



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
Direzione Generale

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

1. Finalità e impianto del Sistema	1
2. La performance organizzativa di struttura	3
3. La performance individuale	5
3.1. Soggetti valutati	6
3.1.1. <i>Il Direttore Generale</i>	6
3.1.2. <i>Personale con qualifica dirigenziale</i>	8
3.1.3. <i>Personale di categoria E.P.</i>	10
3.1.4. <i>Personale di categoria D</i>	12
3.1.5. <i>Personale di categoria C</i>	13
3.1.6. <i>Personale di categoria B</i>	15
3.2. Misura della retribuzione.....	16
3.3. Soggetti valutatori.....	17
3.4. Procedure di conciliazione	17
3.5. Monitoraggio.....	17
4. Progressioni Economiche Orizzontali	19
4.1 Criteri di valutazione	19
4.2 Soggetti valutatori.....	21
4.3 Procedimento di conciliazione	21
5. Ulteriori istituti contrattuali	22
5.1. Compilazione delle graduatorie	22
5.2. Bonus annuale delle eccellenze	22
5.3. Premio annuale per l'innovazione	22

1. Finalità e impianto del Sistema.

L'articolato normativo posto a presidio del Sistema di misurazione e valutazione delle *performances* (nel seguito, *Sistema*) è in gran parte riconducibile nell'alveo delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 (come declinate dalla CIVIT/ANVUR e da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017) e nei Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Il nuovo articolato legislativo opera nella direzione di un aggiornamento annuale del *Sistema* e prova a superare la dicotomia tra *“un documento metodologico eccessivamente statico”* e *“scelte gestionali e organizzative (e valutative) che necessitano invece di continui aggiustamenti”* (Nota ANVUR del 3.7.2017); donde l'invito dell'Agenzia *“a riflettere sull'opportunità di revisionare il SMVP, interpretandolo come un documento più dinamico rispetto al passato”* (Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020). Al momento, il *Sistema* può intendersi alla stregua di un allegato al Piano Integrato della Performance, *“semplicemente esplicando le motivazioni che hanno portato a un suo eventuale aggiornamento ovvero alla conferma della versione vigente”* (Nota ANVUR del 3.7.2017, in materia di *“Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca”*).

E' appena il caso di rilevare che il D.lgs. n. 74/2017 *“attribuisce in via definitiva all'ANVUR le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance di comparto, nel rispetto dei principi ivi contenuti”* (v. Nota ANVUR del 3.7.2017, *cit.*).

Il presente *Sistema*, che origina ed aggiorna quello approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nel 2012, si colloca nel solco del ciclo di gestione della performance e muove dall'obiettivo di potenziare *“l'ancoraggio della programmazione degli uffici di supporto (l'oggetto del Piano della Performance) alla documentazione strategica”* definita dagli Organi di Governo. Tutto quanto al fine di *“trasformare la gestione della performance da adempimento formale a strumento utile di governance”*.

Detto *Sistema* tiene conto anche delle indicazioni da ultimo fornite dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo (che, nella loro interezza, saranno recepite all'esito di un processo di graduale adeguamento del *Sistema* medesimo), con precipuo riguardo alla necessità di potenziare l'ancoraggio della *performance* individuale ai risultati conseguiti dalle articolazioni amministrative di afferenza (o dall'Ateneo nel suo complesso).

L'individuazione degli obiettivi strategici, presupposti all'applicazione del Sistema e definiti nell'ambito dei pertinenti documenti approvati dagli Organi di Governo (non da ultimo, il Piano Integrato della Performance), è parte di un più vasto programma di rimodulazione degli strumenti di *governance* delle istituzioni universitarie - informata alle logiche dell'*accountability* - e di supporto alle attività di didattica e di ricerca, prodromiche, per quanto qui di interesse, al miglioramento degli indicatori di attrattività di Unibas e alla riduzione dei flussi migratori *ante* e *post lauream* verso atenei e/o mercati del lavoro extraregionali.

In ogni caso, l'individuazione degli obiettivi annuali dovrà rispondere a finalità di *Quality assurance* ed essere calibrata sui seguenti parametri:

- a) adeguatezza del numero degli obiettivi;
- b) coerenza verticale (c.d. *“obiettivi capo-dipendente”*);

c) osservanza dei criteri "SMART": 1) Specifici, in quanto parametrati alle responsabilità e alle strategie dell'Amministrazione; 2) Misurabili, anche laddove "qualitativi"; 3) Realistici, quand'anche sfidanti (*Achievable but challenging*); 4) Rilevanti, in quanto rispondenti alle aspettative di maggior conto; 5) Temporizzati (*Time-specific*).

Gli indicatori appresso riportati, quand'anche massimamente risolvendosi in "valutazioni qualitative *ex post*", assumono a riferimento i principi ispiratori della *Balanced Scorecard* (BSC) ed il D. Lgs. n. 150/2009 e sono strutturati su valutazioni di impatto sugli *stakeholder* (efficacia dei processi, capacità di interazione e di interlocuzione, *etc.*), sulla rilevazione degli *output* e dell'efficienza amministrativa ed economico-finanziaria dei processi (volumi prodotti, speditezza dei procedimenti, correttezza formale e tecnica dell'*outcome*, *etc.*), sul miglioramento in termini di efficacia, efficienza e qualità dei processi (livello dei servizi, ratio operativi, *etc.*) e sull'innovazione e la crescita dell'Ateneo.

2. La performance organizzativa di struttura.

Nell'irrisolta ambiguità del termine,¹ la performance organizzativa di cui al presente paragrafo viene intesa e conseguentemente declinata in termini di *“unità organizzative o aree di responsabilità”* dotate di autonomia gestionale. Alla pertinente valutazione viene presupposta l'assegnazione di obiettivi comuni ad articolazioni organigrammatiche (che, allo stato, possono mediamente identificarsi con i Settori/Centri dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti/Scuole), al fine di incentivare dinamiche di condivisione nella costruzione di processi e nel perseguimento di risultati trasversali.

E' del tutto evidente che la performance organizzativa è fortemente correlata a quella individuale, concorrendo, in maniera significativa, al dimensionamento degli indicatori utilizzati per la valutazione dei risultati dei singoli, in termini comportamentali e di conseguimento di obiettivi di struttura; al punto che *“la performance della singola struttura [può essere] interpretata come una componente di quella individuale (“è collegata” ad essa, a dire il vero)”* (Nota ANVUR del 3.7.2017, cit.).

L'impianto del sistema di misurazione della performance organizzativa - la cui adeguatezza formerà oggetto di monitoraggio, di concerto con il Nucleo di Valutazione - è informata all'esigenza di:

- declinare gli obiettivi in termini di indicatori oggettivi;
- prevedere l'inserimento di indicatori organizzativi comuni, per insiemi omogenei, al fine di monitorare l'andamento di attività riconducibili a gruppi omogenei di strutture;
- valorizzare il ruolo dei responsabili delle strutture amministrative di riferimento nei processi di valutazione del personale tecnico-amministrativo afferente alle stesse;
- ancorare gli indicatori organizzativi e di performance individuale agli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Le medesime metodologie, per esigenze di univocità valutativa, sono utilizzate per l'Amministrazione centrale e per le Strutture Primarie dell'Ateneo. Le specificità che valgono a differenziare le predette articolazioni devono essere recepite in sede di individuazione degli indicatori di riferimento.

Vale segnalare che il dimensionamento della performance organizzativa trova il suo maggior momento nel Piano Integrato della performance, che definisce gli obiettivi di struttura, i target e gli indicatori di riferimento, secondo la struttura appresso indicata. La stessa viene e potrà essere assunta a base ai fini de:

- il miglioramento della performance dell'Ateneo e delle strutture che lo compongono (e dei livelli di *customer satisfaction* degli utenti);
- il riconoscimento di emolumenti accessori in favore del personale contrattualizzato, secondo logiche di natura meritocratica connesse al grado raggiungimento di obiettivi predeterminati e al concorso dei singoli al conseguimento degli stessi;

¹ *“Il problema nasce nel momento in cui con lo stesso termine – performance organizzativa – ci si riferisce all'uno (performance di struttura) e all'altro significato (performance dell'istituzione). Purtroppo tale ambiguità, emersa con evidenza nell'analisi dei Piani integrati delle università, non è risolta dalle modifiche apportate dal decreto. L'ANVUR su questo si riserva di fornire una propria interpretazione nell'aggiornamento delle Linee Guida che saranno pubblicate nel 2018”* (Nota ANVUR del 3.7.2017).

- la definizione degli obiettivi individuali del Direttore Generale, del personale di qualifica dirigenziale e del personale di categoria *Elevate Professionalità*, giocoforza ancorati al raggiungimento di risultati che coinvolgono, nella loro interezza, le articolazioni amministrative di afferenza.

Obiettivo strategico	Obiettivi di struttura	Azioni
-	-	-
Indicatore	Target	Struttura responsabile
-	-	-

3. La performance individuale.

Allo stato, l'applicazione delle disposizioni *“che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della “graduatoria delle performance” di cui all’art. 40, comma 3-quater”* è condizionata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, *“la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni”* (Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica); sicché *“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”*, fatta salva la possibilità di utilizzare le *“eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98”* (art. 6 del D.lgs. n. 141/2011. V. anche la Circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010).

In ogni caso, ai fini di una maggiore rispondenza ai principi di *accountability* e di oggettivizzazione dei processi di premialità e di misurazione dell'*outcome*, il *Sistema* può trovare applicazione in relazione alla retribuzione di risultato per il personale dirigenziale e per il personale di cat. E.P., nonché per gli emolumenti accessori spettanti al personale di comparto (il D.lgs. n. 150/2009, nell'attuale formulazione, dispone che il Piano della performance debba indicare gli *“obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”*). Nel rispetto delle competenze attribuite alla contrattazione decentrata integrativa, lo stesso potrà essere assunto a paradigma anche ai fini della individuazione dei fattori di misurazione da utilizzare in sede di procedure di mobilità orizzontale.

Sulla scorta di quanto previsto dalla Delibera della Civit n. 104/2010, si evidenzia, da ultimo, che il *Sistema* non trova applicazione in relazione *“al personale di diritto pubblico, il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato, ai sensi dell’art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dai rispettivi ordinamenti”*.

In particolare, l'individuazione dei suddetti indicatori – la cui adeguatezza formerà oggetto di costante monitoraggio, di concerto con il Nucleo di Valutazione - è informata all'esigenza di:

- declinare gli obiettivi in termini di indicatori oggettivi;
- prevedere elementi di raccordo tra le performance individuali e quelle organizzative di struttura, al fine di promuovere la condivisione di processi e il radicamento di dinamiche di cooperazione nella gestione di obiettivi comuni;
- valorizzare il ruolo dei responsabili delle strutture amministrative di riferimento nei processi di valutazione del personale tecnico-amministrativo afferente alle stesse;
- ancorare gli indicatori organizzativi e di performance individuale agli obiettivi strategici dell'Ateneo;
- utilizzare, per esigenze di omogeneità valutativa, i medesimi indicatori per tutte le articolazioni dell'Amministrazione centrale e delle Strutture Primarie dell'Ateneo;
- garantire la partecipazione dei valutati ai processi di valutazione, secondo procedure che rispondano a criteri di trasparenza e pubblicità.

Il presente *Sistema* recepisce, secondo quanto già detto, i più recenti rilievi del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, in relazione alla necessità di potenziare i momenti di raccordo tra la

performance individuale e i risultati conseguiti dalle articolazioni amministrative di riferimento (o dall'Ateneo nel suo complesso), al fine di *“dare un fondamento di concretezza (e conseguentemente di stimolo) ai comportamenti individuali verso direzioni desiderabili dal punto di vista del perseguimento dei fini istituzionali. Al contempo essi potrebbero essere presi a base per la commisurazione di una certa aliquota ... della performance di ciascun soggetto coinvolto nell'unità organizzativa considerata”* (in tale direzione si colloca l'inserimento del Parametro A2 - *Livello di realizzazione degli obiettivi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura/Area di afferenza*).

La misurazione delle performance individuale ha un importante momento di dettaglio e specificazione nel Piano Integrato della performance, che definisce, soprattutto con riguardo alle figure apicali, gli obiettivi annuali, i target e gli indicatori di riferimento.

3.1. I soggetti valutati.

I paragrafi che seguono, alla luce dei riferiti assetti normativi e contrattuali, declinano le modalità di valutazione della performance individuale (e, in certa misura, di quella organizzativa), assunta a base in relazione ad istituti incentivanti del personale contrattualizzato (*in primis*, la retribuzione di risultato per le funzioni apicali).

I livelli valutativi di riferimento sono i seguenti:

- Livello 1: corrispondente ad un comportamento organizzativo o ad un grado di conseguimento degli obiettivi del tutto inadeguato rispetto a quello atteso (scarso);
- Livello 2: corrispondente ad un comportamento organizzativo o ad un grado di conseguimento degli obiettivi poco adeguato rispetto a quello atteso (mediocre);
- Livello 3: corrispondente ad un comportamento organizzativo o ad un grado di conseguimento degli obiettivi quasi adeguato rispetto a quello atteso (sufficiente);
- Livello 4: corrispondente ad un comportamento organizzativo o ad un grado di conseguimento degli obiettivi adeguato rispetto a quello atteso (buono);
- Livello 5: corrispondente ad un comportamento organizzativo o ad un grado di conseguimento degli obiettivi più che inadeguato rispetto a quello atteso (ottimo).

3.1.1. Il Direttore Generale.

La valutazione della performance del Direttore Generale assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati e viene correlata, in sede di individuazione degli obiettivi annuali, alla performance organizzativa dell'Ateneo.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. *“Misura della retribuzione”*.

- a) *Fattore di valutazione: Livello conseguimento obiettivi o realizzazione attività di propria competenza.*

Peso attribuito: 50%.

Parametro:

- A1 - livello di conseguimento degli obiettivi strategici individuati dagli Organi di governo (ai fini della determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo alla natura delle attività e/o degli incarichi e/o degli obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi):

Livello conseguimento obiettivi					
Peso attribuito: 60%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	50	40	30	15	0

b) Fattore di valutazione: Qualità dell'apporto individuale.

Peso attribuito: 40 %.

Parametro:

- B1 - Capacità di condivisione e trasferimento (agli uffici dell'Amministrazione) degli obiettivi strategici posti dagli Organi di governo;
- B2 - Capacità di interlocuzione con gli Organi di governo e con *stakeholders* esterni;
- B3 - Capacità di coordinamento e di gestione dell'apparato amministrativo;
- B4 - Capacità di innovazione e miglioramento dei processi.

B1 - Capacità di condivisione e trasferimento degli obiettivi strategici					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B2 - Capacità di interlocuzione con gli Organi di governo e con <i>stakeholders</i> esterni					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B3 - Capacità di coordinamento e di gestione dell'apparato amministrativo					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1

<i>Punti</i>	10	7	5	3	0
B4 - Capacità di innovazione e miglioramento dei processi					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0

c) Fattore di valutazione: qualità dei processi di valutazione.

Peso attribuito: 10 %.

Parametro:

- C1 - Qualità dei processi di valutazione del personale (da parametrare alla capacità di differenziare i giudizi e alla rispondenza a criteri di premialità del merito).

C1 – Qualità dei processi di valutazione					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0

3.1.2. Personale di qualifica dirigenziale.

La valutazione della performance del personale di qualifica dirigenziale assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. “*Misura della retribuzione*”.

a) Fattore di valutazione: Livello conseguimento obiettivi.

Peso attribuito: 50%.

Parametro:

- A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di realizzazione delle attività e dei processi di propria competenza (ai fini della determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo alla natura delle attività e/o degli incarichi e/o degli obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi);
- A2 – Livello di realizzazione degli obiettivi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura/Area di afferenza.

A1 - Livello conseguimento obiettivi					
Peso attribuito: 30%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	30	20	15	5	0
A2 - Realizzazione degli obiettivi o attività delle strutture di afferenza					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0

b) Fattore di valutazione: Qualità dell'apporto individuale.

Peso attribuito: 40%.

Parametro:

- B1 - Capacità di coordinamento e gestione degli uffici di competenza, di costruzione di benessere organizzativo e di interlocuzione con *stakeholders* esterni:
- B2 - Speditezza e correttezza formale dei processi e/o delle attività di competenza degli uffici di riferimento:
- B3 - Capacità propositiva e di innovazione e miglioramento dei processi.

B1 - Capacità di coordinamento e gestione degli uffici di competenza					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0
B2 – Speditezza e correttezza formale nella gestione dei processi e/o attività					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B3 - Capacità propositiva e di innovazione di processi					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1

<i>Punti</i>	10	7	5	3	0
--------------	----	---	---	---	---

c) Fattore di valutazione: Qualità dei processi di valutazione.

Peso attribuito: 10 %.

Parametro:

- C1 - Qualità dei processi di valutazione del personale (da parametrare alla capacità di differenziare i giudizi e alla rispondenza a criteri di premialità del merito).

C1 – Qualità dei processi di valutazione					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0

3.1.3. Personale di categoria E.P.

La valutazione della performance del personale di categoria *Elevate Professionalità* assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. “*Misura della retribuzione*”.

a) Fattore di valutazione: Grado di realizzazione di obiettivi o funzioni.

Peso attribuito: 50%.

Parametro:

- A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di realizzazione delle attività e dei processi di propria competenza (ai fini della determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo alla natura delle attività e/o degli incarichi e/o degli obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi);
- A2 - Livello di realizzazione degli obiettivi organizzativi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura/Settore di afferenza.

A1 - Livello conseguimento obiettivi					
Peso attribuito: 35%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1

Punti	35	25	15	5	0
A2 – Livello di realizzazione degli obiettivi o attività delle strutture di afferenza					
Peso attribuito: 15%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	15	10	5	3	0

b) Fattore di valutazione: Qualità dell'apporto individuale.

Peso attribuito: 40%.

Parametro:

- B1 - Speditezza e correttezza dei processi e/o delle attività di competenza:
- B2 - Capacità di coordinamento, gestione e di costruzione di benessere organizzativo tra gli uffici di riferimento e con l'Amministrazione:
- B3 - Capacità propositiva e di innovazione e miglioramento dei processi:
- B4 – Possesso di competenze professionali specifiche e capacità di aggiornamento, adeguamento e diffusione delle stesse.

B1 – Speditezza e correttezza formale dei processi/attività di competenza					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B2 - Capacità di coordinamento, gestione e costruzione di benessere organizzativo					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B3 - Capacità propositiva e di miglioramento e innovazione dei processi					
Peso attribuito: 10%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	10	7	5	3	0
B4 – Possesso di competenze professionali specifiche					
Peso attribuito: 10%					

<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0

3.1.4. Personale di categoria D.

La valutazione della performance del personale di categoria D assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici eventualmente correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. "*Misura della retribuzione*".

a) Fattore di valutazione: Grado di realizzazione di obiettivi o funzioni.

Peso attribuito: 60%

Parametro:

- A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di realizzazione delle attività e dei processi di propria competenza (ai fini della determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo alla natura delle attività e/o degli incarichi e/o degli obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto anche della rilevanza e della complessità degli stessi):
- A2 - Livello di realizzazione degli obiettivi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura amministrativa di afferenza.

A1 - Livello conseguimento obiettivi					
Peso attribuito: 30%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	30	20	10	5	0
A2 – Livello di realizzazione degli obiettivi o attività delle strutture di afferenza					
Peso attribuito: 30%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	30	20	10	5	0

b) Fattore di valutazione: Qualità dell'apporto individuale.

Peso attribuito: 40 %.

Parametro:

- B1 - Speditezza e correttezza formale e/o tecnica nella gestione dei processi e procedimenti di competenza;
- B2 - Capacità di interlocuzione e di costruzione di benessere organizzativo tra gli uffici di riferimento e con l'Amministrazione;
- B3 - Capacità propositiva e di innovazione e miglioramento dei processi;
- B4 - Possesso di competenze professionali specifiche e di natura informatica (manifestate nel corso del periodo di riferimento) e capacità di aggiornamento, adeguamento e diffusione delle stesse.

B1 – Speditezza e correttezza formale dei processi/attività di competenza					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0
B2 - Capacità di interlocuzione e di costruzione di benessere organizzativo					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0
B3 - Capacità propositiva e di miglioramento e innovazione dei processi					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0
B4 – Possesso di competenze professionali specifiche					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0

3.1.5. Personale di categoria C.

La valutazione della performance del personale di categoria C assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici eventualmente correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. *“Misura della retribuzione”*.

a) Fattore di valutazione: Grado di realizzazione di obiettivi o funzioni

Peso attribuito: 60%.

Parametro:

- A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di realizzazione delle attività e dei processi di propria competenza (ai fini delle determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo a tutte le attività e/ o incarichi e/o obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto della rilevanza e della complessità degli stessi).
- A2 - Livello di realizzazione degli obiettivi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura/area di appartenenza.

A1 - Livello conseguimento obiettivi e/o realizzazione attività di competenza					
Peso attribuito: 40%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	40	30	20	10	0
A2 – Livello di realizzazione degli obiettivi o attività delle strutture di afferenza					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0

b) Fattore di valutazione: qualità dell’apporto individuale.

Peso attribuito: 40 %.

Parametro:

- B1 - Speditezza e correttezza formale dei processi e/o degli obiettivi e/o delle attività di competenza;
- B2 - Capacità di collaborazione e di interlocuzione con i colleghi e con gli uffici dell’Amministrazione.

B1 – Speditezza e correttezza formale delle attività e/o processi di competenza					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0

Punti	20	15	10	5	0
B2 – Capacità di collaborazione e interlocuzione					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0

3.1.6. Personale di categoria B

La valutazione della performance del personale di categoria B assume a riferimento i *Fattori di valutazione* e i *Parametri* appresso indicati.

Il giudizio complessivo viene calibrato sulla sommatoria dei punteggi riportati in reazione ai predetti *Parametri*, il cui peso è stato determinato in funzione della qualità delle attività e delle prestazioni richieste.

La determinazione degli emolumenti economici eventualmente correlati tiene conto della graduazione valutativa di cui al par. “*Misura della retribuzione*”.

a) Fattore di valutazione: Grado di realizzazione di obiettivi o funzioni.

Peso attribuito: 50%.

Parametro:

- Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di realizzazione delle attività e dei processi di propria competenza (ai fini delle determinazione della misura di tale parametro dovrà porsi riguardo a tutte le attività e/ o incarichi e/o obiettivi richiesti di svolgimento/conseguimento, per una valutazione ponderata che tenga conto della rilevanza e della complessità degli stessi);
- Livello di realizzazione degli obiettivi e/o di compimento delle attività di competenza della struttura/area di appartenenza.

A1 - Livello conseguimento obiettivi e/o realizzazione attività di competenza					
Peso attribuito: 30%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	30	20	10	5	0
A2 – Livello di realizzazione degli obiettivi o attività delle strutture di afferenza					
Peso attribuito: 20%					
Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	20	15	10	5	0

b) Fattore di valutazione: Qualità dell'apporto individuale.

Peso attribuito: 50 %.

Parametro:

- B1 - Speditezza e correttezza formale e/o tecnica nella gestione dei processi e/o degli obiettivi e/o delle attività di cui al precedente *fattore di valutazione*:
- B2 - Capacità di collaborazione e di interlocuzione con gli uffici dell'Amministrazione:
- B3 - Capacità di *problem solving*.

B1 – Speditezza e correttezza formale dei processi/attività di competenza					
Peso attribuito: 20%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	20	15	10	5	0
B2 - Capacità di collaborazione e interlocuzione					
Peso attribuito: 20%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	20	15	10	5	0
B3 - Capacità di <i>problem solving</i>					
Peso attribuito: 10%					
<i>Valutazione</i>	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
<i>Punti</i>	10	7	5	3	0

3.2. Misura della retribuzione.

A fronte del punteggio complessivo riportato, sulla base di una scala convenzionale continua a punti, verrà riconosciuto (al momento, in relazione alla retribuzione di risultato e alla parte dell'indennità di responsabilità e/o delle posizioni organizzative parametrata alla valutazione della *performance*) un importo pari a:

- 100% dell'emolumento complessivamente spettante nel caso di raggiungimento di un punteggio superiore a 75;
- 75% dell'emolumento complessivamente spettante nel caso di raggiungimento di un punteggio ricompreso tra 51 e 75;
- 50% dell'emolumento complessivamente spettante nel caso di raggiungimento di un punteggio ricompreso tra 25 e 50;

- non verrà riconosciuto l'emolumento complessivamente spettante nel caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 25.

Ai sensi dell'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, *"Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale"*.

3.3. Soggetti valutatori.

In ottemperanza all'art. 17, lett. e-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 (come richiamati dalla Delibera Civit n. 104/2010), la valutazione compete ai seguenti soggetti:

- per i Responsabili dei Settori delle Strutture Primarie, al dirigente sovraordinato o, in assenza dello stesso, al Direttore Generale, su proposta dei Direttori di Dipartimento o Scuola;
- per il personale incardinato presso le Strutture Primarie diverso da quello di cui alla precedente lett. a), al dirigente sovraordinato o, in assenza dello stesso, al Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento o Scuola, sentito il Responsabile del Settore o dell'area tecnica di afferenza;
- per i Responsabili di Area dell'Amministrazione, al Direttore Generale;
- per i Responsabili di Settore o di Centri dell'Amministrazione centrale, al dirigente sovraordinato o, in sua assenza, al Direttore Generale, su proposta del Responsabile dell'Area di afferenza;
- per i Responsabili di Ufficio o di Unità Amministrativa/Operativa, al dirigente sovraordinato, su proposta del Responsabile di Settore di afferenza o, in assenza del predetto dirigente, al Direttore Generale, su proposta del Responsabile di Settore o Ufficio di afferenza;
- per il personale incardinato presso la Biblioteca centrale di Ateneo, presso Centri o articolazioni amministrative diverse da quelle di cui alle precedenti lettere (o degli equivalenti centri o articolazioni che dovessero derivare da venturi processi di riorganizzazione), su proposta del responsabile amministrativo della struttura, o, in sua assenza, dal Presidente o Direttore della struttura medesima (o figura apicale), al dirigente sovraordinato o, in sua assenza, al Direttore Generale;
- per il Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo nella funzione di Organismo Indipendente di Valutazione.²

3.4. Procedure di conciliazione.

Dell'esito della procedura di valutazione deve essere tempestivamente informato il soggetto valutato.

Nel termine di quindici giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, il valutato può presentare formale richiesta di revisione della valutazione.

² Al riguardo, la CIVIT ha rappresentato che *"siano le stesse Università a stabilire, nel proprio sistema di misurazione e valutazione, a quale soggetto demandare la funzione di valutazione del Direttore Generale, tenuto conto che le Università sono chiamate a svolgere la valutazione in piena autonomia e con modalità organizzative proprie"* e che *"spetta comunque al nucleo di valutazione ... il compito di formulare all'organo di indirizzo politico-amministrativo la proposta per la valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai fini della liquidazione delle relativa retribuzione di risultato"* (n. prot. 3606/19 del 6 marzo 2013).

Entro quindici giorni dalla presentazione della richiesta, il valutatore di revisione (Rettore, Nucleo di Valutazione e Direttore Generale, rispettivamente per il Direttore Generale, per i Dirigenti, per il Personale tecnico-amministrativo di qualifica non dirigenziale. Nel caso in cui il Direttore Generale abbia valutato il ricorrente, il valutatore di revisione deve identificarsi con il Nucleo di Valutazione), all'esito dell'audizione separata dei soggetti coinvolti, può confermare la precedente valutazione o modificarla.

Salva *“la possibilità di un intervento del soggetto gerarchicamente sovraordinato, l'esigenza di adozione di procedure di conciliazione, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, deve essere soddisfatta o con l'istituzione di un apposito collegio di conciliazione nelle forme anzidette o con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc”* (Delibera Civit n. 124/2010).

3.5. Monitoraggio.

L'Amministrazione procederà ad un monitoraggio costante sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura definiti nell'ambito del Ciclo di gestione integrata della *performance* di Ateneo, al fine di introdurre eventuali correttivi nella gestione delle procedure/azioni presupposte al conseguimento degli stessi e/o di addivenire ad una loro rimodulazione, laddove si palesino incoerenti o non del tutto adeguati rispetto alle finalità perseguite. I risultati conseguiti nell'anno di riferimento andranno assunti a base per la successiva *“definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori”* (art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009).

Nello specifico, la predetta attività di monitoraggio dovrà articolarsi in (per la tempistica relativa alla gestione del Ciclo integrato della *performance* si rinvia al Piano integrato della *performance*):

- monitoraggio *in itinere*, informato al logiche di speditezza dell'azione amministrativa, nel caso di specie fortemente agevolata dalle dimensioni dell'Ateneo e dall'esistenza di rapporti di stretta e diretta interlocuzione tra i soggetti coinvolti nei processi valutativi (nelle vesti di valutati e valutatori), secondo le seguenti modalità:
 - a) incontri periodici, con cadenza almeno mensile, tra la Direzione generale e i Responsabili delle Aree, dei Centri di Servizio e dei Settori dell'Amministrazione centrale;
 - b) valutazione intermedia sul complesso degli obiettivi di cui sopra alla data del 30 giugno dell'anno di competenza, di concerto con i soggetti sopra indicati.
- Monitoraggio finale, che troverà esplicitazione nella Relazione annuale sulla *performance*, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di competenza. Ai fini della pertinente validazione, come prevista dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione dovrà essere inviata al Nucleo di Valutazione di norma almeno trenta giorni prima del termine fissato per la validazione medesima.

4. Progressioni economiche di carriera.

4.1. Criteri di valutazione.

Il C.C.N.L. del 16 ottobre 2008 dispone che *“Nell’ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all’art. 82 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all’interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore”*.

Nello specifico, in base al predetto C.C.N.L., la valutazione dei dipendenti dovrà tener conto dei criteri di valutazione di cui sotto (da specificare, ai sensi dell’art. 4 del Contratto, in sede di contrattazione decentrata integrativa).³ A tal fine, gli obiettivi da assumere a riferimento sono quelli definiti nell’ambito del Ciclo di gestione integrata della *performance* (allo stato, nel Piano triennale della *performance* di Ateneo).

Tanto premesso, allo stato, a norma del citato Contratto, gli *“indicatori ponderati”* da assumere a riferimento ai fini delle progressioni di carriera in oggetto sono i seguenti:

- a) formazione certificata e pertinente;
- b) arricchimento professionale derivante dall’esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell’anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall’interessato;
- c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all’attenzione alle esigenze dell’utenza e alla soluzione dei problemi;
- d) anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l’assoluzione almeno in primo grado;
- e) titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

Ai sensi del comma 3 dell’art. 82 del medesimo Contratto, per la Cat. EP, rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra indicati viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 15%;
- alla lettera c): fino a 25%;

³ Al riguardo, è utile rammentare che, *“in materia di progressioni all’interno della stessa area contrattuale, il contratto integrativo, ove il contratto di livello nazionale preveda esso stesso i requisiti per la partecipazione alla progressione medesima, attribuendo al livello inferiore esclusivamente la funzione di integrare differenti aspetti della procedura, non potrà introdurre una disciplina derogativa”* (Cass. Civile, Sez. lav., Sent. n. 18860 del 30.8.2010).

- alla lettera d): fino a 10%, con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite;
- alla lettera e): fino a 30%.

A mente del successivo comma 4 dell'art. 82, per la Cat. D, rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra indicati viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 25%;
- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

Per la Cat. C, rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra indicati viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 25%;
- alla lettera c): fino a 20%;
- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

Per la Cat. B, rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra indicati viene riservato:

- alla lettera a): fino a 25%;
- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 20%;
- alla lettera d): fino a 20%;
- alla lettera e): fino a 15%.⁴

⁴ In relazione alle risorse finanziarie destinabili alle P.E.O., dal combinato disposto dell'art. 79, comma 4, e dell'art. 88, comma 2, lett. a) del citato CCNL, si evince che le stesse possono rivenire da:

- risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2002 (art. 87, comma 1, lett d));
- differenziale tra le posizioni economiche rivestite dal personale ed il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o che usufruiscono di un "passaggio di categoria" (art. 87, comma 1, lett. e));
- parte del Fondo finalizzata ad "erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" (art. 88, comma 2, lett. d).

Al riguardo, il parere reso dall'ARAN in data 18.11.2009 chiarisce che "ai sensi dell'art. 6, comma 1, del CCNL del 12.3.2009 ... le risorse destinate alle progressioni economiche ... sono quelle indicate nell'art. 88, comma 2, lett. a), articolo che include sia gli importi derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità, sia il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o che passano di categoria. Tali disponibilità sono ulteriormente incrementabili, secondo la prescrizione del già citato art. 88, dalle risorse destinate ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. Per quanto concerne queste ultime, però, si rileva che l'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009 ha modificato l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 prescrivendo che sia destinato al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo".

Si segnala, da ultimo, che, in relazione all'ipotesi di mancata utilizzazione delle risorse nel corso dell'anno di competenza, l'art. 88, comma 5, del CCNL del 16.10.2008 prevede che "Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita". Sul punto, la Corte dei Conti, Sez. regionale di controllo per la Puglia, ha convenuto "con la tesi secondo la quale dal tetto del 2010 debbano rimanere esclusi i residui venutisi a determinare negli anni precedenti. Con ciò si intende che il legislatore, ancorando il monte-risorse raggiungibile nel

4.2. Soggetti valutatori.

In ottemperanza all'art. 17, lett. e-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 (come richiamati dalla Delibera Civit n. 104/2010), la valutazione compete ai seguenti soggetti:

- a) per i Responsabili dei Settori delle Strutture Primarie, al dirigente sovraordinato o, in assenza dello stesso, al Direttore Generale, su proposta dei Direttori di Dipartimento o Scuola;
- b) per il personale incardinato presso le Strutture Primarie diverso da quello di cui alla precedente lett. a), al dirigente sovraordinato o, in assenza dello stesso, al Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento o Scuola, eventualmente sentito il Responsabile del Settore o dell'area tecnica di afferenza;
- c) per i Responsabili di Area dell'Amministrazione, laddove non rivestano qualifica dirigenziale, al Direttore Generale;
- d) per i Responsabili di Settore o di Centri dell'Amministrazione centrale, al dirigente sovraordinato o, in sua assenza, al Direttore Generale, su proposta del Responsabile dell'Area di afferenza;
- e) per i Responsabili di Ufficio o di Unità Amministrativa/Operativa, al dirigente sovraordinato, su proposta del Responsabile di Settore di afferenza o, in assenza del predetto dirigente, al Direttore Generale, su proposta del Responsabile di Settore o Ufficio di afferenza;
- f) per il personale incardinato presso la Biblioteca centrale di Ateneo, presso Centri o articolazioni amministrative diverse da quelle di cui alle precedenti lettere (o degli equivalenti centri o articolazioni che dovessero derivare da venturi processi di riorganizzazione), su proposta del responsabile amministrativo della struttura, o, in sua assenza, dal Presidente o Direttore della struttura medesima (o figura apicale), al dirigente sovraordinato o, in sua assenza, al Direttore Generale.

4.3. Procedure di conciliazione.

L'art. 81, comma 3, del C.C.N.L. dispone che *“L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni”* al Direttore Generale.

Entro venti giorni dal ricevimento di tali osservazioni, il Direttore Generale può confermare la valutazione già resa o modificarla, previa acquisizione di apposito parere da parte dei soggetti di cui alle precedenti lettere.

2011 al “corrispondente importo dell'anno 2010”, ha inteso fissare un parametro certo, che dovrà dunque intendersi depurato da ogni “aggiunta” derivante da residui degli anni progressi” (Deliberazione n. 58/PAR/2011). Analogamente, la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 0081510 del 13.7.2011 ha precisato che le poste di cui all'art. 88, comma 5, del CCNL del 16.10.2008 *“costituiscono un mero trasferimento temporale di spesa di somme già in precedenza certificate, ancorché non utilizzate. Le somme di cui trattasi non costituiscono pertanto incremento di spesa da assoggettare al limite di cui al citato art. 9 comma 2bis e quindi non rilevano ai fini dello stesso in quanto esterne alla volontà di calmierazione chiaramente sottesa dal legislatore”*; e che, a mente della medesima Circolare, è necessario *“considerare allo scopo unicamente le somme definitivamente non utilizzate Fondo anno precedente come certificato”*, che *“emergono da una formale ricognizione amministrativa volta a confrontare le poste utilizzate nel Fondo a suo tempo certificato con le somme compiutamente utilizzate a valle dello stesso ...”*.

In sede di formulazione delle proprie osservazioni, il dipendente può chiedere di essere ascoltato dal Direttore Generale, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, ai sensi del richiamato art. 81.

5. Ulteriori istituti contrattuali.

Nel seguito si riportano, in forma sintetica, gli istituti contrattuali diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi la cui applicazione - allo stato condizionata alla sottoscrizione del nuovo CCNL di Comparto - presuppone la valutazione delle performance del personale contrattualizzato.

5.1. Compilazione delle graduatorie.

A norma dell'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009, con decorrenza dalla tornata contrattuale *“successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009”*, sulla base dei risultati del sistema di valutazione, il personale tecnico amministrativo sarà suddiviso nelle seguenti tre fasce di merito:

- il 25% è collocato nella *“fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale”*;
- il 50% è collocato nella *“fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale”*;
- il 25% è collocato nella *“fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale”*.

La determinazione delle fasce di merito di cui sopra può essere oggetto di deroga in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 19, comma 4, del suddetto Decreto.

5.2. Bonus annuale delle eccellenze.

Il Bonus annuale delle eccellenze, di cui all'art. 21 del D. Lgs. n. 150/2009, è attribuito al personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia alta di merito e che si è distinto per *“performance eccellenti”*.

Il premio annuale delle eccellenze non può essere assegnato ad un numero superiore al 5% dei dipendenti.

Ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del Bonus.

5.3. Premio annuale per l'innovazione.

Ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione dovrà procedere alla istituzione di un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare attribuito a ciascun dipendente per il bonus annuale di eccellenza.

Il premio viene assegnato al *“miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione”*.

L'assegnazione del premio per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.