



COMUNE DI PANTIGLIATE

Provincia di Milano

Deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 12/11/2012

ORIGINALE

OGGETTO:	<i>ESAME ED APPROVAZIONE CRITERI DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.</i>
-----------------	---

L'anno duemiladodici, addì dodici, del mese di novembre, alle ore 18:00, nella casa comunale, in seguito ad apposita convocazione avvenuta secondo le forme e le modalità previste dallo statuto e dalla normativa vigente, si è riunita la Giunta comunale. In seguito ad appello nominale risultano essere presenti:

	<i>Assessore (Nome e cognome)</i>	Presente	Assente
1	Rozzoni Lidia Maria	Sì	==
2	Timini Angelo	Sì	==
3	Zeini Gianna	Sì	==
4	Pacciarini Anna Maria	Sì	==
5	Reversi Francesca	Sì	==
6	Carparelli Ottavio	Sì	==
	TOTALE	6	0

Partecipa alla seduta, ai sensi di quanto disposto dall'art. 97 del d.lgs. n. 267/2000 – e dunque con funzioni consultive, referenti e di assistenza agli organi – il segretario comunale titolare Dott. Carlino Diego.

Lidia Maria Rozzoni, nella sua qualità di sindaco presiede il collegio; indi, dopo aver constatato la sussistenza del quorum strutturale, dichiara aperta la seduta e pone in discussione il punto n. 1, inserito all'odierno ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

- Il D. Lgs 150/2009 di “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” all’art. 7 “Sistema di misurazione e valutazione della performance“ prevede che “Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- L’attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell’intera Amministrazione, attraverso l’adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- Il suddetto decreto ha stabilito l’obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale;

Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;

Vista la deliberazione G.C. n. 82 del 14 dicembre 2010 di “Approvazione nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto in particolare l’art. 20 del citato Regolamento che prevede che l’Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola e ai singoli dipendenti e che adotta, altresì, metodi e strumenti 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;

Tenuto conto che la definizione del sistema di Valutazione rientra nella competenza dei Nuclei di Valutazione ai sensi degli artt. 30 comma 3 e 7 comma 2 del D. Lgs 150/2009, mentre l’adozione del Sistema spetta, invece, all’organo di indirizzo politico-amministrativo dell’Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del citato decreto;

Richiamata la delibera G.C. n. 86 del 13/09/2011, esecutiva, di approvazione “Sistema di misurazione e rilevazione della performance e ritenuto di doverne prevedere i criteri;

Visto il Sistema di valutazione proposto dal Nucleo di Valutazione (All. A), adeguato ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;

Tenuto conto che la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di cui sopra, allegato al presente atto (All. A) risulta così composto:

1. Criteri di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell’attribuzione del premio per la performance individuale;
2. Criteri per l’attribuzione del premio per la performance individuale del personale;
3. Procedure di conciliazione.

Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell’art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie, in ordine alla mera regolarità tecnica ed alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa delle presente proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lvo n. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lvo n. 267/2000;

Attesa la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del Dlgs 267/2000

Con voti unanimi favorevoli, espressi palesamente e nelle forme previste dalla legge

DELIBERA

1. Di approvare i Criteri di misurazione e valutazione della performance individuale, allegato al presente atto (All. A), quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. Di disporre il presente atto venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
3. Di allegare:
 - All. A) Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale
 - Pareri dei regolarità tecnica e contabile.

Inoltre, al fine di attuare la decisione adottata,

LA GIUNTA COMUNALE

CONVENUTA l'urgenza di provvedere;

VISTO l'art. 134, comma 4, del D.Lgs, 267/2000;

delibera

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Parere di regolarità tecnica sull'istruttoria della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, commi 1 e 2, del D.L.vo n. 267/00 e di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis D.L.vo 267/00.

Il sottoscritto Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie, dopo aver istruito il procedimento relativo alla proposta deliberativa indicata in oggetto, esprime parere favorevole sotto il profilo della sua regolarità tecnica ed attesta che la stessa è conforme ai principi di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Pantigliate, 09/11/2012

Il Responsabile del Settore
Gestione Risorse Finanziarie
Dott. Diego Carlino

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Parere di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 e 147-bis D.L.vo 267/00.

Il sottoscritto Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie, dopo aver preso visione della proposta deliberativa indicata in oggetto, esprime parere favorevole sotto il profilo della sua regolarità contabile.

Pantigliate, 09/11/2012

**Il Responsabile del Settore
Gestione Risorse Finanziarie
Dott. Diego Carlino**

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come di seguito:

Il sindaco
(Lidia Maria Rozzoni)

Il segretario comunale
(Carlino Diego)

La presente deliberazione:

- ❑ Viene pubblicata in data odierna sul sito informatico del comune, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della legge n. 69/2009
- ❑ Viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, del d.lgs. n. 267/2000
- ❑ E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, in seguito ad apposita votazione del collegio, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000

Pantigliate, 13/11/2012

Il segretario comunale
(Carlino Diego)

Certificato di pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa sul sito web del Comune dal 14/11/2012 al 28/11/2012 e, dunque, per un periodo di 15 gg., conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente.

Pantigliate, 14/11/2012

All. "A"

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Criteri di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione del premio per la performance individuale

1.1. Oggetto della valutazione

Oggetto della valutazione degli incaricati di P.O., più innanzi denominati "dirigenti":

- a) il conseguimento degli obiettivi di cui al PEG, ovvero la *valutazione del rendimento*;
- b) i comportamenti tenuti dal dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la *valutazione del comportamento*.

1.2. La valutazione del rendimento

Relativamente alla *valutazione del rendimento*, gli obiettivi dovranno:

- a) essere predeterminati;
- b) essere indicati espressamente nel PEG;
- c) essere coerenti con le strategie dell'ente;
- d) essere misurabili;
- e) essere significativi e/o innovativi;
- f) essere non facilmente raggiungibili ma realistici.

Nella valutazione del rendimento si dovrà considerare la strategicità dei diversi obiettivi nell'ambito degli indirizzi politici.

Saranno oggetto di valutazione solo gli obiettivi strategici che vanno oltre l'ordinaria gestione.

La valutazione degli obiettivi ordinari confluisce nella valutazione dei comportamenti.

1.3. La valutazione dei comportamenti

Relativamente alla *valutazione dei comportamenti* i criteri sono i seguenti:

- a) **l'organizzazione e la direzione**, intese come la capacità:
 - 1) di chiarire gli obiettivi;
 - 2) di tradurre gli obiettivi in piani di azione;
 - 3) di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;
- b) **l'innovazione e semplificazione**, intese come la capacità del dirigente di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative:
 - 1) sostenendo in modo costruttivo ed attivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
 - 2) favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;
 - 3) attuando una semplificazione ed accelerazione nella gestione dei procedimenti amministrativi;
- c) **l'integrazione**, intesa come la capacità del dirigente di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, altri dirigenti e dipendenti di altri settori od enti al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione di problemi;
- d) **l'orientamento all'utente**, inteso come la capacità del dirigente di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, ovvero la c.d. burocratizzazione, al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'ente, nel raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio;

- e) **la valutazione**, intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori;
- f) **la responsabilizzazione**, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con eventuale assunzione del provvedimento finale;
- g) **il rispetto dei termini** nella gestione e conclusione dei procedimenti amministrativi.
- I punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui alle lett. da a) a f) vanno tra loro sommati, il punteggio riportato nella valutazione del criterio di cui alla lett. g) va detratto.

1.4. Modalità della valutazione

La valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi.

Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

Fattori valutativi	Punteggio massimo
Raggiungimento degli obiettivi	50
Comportamenti	100
TOTALE	150

1.4.1. Modalità di valutazione del conseguimento degli obiettivi

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi (punti 50) è ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito.

In sede di individuazione dell'obiettivo va anche precisato se il suo parziale conseguimento (ed in caso affermativo in quali termini) possa essere comunque oggetto di valutazione parzialmente positiva. In caso contrario il parziale conseguimento dell'obiettivo equivarrà a mancato conseguimento e quindi sarà valutato 0 punti.

Il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili al dirigente, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che il dirigente abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al Capo dell'amministrazione nel momento in cui si sono appalesate: in quel caso l'organo di governo ha facoltà di assegnare al dirigente uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio.

Nella fattispecie da ultimo considerata sarà oggetto di valutazione l'obiettivo sostitutivo.

1.4.2. Modalità di valutazione del comportamento

Relativamente alla valutazione del comportamento l'attribuzione del punteggio da 0 a 100 assume il seguente significato:

a) **Organizzazione e direzione:** (max punti 15)

capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate:

0-5: (Bassa) comportamento lavorativo concentrato non sulla programmazione, ma sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze

6-10: (Media) comportamento lavorativo concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche

11-15: (Alta) Comportamento lavorativo concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione del proprio settore, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi (ad es. punto di riferimento per la risoluzione delle eventuali problematiche scaturenti dall'attività dei

propri collaboratori e risoluzione di eventuali rapporti conflittuali verificatesi fra collaboratori e la semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative);

b) Innovazione e semplificazione: (max punti 20)

capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;

0-7: (bassa) comportamento indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (ad es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali),

8-14 (media) comportamento realizzativo di interventi innovativi proposti da altri;

15-20 (alta) comportamento propositivo ed attuativo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore;

c) Orientamento all'utente (max punti 15)

capacità di risposta a bisogni degli utenti siano essi esterni o interni

0-5 (bassa) comportamento normativo di risposta ai bisogni del cliente esterno ed interno;

6-10 (media) capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme, al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio;

11-15 (alta) comportamento interpretativo dei bisogni del cliente, interno ed esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altri soggetti interessati.

d) Integrazione: (max punti 15)

capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, dirigenti e dipendenti inseriti in altri settori o enti, al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi

0-5: (bassa) comportamento indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione;

6-10: (media) comportamento partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri;

11-15: (alta) comportamento sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (ad es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali);

e) Valutazione: (max punti 20)

capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori;

0-7: (bassa) comportamento tendente alla valutazione uniforme dei propri collaboratori.

8-14: (media) comportamento orientato alla valutazione critica del comportamento dei propri collaboratori;

15-20 (alta) comportamento propositivo degli interventi gestionali da intraprendere a seguito delle valutazioni dei propri collaboratori;

Ove il numero dei dipendenti assegnati ad un incaricato di P.O. sia non superiore a uno il criterio sub *e*) non si applica e il punteggio ad esso riservato è ripartito equamente tra tutti gli altri criteri.

f) Responsabilizzazione: (max punti 15)

capacità di responsabilizzare i propri collaboratori, attribuendo loro delega di competenze e responsabilità del procedimento anche con assunzione del provvedimento finale

0-5 (bassa) indifferenza nei confronti del processo di responsabilizzazione dei propri collaboratori, accentrato competenze

6-10 (media) processo di decentramento di competenze solo parziali;

11-15 (alta) decentramento di competenze e responsabilizzazioni dei collaboratori in forma piena

Ove ad una P.O. non sia assegnato dipendente alcuno il presente criterio di valutazione non si applica ed il punteggio previsto è equamente ripartito tra gli altri criteri.

g) rispetto dei termini nella gestione e conclusione dei procedimenti amministrativi (max punti 25 in detrazione);

capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'unità organizzativa alla cui direzione la P.O. è preposta nel rispetto dei termini previsti;

punti 0 (ottimo) rispetto pieno dei termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi (ammessa una deroga nel 3% dei casi per superamenti non superiore al 3% dei tempi previsti);

- punti 5 mancato rispetto dei termini nel 5% dei casi in misura non superiore al 5% del termine previsto;

- punti 10 mancato rispetto dei termini nel 10% dei casi in misura non superiore al 10% del termine previsto;

- punti 15 mancato rispetto dei termini nel 15% dei casi in misura non superiore al 15% del termine previsto;

- punti 20 mancato rispetto dei termini nel 20% dei casi in misura non superiore al 20% del termine previsto;

- punti 25 mancato rispetto dei termini nel 25% dei casi in misura non superiore al 25% del termine previsto;

1.5. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato

L'indennità di risultato compete solo agli incaricati di P.O. che abbiano conseguito complessivamente almeno 105 punti, a condizione che ne abbiano riportati:

a) almeno 30 nella valutazione del rendimento;

- b) almeno 70 nella valutazione del comportamento;
- c) almeno *media* relativamente ad ogni criterio di valutazione del comportamento;
- d) non più di 10 alla lett. g).

Agli incaricati di P.O. che abbiano ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato è erogata nella seguente misura:

a)	punti 105-115:	50%
b)	punti 116-125	55%
c)	punti 126-130	60%
d)	punti 131-135	70%
e)	punti 136-140	80%
f)	punti 141-145	90%
g)	punti 146-150	100%

2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE

2.1. La performance individuale del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri:

- 1) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
- 2) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui fa parte il dipendente;
- 3) competenze dimostrate;
- 4) comportamenti professionali;
- 5) comportamenti organizzativi.

2.2. Obiettivi di gruppo

Agli obiettivi di gruppo sono riservati complessivi punti 10

Il dirigente, in coerenza con gli atti di programmazione dell'ente, assegna di norma entro 15 giorni dall'approvazione del PEG, gli obiettivi per l'anno seguente, ai gruppi di lavoro, comunque denominati, dallo stesso costituiti all'interno dell'unità organizzativa alla cui direzione è preposto.

Gli obiettivi sono definiti per iscritto, previo confronto con i dipendenti interessati, ed illustrati in apposita riunione.

Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione.

Gli obiettivi non possono essere oggetto di modifica dopo il 30 novembre.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento il dirigente, sulla base degli obiettivi assegnati ai singoli gruppi di lavoro e dei contenuti ed indicatori degli stessi, accerta in modo analitico, per ogni obiettivo il livello di conseguimento ed individua le cause di mancato conseguimento, nei casi diversi dal conseguimento pieno.

Ove l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 70% ai componenti il gruppo è attribuito un punteggio pari a zero.

In caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari ad almeno il 70% è attribuito un punteggio nella seguente misura:

- pari al 70% ma inferiore all'80%	punti 6
- pari all'80% ma inferiore al 90%	punti 7
- pari al 90% ma inferiore al 100%	punti 8
- pari al 100%	punti 10

Ove il dirigente ritenga non funzionale l'assegnazione a taluni dipendenti, di obiettivi di gruppo il punteggio previsto per la valutazione di detti obiettivi confluirà in quello previsto per la valutazione

- affidabilità punti 7
- tempestività punti 7
- flessibilità punti 7

I punteggi sono attribuiti nel modo seguente per ognuno dei sottocriteri individuati:

- livello insufficiente o scarso punti 0
- livello sufficiente punti 2
- livello discreto punti 3
- livello buono punti 5
- livello ottimo punti 7

2.6. Comportamenti organizzativi

Ai comportamenti organizzativi sono riservati punti 20.

I comportamenti organizzativi si concretano nella capacità di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei propri compiti, di gestire in modo corretto ed efficace, sotto ogni profilo, le relazioni con colleghi, superiori ed utenti.

Il criterio si articola pertanto nei seguenti:

- capacità di esercitare i compiti in autonomia punti 5
- capacità di gestire le relazioni con i superiori punti 5
- capacità di gestire le relazioni con i colleghi punti 5
- capacità di gestire le relazioni con gli utenti punti 5

Le valutazioni sono assegnate per ognuno dei sottocriteri, come segue:

- livello insufficiente o scarso punti 0
- livello sufficiente punti 1
- livello discreto punti 2
- livello buono punti 3
- livello ottimo punti 5

2.7. Attribuzione del premio

I punteggi, così come attribuiti, in applicazione dei criteri suelencati, sono sommati, e sulla base di essi è attribuito il premio.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del d.lgs. 141/2011 l'articolazione delle fasce di merito prevista dal D.Lgs. 150/09 si applicherà a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Sino all'applicazione delle fasce di merito il premio, ferma restando la necessaria applicazione in sede di valutazione di criteri fortemente meritocratici e selettivi, è attribuito al personale dipendente con la seguente metodologia:

a) la quota destinata complessivamente al premio è divisa per il numero dei dipendenti concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, individuandosi così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente;

b) sulla base del punteggio attribuito in sede di valutazione applicando i criteri previsti dal sistema al singolo dipendente è assegnato il premio nella percentuale corrispondente rispetto alla quota potenziale massima come da tabella che segue:

- sino a punti 69 zero
- da punti 70 a 76 60%
- da punti 77 a 82 70%
- da punti 83 a 88 80%
- da punti 89 a 94 90%
- da punti 95 a 100 100%

Quanto residua per effetto dell'attribuzione del premio effettuato con i criteri di cui sopra è attribuito in misura uguale ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione di punti 100.

Nella formulazione delle valutazioni i dirigenti possono avvalersi dei loro collaboratori preposti alla direzione di unità organizzative sottordinate o al coordinamento dei gruppi di lavoro, comunque denominati.

Ove un dipendente sia assegnato in condivisione a più dirigenti ognuno dei dirigenti effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati dai due dirigenti.

Analogamente si procederà ove un dipendente nel corso dell'anno sia assegnato successivamente a diverse unità organizzative.

3. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: a tal fine, occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. occorre, quindi, individuare soggetti, terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

La procedura di conciliazione di svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente legge n.183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.