

Allegato Sez. 4 A.1)

**Disciplina di dettaglio anno 2024
Sistema di misurazione e valutazione della
Performance**

Sommario

1. Definizione degli obiettivi di performance organizzativa	3
2. Obiettivi esecutivi relativi alla performance 2024	3
3. La partecipazione della cittadinanza e dell'utenza al ciclo di gestione della performance 2024.....	3
4. Monitoraggio infrannuale	4
5. Relazione sulla performance 2023	4
6. Report Integrato 2023.....	4
7. Definizione della performance di Ente 2024	5
7.1. Stato di salute del Capitale Umano	5
7.2. Stato di salute del Capitale Organizzativo	5
7.3. Stato di salute del Capitale Materiale	6
7.4. Stato di salute del Capitale Finanziario.....	7
7.5. Stato di salute del Capitale Relazionale Sociale	7
7.6. Stato di salute del Capitale Naturale.....	8
8. Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale	9
9. Sistema di ripartizione economica della retribuzione di risultato e della premialità	12
10. Attività previste per il 2024.....	15

1. Definizione degli obiettivi di performance organizzativa

Il processo di definizione degli obiettivi ha natura bi-direzionale.

In una logica top down, dagli obiettivi strategici contenuti nella SeS del DUP discendono gli obiettivi operativi e, a cascata, gli obiettivi esecutivi.

Le singole articolazioni organizzative concorrono, in direzione bottom up, alla definizione del piano delle attività che interpreta gli indirizzi forniti dai livelli di programmazione sovraordinati.

Gli obiettivi operativi contenuti nella rispettiva sezione del DUP ne evidenziano la responsabilità principale, a cui sono affidate dal PEG le risorse per la realizzazione.

2. Obiettivi esecutivi relativi alla performance 2024

Tutti gli obiettivi esecutivi che declinano gli obiettivi operativi del DUP sono inseriti in un allegato del Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) mentre quelli connessi alla realizzazione degli obiettivi dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile e, quindi, identificati come direttamente funzionali alla produzione di Valore Pubblico, sono contenuti nella sotto-sezione "Performance" della Sezione 2 del PIAO.

3. La partecipazione della cittadinanza e dell'utenza al ciclo di gestione della performance 2024

Con riferimento al tema della partecipazione, coinvolgimento e ascolto dei principali stakeholder, nel corso del 2024 si attiveranno alcune azioni:

- si realizzerà l'indagine per la valutazione della percezione della Qualità della Vita con interviste a un campione rappresentativo di cittadine e cittadini del Comune e dell'area metropolitana, che prevedrà anche una sezione di valutazione della soddisfazione per i servizi erogati dall'Amministrazione, con un focus su uno o più servizi definiti in funzione dell'andamento monitorato attraverso indicatori, segnalazioni e controllo della gestione. Gli esiti dell'indagine saranno disponibili in tempo utile per essere utilizzati per l'avvio del processo di programmazione per il triennio successivo;
- dopo la prima sperimentazione nell'edizione 2023, il Report Integrato, punta a diventare, con l'edizione 2024, lo strumento in grado di rendicontare il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione sulle diverse dimensioni della sostenibilità. Dopo aver curato l'ingaggio degli stakeholder interni con le edizioni del 2022 e 2023, il Report dovrà maggiormente focalizzare l'attenzione sugli stakeholder e attori del territorio, rafforzando la sua funzione, oltre che di strumento di accountability, anche di documento per comunicare con gli stakeholder, in modo efficace, completo e trasparente;

Infine, con riferimento agli strumenti attraverso i quali il Comune raccoglie informazioni dalla cittadinanza e dall'utenza che forniscono input di misurazione al ciclo di programmazione ricordiamo, oltre all'indagine annuale sulla Qualità della vita in precedenza citata, anche:

- le carte dei servizi
- le attività di benchmarking

- gli indicatori di qualità nel ciclo della programmazione
- la gestione dei reclami e delle segnalazioni effettuate dalla cittadinanza
- le indagini di misurazione della soddisfazione dell'utenza

Per quanto riguarda le Carte dei servizi si prevede la nuova redazione della carta dei servizi dei Musei Civici; per le restanti carte dei servizi in vigore si prevede la revisione e l'aggiornamento annuale.

Sulle indagini di misurazione della soddisfazione dell'utenza, sono diversi i servizi che annualmente le programmano. In particolare, nel 2024 sono previste le indagini relative al gradimento del SUE e dei servizi online erogati dalla piattaforma "scrivania del professionista", della refezione scolastica e del gradimento delle strutture museali comunali.

4. Monitoraggio infrannuale

L'avanzamento degli obiettivi è soggetto a monitoraggio infrannuale.

Il valore assunto dagli indicatori che si riferiscono agli obiettivi è consuntivato infrannualmente; tali rilevazioni sono finalizzate anche alla definizione dei target per il successivo ciclo di programmazione.

5. Relazione sulla performance 2023

La Relazione sulla Performance per la rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa ha la finalità di:

- rendere trasparente e comunicare alla cittadinanza, alle e agli stakeholder e all'utenza interna/esterna la performance conseguita dal Comune nell'anno di riferimento;
- mantenere un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono.

La Relazione sulla performance riporta:

- i principali dati relativi al contesto economico e sociale del territorio;
- i risultati della Performance Organizzativa;
- lo stato di salute dei Capitali dell'organizzazione.

La Relazione è completata dalle risultanze del Consuntivo di contabilità analitica che opera una sintesi dei processi di programmazione e controllo in ambito economico. Questo documento rappresenta il punto di congiunzione del ciclo di gestione della performance con il ciclo di gestione del bilancio mantenendo l'allineamento temporale in anche in fase consuntiva.

6. Report Integrato 2023

Oltre alla Relazione sulla Performance 2023, sarà approvato anche il Report Integrato 2023 che, con l'introduzione del PIAO, dall'edizione del 2024 entrerà "a regime" come strumento per rendicontare il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione, con particolare riferimento agli obiettivi di valore pubblico dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile.

7. Definizione della performance di Ente 2024

7.1. Stato di salute del Capitale Umano

Gli indicatori di salute del Capitale Umano sono relativi al valore e qualità del capitale umano.

Salute professionale

1. Età anagrafica media:

L'indicatore misura l'età anagrafica media del personale e può essere considerato una proxy di un'organizzazione che punta all'innovazione e al cambiamento.

La direzione prevista è costante o decrescente e il target è fissato nel mantenimento o riduzione dell'età media rispetto all'età media dei tre anni precedenti

2. Personale laureato: L'indicatore misura la percentuale delle persone in possesso di laurea e può essere considerato una proxy del valore del capitale umano dell'organizzazione.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

3. Ore di formazione erogate:

L'indicatore mostra la percentuale di ore di formazione erogate sul totale delle ore lavorabili e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al valore del capitale umano.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 20\%$)

4. Ore di formazione erogate pro capite:

L'indicatore misura l'attenzione dell'Ente nello sviluppo professionale delle persone.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 20\%$)

5. Permessi studio (150h):

L'indicatore misura la percentuale delle persone che fruiscono di permessi studio e può essere considerato una proxy di miglioramento delle competenze professionali e del valore del capitale umano dell'organizzazione.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

Ad ogni indicatore è assegnato un peso del 20%

7.2. Stato di salute del Capitale Organizzativo

Gli indicatori relativi alla salute del Capitale Organizzativo attengono alla flessibilità dell'organizzazione, alla semplificazione, efficacia ed efficienza dei processi aziendali, alla promozione del lavoro trasversale.

Salute digitale

1. Formazione delle competenze digitali del personale neo assunto o da riqualificare:

L'indicatore misura il numero del personale dipendente (personale neo assunto comprese le progressioni tra le aree, e personale da riqualificare) che nell'anno ha ricevuto formazione informatica e digitale rapportata al totale del personale neo assunto e personale da riqualificare nell'anno di riferimento e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al valore del capitale

umano.

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento percentuale sulla media degli ultimi due anni (scarto $\leq 5\%$)

Salute di clima

2. Lavoro da remoto:

L'indicatore misura la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e l'attenzione alla conciliazione, nel mutato assetto del CCNL 16.11.2022.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

3. Lavoro agile:

L'indicatore mostra la relazione tra le posizioni di lavoro agile attivate/confermate nell'anno ed il totale del personale dipendente dei dipendenti al 31/12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo da un lato e alla responsabilizzazione delle persone dall'altro. La direzione è costante e il target è fissato in un rapporto di mantenimento sul totale dei dipendenti (scarto ≤ 5)

Salute di genere

4. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità

L'indicatore misura il numero relativo al personale dipendente di genere femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Elevate Qualificazioni Po) al 31.12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di una organizzazione attenta alla parità di genere e di opportunità di crescita professionale nell'ente.

La direzione prevista è costante e il target è fissato in un rapporto di mantenimento sul totale del personale dipendente di dipendenti della medesima area categoria (scarto ≤ 5)

Agli indicatori è assegnato rispettivamente il seguente peso:

- Formazione delle competenze digitali del personale neo assunto o da riqualificare - peso 20%
- Lavoro da remoto - peso 30%
- Lavoro agile - peso 30%
- Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità - peso 20%

7.3. Stato di salute del Capitale Materiale

Gli indicatori della salute del Capitale Materiale sono relativi alle infrastrutture con le quali e attraverso le quali l'organizzazione realizza le proprie attività.

1. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

L'indicatore misura l'andamento dell'investimento nelle tecnologie dell'informazione e della trasformazione digitale e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla digitalizzazione dei processi e all'innovazione organizzativa e tecnologica al servizio del cittadino.

La direzione prevista è crescente e il target è fissato nell'aumento percentuale o mantenimento della spesa dell'ultimo triennio (2022/2024) sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 5)

2. Servizi dell'Ente da attivare sulla piattaforma pagoPA

L'indicatore misura il numero dei servizi attivati sulla piattaforma pagoPA sul totale dei servizi individuati come attivabili e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla digitalizzazione

dei processi e all'innovazione organizzativa e tecnologica al servizio del cittadino.

La direzione prevista è crescente e il target è fissato nel raggiungimento del 100% dei servizi attivati sul totale di quelli attivabili.

Ad ogni indicatore è assegnato un peso del 50%

7.4. Stato di salute del Capitale Finanziario

Gli indicatori sullo stato di salute del Capitale finanziario sono selezionati tra quelli previsti dal Piano degli indicatori e dei risultati attesi redatto secondo norma di legge.

Per l'anno 2024 sono selezionati:

1. Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente valore previsto > 70%

2. Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura) valore previsto < 2%

3. Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto
valore previsto >0

4. Incidenza delle spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti
valore previsto < 40%

Viene inoltre considerato:

5. Indicatore di tempestività dei pagamenti
valore previsto < 0

Ad ogni indicatore è assegnato un peso del 20%

7.5. Stato di salute del Capitale Relazionale Sociale

Per lo stato di salute del Capitale Relazionale Sociale sono stati individuati i seguenti indicatori, con una previsione di mantenimento costante del target.

1. Progetti complessivi realizzati con soggetti del Terzo Settore, soggetti civici, cittadinanza

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento del n° di progetti realizzati rispetto all'anno precedente

2. Incontri realizzati per i Laboratori di Quartiere

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento del n° di incontri realizzati per i Laboratori partecipativi rispetto all'anno precedente

3. Presenze agli incontri per il Bilancio Partecipativo

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento del n° di cittadine e cittadini partecipanti agli incontri per il Bilancio Partecipativo rispetto all'anno precedente

4. Cittadinanza attiva per il Bilancio Partecipativo

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento del n° di votanti per i progetti del Bilancio Partecipativo rispetto all'anno precedente

7.6. Stato di salute del Capitale Naturale

Per lo stato di salute del Capitale Naturale sono stati individuati i seguenti indicatori, con una previsione di mantenimento costante del target.

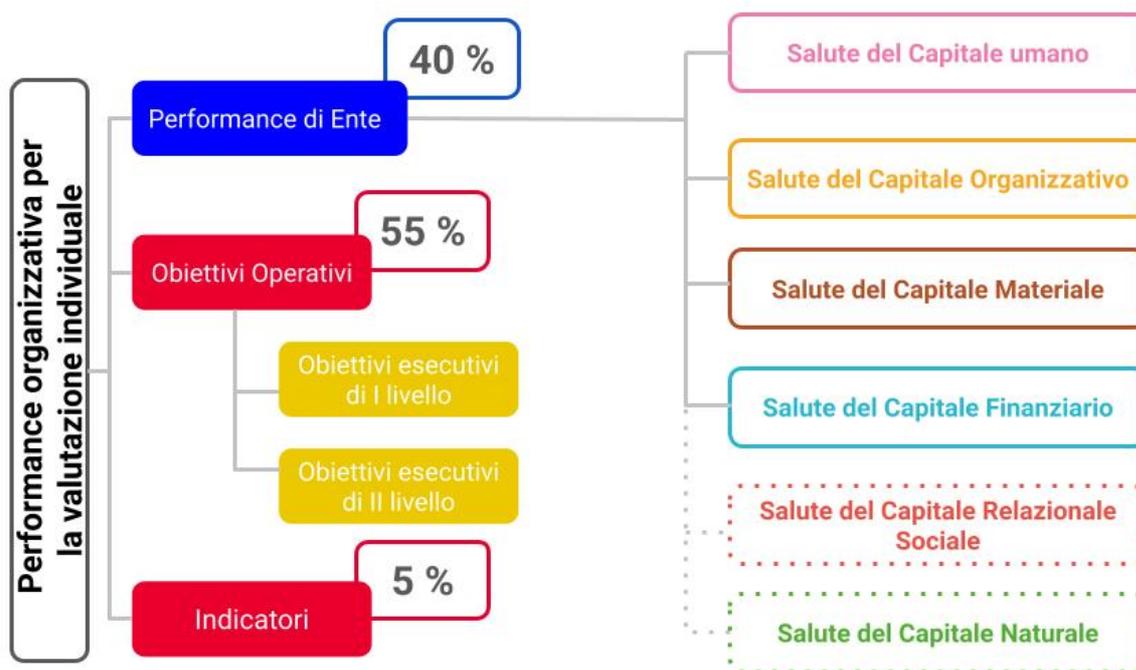
1. Superficie di Verde Pubblico

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento della superficie di verde pubblico rispetto all'anno precedente

2. Alberature censite

La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento del n° di alberature censite rispetto all'anno precedente

Per il 2024, in attesa di definire ulteriori indicatori di salute, saranno considerati nel calcolo della Performance di Ente soltanto il Capitale Umano, Organizzativo, Finanziario (ogni Capitale ha peso 30) e Materiale (con peso 10) e relativi indicatori (nell'ambito di ogni Capitale il peso complessivo degli indicatori è pari a 100) e target per i quali è presente una serie storica e risultano, quindi, maggiormente consolidati.



8. Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

Come già descritto nelle linee guida, la valutazione individuale della performance è l'esito di un sistema articolato e composto da diversi ambiti di valutazione, cui sono attribuiti specifici pesi.

Area/funzioni				performance organizzativa	performance individuale	presenza	comportamenti organizzativi
	performance di ente	obiettivi operativi	rispetto target indicatori di performance				
Direttore Generale	40	55	5	60%	35%	5%	0%
Segretaria Generale	40	55	5	50%	45%	5%	0%
le/i Capo Dipartimento/Area	40	55	5	40%	15%	5%	40%
Direzione Avvocatura civica	40	55	5	40%	15%	5%	40%
Altre/Altri Dirigenti	40	55	5	30%	25%	5%	40%
Alte Specializzazioni	40	55	5	15%	38%	7%	40%
Elevate Qualificazioni	40	55	5	15%	38%	7%	40%
Area dei Funzionari	40	55	5	10%	35%	15%	40%
Area degli Istruttori	40	55	5	5%	35%	20%	40%
Area degli Operatori Esperti	40	55	5	5%	35%	20%	40%
Area degli Operatori	40	55	5	5%	35%	20%	40%

La **performance organizzativa** ai fini della valutazione individuale è articolata come nello schema seguente ed ha un peso differente a seconda dell'area di inquadramento e della funzione all'interno dell'Amministrazione; in particolare il peso tende a decrescere al decrescere del posizionamento organizzativo.

Area/funzione	peso della performance organizzativa*
Direttore Generale	60%
Segretaria Generale	50%
le/i Capo Dipartimento/Area	40%
Direzione Avvocatura civica	40%
Altre/Altri Dirigenti	30%
Alte Specializzazioni	15%
Elevate Qualificazioni	15%
Area dei Funzionari	10%
Area degli Istruttori	5%
Area degli Operatori Esperti	5%
Area degli Operatori	5%

* peso della performance organizzativa sul totale della valutazione individuale

Anche la **performance individuale** ha un peso differente a seconda dell'area di inquadramento e della funzione all'interno dell'Amministrazione.

Area/funzione	peso della performance individuale*
Direttore Generale	35%
Segretaria Generale	45%
le/i Capo Dipartimento/Area	15%
Direzione Avvocatura civica	15%
Altre/Altri Dirigenti	25%
Alte Specializzazioni	38%
Elevate Qualificazioni	38%
Area dei Funzionari	35%
Area degli Istruttori	35%
Area degli Operatori Esperti	35%
Area degli Operatori	35%

* peso della performance individuale sul totale della valutazione individuale

I comportamenti organizzativi hanno uguale peso, pari al 40%, per tutte le aree di inquadramento e le funzioni presenti all'interno dell'Amministrazione, ad esclusione del Direttore Generale e della Segretaria Generale per i quali non costituiscono un elemento di valutazione.

Area/funzione	peso dei comportamenti organizzativi*
Direttore Generale	0%
Segretaria Generale	0%
le/i Capo Dipartimento/Area	40%
Direzione Avvocatura civica	40%
Altre/Altri Dirigenti	40%
Alte Specializzazioni	40%
Elevate Qualificazioni	40%
Area dei Funzionari	40%
Area degli Istruttori	40%
Area degli Operatori Esperti	40%
Area degli Operatori	40%

* peso dei comportamenti organizzativi sul totale della valutazione individuale

Ciascun comportamento organizzativo nel nostro sistema di valutazione della performance, oltre ad avere una **descrizione**, è declinato su quattro livelli (*insufficiente, in sviluppo, pieno, eccellente*) che identificano i **descrittori comportamentali** (*comportamenti elementari osservabili*) a cui il personale valutatore farà riferimento nelle tre diverse fasi della valutazione:

- nella fase di assegnazione del comportamento atteso da sviluppare (a inizio anno)
- durante tutto l'anno per l'osservazione del comportamento agito
- nel colloquio finale per oggettivare il più possibile la valutazione sull'area dei comportamenti organizzativi (a fine anno)

Adottare la scala di valutazione a "quattro passi" è certamente più stimolante rispetto ad una scala "dispari" perché costringe il personale valutatore a differenziare maggiormente il giudizio espresso.

Si ricorda che il livello descrittivo atteso (quello per poter ottenere una performance qualitativamente adeguata) equivale al livello pieno e non al livello eccellente.

Ai quattro livelli su cui è declinato ciascun comportamento corrispondono i seguenti punteggi:

- livello insufficiente - 30/100
- livello in sviluppo - 60/100
- livello pieno - 90/100
- livello eccellente - 120/100

Il valore finale del comportamento è la media semplice dei valori dei suoi quattro descrittori.

La **presenza** è un elemento oggettivo che viene rilevato dal sistema di gestione del personale. Nella scheda di valutazione individuale per tutto il personale viene inserito il dato di presenza rilevato anche ai fini della corresponsione del premio incentivante secondo i criteri generali previsti dalla contrattazione decentrata integrativa vigente di ente.

Area/funzione	peso della presenza*
Direttore Generale	5%
Segretaria Generale	5%
le/i Capo Dipartimento/Area	5%
Direzione Avvocatura civica	5%
Altre/Altri Dirigenti	5%
Alte Specializzazioni	7%
Elevate Qualificazioni	7%
Area dei Funzionari	15%
Area degli Istruttori	20%
Area degli Operatori Esperti	20%
Area degli Operatori	20%

* peso della presenza sul totale della valutazione individuale

Rimane rilevato come dato statistico il dato di effettiva presenza in servizio (cioè quanto ogni dipendente è effettivamente presente in servizio, al netto delle assenze a qualsiasi titolo). Tale dato rimane inserito nella scheda solo a scopo informativo e potrà essere utilizzato per analisi organizzative di ente.

Relativamente alle fasi della valutazione, dal 2019 il "feedback continuo" viene attivato anche informaticamente. La scheda di valutazione è attiva in maniera continua per tutto l'anno così da supportare tale processo di monitoraggio continuo (continuous feedback).

9. Sistema di ripartizione economica della retribuzione di risultato e della premialità

La retribuzione di risultato e la produttività, calcolate per tutto il personale su anno solare, sono distribuite sulla base dei seguenti parametri.

1. Retribuzione di risultato del personale dirigente

La retribuzione di risultato complessiva è composta di tre quote:

- quota A: performance organizzativa e performance individuale
- quota B: comportamenti organizzativi
- quota C: presenza

La quota A) è legata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale secondo i pesi meglio dettagliati nella tabella sopra allegata.

Il massimo della quota A di retribuzione di risultato è conseguita quando il punteggio complessivo di raggiungimento degli obiettivi (ovvero performance organizzativa + performance individuale) è superiore a 95 punti. Per punteggi complessivi di raggiungimento degli obiettivi inferiori a 50 la quota è pari a zero. Per punteggi compresi tra 95 e 50 la quota è proporzionalmente ridotta.

La quota B) è legata alla qualità dell'apporto individuale espresso dal personale dirigente attraverso competenze e comportamenti organizzativi e manageriali funzionali ad agire in modo efficace il ruolo. Il massimo della quota B di retribuzione di risultato è conseguita per punteggi totali pari o superiori a 90. Per punteggi inferiori a 40 la quota di risultato è pari a 0. Per punteggi compresi tra 89 e 40 la quota è proporzionalmente ridotta.

La quota C) è riproporzionata al dato di presenza secondo le modalità previste dalla contrattazione decentrata per la generalità del personale in vigore nell'ente come qui specificato:

giorni di assenza	La quota C viene conteggiata nella % indicata
0-20	100%
21-30	75%
31-50	50%
oltre 50	0%

Il valore della retribuzione di risultato viene determinato annualmente dal Direttore Generale sulla base della rilevanza e della complessità degli obiettivi assegnati ai diversi livelli di responsabilità.

Per le sole Dirigenti e i soli Dirigenti apicali con incarico fiduciario (Direttore Generale e Segretaria Generale) la valutazione è effettuata dal nucleo di valutazione secondo i pesi sopra indicati.

Per tutto il personale dirigente la quota è proporzionalmente ridotta in base alla durata del rapporto di lavoro nell'anno solare.

2. Retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione e con contratto di Alta Specializzazione

La retribuzione di risultato complessiva è composta di tre quote

- quota A: performance organizzativa e performance individuale
- quota B: comportamenti organizzativi
- quota C: presenza

La quota A) è legata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale secondo i pesi meglio dettagliati nella tabella sopra allegata.

Il massimo della quota A di retribuzione di risultato è conseguito quando il punteggio complessivo di raggiungimento degli obiettivi (ovvero performance organizzativa + performance individuale) è superiore a 95 punti. Per punteggi complessivi di raggiungimento degli obiettivi inferiori a 50 la quota è pari a zero. Per punteggi compresi tra 95 e 50 la quota è proporzionalmente ridotta.

La quota B) è legata alla qualità dell'apporto individuale espresso attraverso comportamenti organizzativi.

Il massimo della quota B di retribuzione di risultato è conseguita per punteggi totali pari o superiori a 90. Per punteggi inferiori a 40 la quota di risultato è pari a 0. Per punteggi compresi tra 89 e 40 la quota è proporzionalmente ridotta.

La quota C) è riproporzionata al dato di presenza secondo le modalità previste dalla contrattazione decentrata per la generalità del personale in vigore nell'ente come qui specificato.

giorni di assenza	La quota C viene conteggiata nella % indicata
0-20	100%
21-30	75%
31-50	50%
oltre 50	0%

La quota potenziale di retribuzione di risultato per le Alte Specializzazioni è definita nei rispettivi contratti individuali di lavoro.

Per tutto il personale con incarico di Elevata Qualificazione /Alta Specializzazione la quota è proporzionalmente ridotta in base alla durata del rapporto di lavoro nell'anno solare.

3. Premialità del personale inquadrato nell'area degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari

La premialità complessiva è composta di tre quote

- quota A: performance organizzativa e performance individuale
- quota B: comportamenti organizzativi
- quota C: presenza

La quota A) è legata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale secondo i pesi meglio dettagliati nella tabella sopra allegata.

La quota A è proporzionalmente ridotta sulla base delle seguenti fasce di riparametrazione.

Punteggio attribuito	La quota A viene conteggiata nella % indicata
da 75 a 100	100%
da 50 a 74	75%
da 25 a 49	50%
da 1 a 24	25%
0	0%

La quota B) è legata alla qualità dell'apporto individuale espresso attraverso comportamenti organizzativi

La quota B è proporzionalmente ridotta sulla base delle seguenti fasce di riparametrazione.

Punteggio attribuito	La quota B viene conteggiata nella % indicata
Da 90 a 120	100%
Da 75 a 89	90%
Da 50 a 74	75%
Da 25 a 49	50%
Da 1 a 24	25%
0	0%

La quota C) è riproporzionata al dato di presenza secondo le modalità previste dalla contrattazione decentrata in vigore nell'ente come qui specificato.

giorni di assenza	La quota C viene conteggiata nella % indicata
0-20	100%
21-30	75%
31-50	50%
oltre 50	0%

Per il personale di ruolo cessato o assunto in corso d'anno che non abbia prestato servizio per almeno 2 mesi (60 giorni di rapporto di lavoro) non è previsto alcun incentivo di performance in ragione dell'apporto temporalmente limitato alla realizzazione degli obiettivi dell'ente. Per tutto il restante personale la quota è proporzionalmente ridotta in base alla durata e tipologia (es. part-time...) del rapporto di lavoro nell'anno solare.

Per il personale a tempo determinato i premi correlati alla performance sono riconosciuti purchè titolari di contratti di lavoro di durata complessiva pari o superiore a 180 gg (6 mesi).

10. Attività previste per il 2024

Dall'anno 2024 allineandosi a quanto richiesto dall'articolo 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023, convertito in legge 41/2023 viene individuato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento così come previsti dalle vigenti disposizioni. Tale obiettivo verrà attribuito e valutato per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e i rispettivi dirigenti apicali ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Tale obiettivo ha peso 30 sulla assegnazione complessiva (100).

Dall'anno 2024 allineandosi alla direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione dal titolo "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" si intende:

- Nell'ambito della valutazione individuale introdurre nuovi comportamenti organizzativi e modificare

comportamenti organizzativi già in essere relativi alla capacità di leadership del personale con ruolo di responsabilità con l'obiettivo di valorizzare e massimizzare tale elemento di valutazione. Lo scopo dell'ente è quello di avere personale con ruolo di responsabilità in grado di esercitare in maniera efficace la propria capacità di leadership così da poter creare le condizioni necessarie al raggiungimento dei propri obiettivi ed in particolare:

- l'obiettivo primario di **creazione del valore pubblico** inteso come miglioramento congiunto sia del benessere di utenti e stakeholder che della salute dell'ente stesso sempre in un'ottica di equità intergenerazionale (per i cittadini di domani) superando il tradizionale approccio adempimentale e autoreferenziale di esclusivo inseguimento delle performance attese;
 - la collaborazione **con le altre amministrazioni pubbliche e aziende private** fino al punto di costruire una "**performance di filiera**", che valorizzi non solo le specifiche prestazioni all'interno della propria amministrazione, ma anche e soprattutto quelle ottenute in **sinergia con altre amministrazioni**
- Riavviare la sperimentazione della valutazione del personale dirigenziale da parte dei collaboratori con espressione in forma singola o collegiale. Tale sperimentazione prevederà, prima di tutto, la predisposizione di una scheda di valutazione del personale dirigenziale; successivamente verranno progettate le fasi di questa sperimentazione e verrà posta in essere nelle varie strutture con restituzione finale all'Area Personale e Organizzazione che garantirà il presidio tecnico e il rispetto dei tempi.