituisce, inoltre, il limite massimo di valutazione individuale dei dipendenti della struttura di riferimento. Poiché ciascun dipendente, titolare di P.O./A.P. e non, contribuisce, in collaborazione con il proprio dirigente, al raggiungimento degli obiettivi prefissati di "struttura" e di "organizzazione" la base di partenza della valutazione di tutti coloro che hanno preso parte ai processi di che trattasi non può che essere il dato valutativo attribuito al Settore da parte del nucleo di valutazione. Pertanto, il punteggio ottenuto da un dirigente, in relazione ai due obiettivi di "struttura" e di "organizzazione", è il massimo attribuibile, per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi, anche al rimanente personale del Settore ed il punteggio assegnato ad un dipendente, da parte del proprio dirigente, in relazione ai "risultati" dovrà essere rapportato alla valutazione attribuita al dirigente, da parte del Nucleo di Valutazione, per gli obiettivi di "struttura" e di "organizzazione" raggiunti.

Art. 81 **La progressione economica**

L'ente può riconoscere selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti – quota non maggiore del 45% del personale di ruolo, da calcolarsi sul numero dei dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale si è bandita la selezione –, le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito nella disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nel limite delle risorse disponibili definite in sede di contrattazione decentrata.

Le progressioni economiche sono riconosciute in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla performance individuale rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

La progressione economica all'interno della stessa categoria è attuata secondo:

- principi di selettività,
- in funzione delle qualità culturali,
- in funzione delle qualità professionali,
- in funzione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti,
- attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Art. 82

Requisiti per l'accesso alla selezione per la progressione economica orizzontale

I requisiti necessari per l'ammissione alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria sono i seguenti:

- essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini della maturazione del requisito è considerato periodo utile, per il raggiungimento del triennio, anche il servizio a tempo indeterminato prestato presso altre pubbliche amministrazioni;
- non aver ricevuto, nel triennio precedente l'indizione del bando, delle sanzioni disciplinari superiori a un giorno di sospensione;
- aver conseguito, ai fini della valutazione della performance del triennio precedente una valutazione media non inferiore a 80 su cento.

I dipendenti potranno concorrere per un solo avanzamento di posizione economica nell'ambito di un biennio.

Non potranno comunque concorrere quei dipendenti che abbiano conseguito, per ciascun anno dell'ultimo triennio, una valutazione della performance inferiore a 80 punti.

Art. 83

Criteri per la determinazione del numero e per l'individuazione dei posti della progressione economica orizzontale

Sulla base alle risorse disponibili, i posti a concorso per la progressione economica orizzontale saranno distribuiti in uguale percentuale per ciascuna categoria giuridica.

Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica, la ripartizione avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse, con esclusione delle stesse nella successiva progressione orizzontale.

Art. 84

Criteri di valutazione

I criteri da adottare per la valutazione delle domande per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- l'arricchimento professionale del dipendente;
- La formazione professionale del dipendente;
- i titoli culturali posseduti dal dipendente;
- la qualità della prestazione professionale del dipendente dell'ultimo triennio.

Il punteggio massimo da attribuire alla valutazione viene ripartita secondo gli indicatori e le categorie di appartenenza secondo la seguente tabella:

Indicatori	Categoria A/B1	Categoria B3	Categoria C	Categoria D
Arricchimento professionali	15	15	15	15
Formazione	3	3	3	3
Titoli culturali	15	13	13	10
Qualità della prestazione individuale	17	19	19	22
Totale punteggio massimo	50	50	50	50

a) Arricchimento professionale.

L'arricchimento professionale del dipendente viene valutato sulla base delle seguenti attività svolte dal dipendente – nell'ultimo triennio –, avente inerenza alle attività svolte al momento della selezione:

- pubblicazioni articoli;
- pubblicazione di libri editi a stampa;
- docenze in convegni e seminari di studio.

I criteri di attribuzione dei punteggi sono i seguenti:

- pubblicazione di articoli punti 1 per ogni articolo pubblicato sino ad un max di punti 3
- pubblicazione di libri editi a stampa punti 3 per ogni libro pubblicato sino ad un max di punti 9
- docenze in convegni o seminari punti 1 per ogni docenza sino ad un max di punti 3

b) Formazione.

I corsi di formazione svolti dal dipendente e pertinenti alle attività svolte al momento della selezione, con esame finale – per un massimo di 3 corsi totali –, vengono valutati come segue:

- Corsi di durata uguale o superiore a 30 ore punti 1
- Corsi di durata uguale o superiore a 20 ore e sino a 29 ore punti 0,5
- Corsi di durata uguale o superiore a 10 ore e sino a 19 ore punti 0,2

Non vengono valutati i corsi di formazione senza prova finale

c) titoli culturali (esclusivamente quelli inerenti alle attività svolte al momento della selezione).

Per titoli culturali si intende il possesso dei seguenti titoli:

- il titolo di studio posseduto,
- titolo di studio rilasciato da scuole di specializzazioni universitarie,
- dottorati di ricerca;

Il punteggio massimo attribuito per singolo titolo di studio è indicato nella seguente tabella:

TITOLO CULTURALI	CATEGORIE GIURIDICHE					
	D3	D1	C	B3	B1	A
Dottorati - Specializzazioni Post-Laurea – 2 ^a Laurea	2	2	2	2	2	2
Laurea magistrale (nuovo ordinamento – assorbente il punteggio della laurea triennale) Laurea vecchio ordinamento	8	8	8	8	8	8
Laurea triennale (nuovo ordinamento)		4	4	4	4	4
Media Superiore	0	0	3	3	3	3
Media Inferiore	0	0	0	0	2	2
Totale Punteggio Massimo	10	10	13	13	15	15

d) impegno e qualità della prestazione individuale.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale preso in considerazione è quello che deriva dalla valutazione ottenuta dal dipendente nell'ultimo triennio.

Il punteggio massimo attribuito è indicato nella seguente tabella:

IMPEGNO E QUALITA' PRESTAZIONE	CATEGORIE GIURIDICHE					
	D3	D1	C	B3	B1	A
valutazione media da 100 a 98	22	22	19	19	17	17

valutazione media da 97 a 95	20	20	17	17	15	15
valutazione media da 94 a 90	15	15	12	12	10	10
Valutazione media da 89 a 85	8	8	7	7	5	5
Valutazione media da 84 a 80	3	3	2	2	1	1
Valutazione media minore di 80	0	0	0	0	0	0

Art. 85

Valutazione del personale in comando o in distacco

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando hanno diritto a partecipare alla progressione economica.

La valutazione della prestazione individuale sarà effettuata sulla base dell'ultimo triennio in cui hanno svolto l'attività presso l'Ente.

Art. 86

Criteri di precedenza

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza,
- anzianità di servizio nella categoria economica,
- anzianità di servizio nella categoria giuridica immediatamente inferiore,
- anzianità di servizio complessiva.

Art. 87

Decorrenza dell'attribuzione della progressione economica orizzontale

La progressione economica orizzontale, approvata con Determinazione del Dirigente delle Risorse Umane, decorre dalla data del 01 gennaio dell'anno nel quale si è bandita la selezione.

Art. 88

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

L'ente, nell'ambito delle risorse disponibili, promuove l'accesso a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali e favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

I percorsi di alta formazione e di crescita professionale sono riconosciuti in via prioritaria ai dipendenti che sulla base del sistema di misurazione e valutazione abbiano sviluppato elevati livelli di professionalità e le migliori performance individuali.

Art. 89

La trasparenza nella performance organizzativa

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante

dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituisce obiettivo primario della performance di organizzazione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare devono essere tempestivamente pubblicati sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.