

REGIONE
TOSCANA



ENTE PARCO REGIONALE
MIGLIARINO SAN ROSSORE
MASSACIUCCOLI

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Dicembre 2019



TENUTA DI SAN ROSSORE Loc. CASCINE VECCHIE 56122 PISA
tel. (050)539111 Fax. (050)533650
cod. fisc. 93000640503 p. iva 00986640506
PEC: enteparcoregionalemsrm@postacert.toscana.it

Sommario

1.0 RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2.0 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
2.1 Oggetto della Valutazione.....	5
2.2 Destinazione delle Risorse	5
2.2.1 Amministrazione nel suo complesso (60%).....	5
2.2.2 Singole unità organizzative dell'amministrazione (25%).....	6
2.2.3 Processi e progetti (15%)	6
3.0 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	8
3.1 Oggetto della valutazione.....	8
3.2 Direttore.....	8
3.3 Posizioni organizzative	10
3.3.1 Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.....	10
3.4 Personale del comparto.....	12
3.4.1 Raggiungimento specifici obiettivi (di gruppo o individuali)	12
3.4.2 Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	12
3.4.3 Competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.....	13
3.4.4 Valutazione complessiva	13
3.4.5 Riconoscimenti collegati al Sistema di valutazione.....	13

1.0 RIFERIMENTI NORMATIVI

D.lgs. 150/2009

Legge Regione Toscana 30/2015

Legge Regione Toscana 1/2009

DPGR 33/R del 24.03.2010

Delibera Giunta Regionale n.945 del 06.10.2015

Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici - dotazione organica – norma di accesso dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.53 del 16/04/2008 ss.mm.ii.

D.lgs. 74 del 25.05.2017

Delibera Consiglio Direttivo n.55 del 06.11.2018

Delibera del Consiglio direttivo n. 35 del 21 maggio 2019

Determinazione del Direttore n. 290 del 23.05.2019

Ai sensi dell'articolo 2 comma 1 D.lgs. 150 del 27.10.2009 il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2 comma 2 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, ha come fine quello di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. A tal fine, la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, rappresenta ai sensi dell'articolo 4 comma 2 D.lgs. 150 del 27.10.2009, una fase del ciclo di gestione della performance.

Ai sensi dell'articolo 20 bis comma 1 del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, l'Ente Parco adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate
- b) incentivare il buon andamento dell'amministrazione
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione

Ai sensi dell'articolo 7 comma 2 D.lgs. 150/2009 la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dagli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance (OIV) cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- dai dirigenti di ciascuna amministrazione
- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione

Ai sensi del DPGR 33/R del 24.03.2010 è istituito un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) unico per il personale della Giunta Regionale e degli enti dipendenti. All'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito presso la Regione Toscana, compete la proposta di valutazione annuale del Direttore, mentre la valutazione del personale dell'Ente Parco sarà di competenza del Direttore dell'Ente Parco.

Inoltre, ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, nello sviluppo del sistema di misurazione e valutazione, anche in base all'esperienza relativa alla sua concreta applicazione, si

terrà conto anche dell'opinione espressa e rilevata a tale scopo, da parte dei cittadini e dagli altri utenti finali, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione.

2.0 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1 Oggetto della Valutazione

Ai sensi dell'articolo 8 comma 1 D.lgs. 150/2009 il Sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa* concerne:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività
- l'attuazione di piani e programmi (ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse)
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (anche attraverso modalità interattive)
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

La misurazione della performance organizzativa riguarda il personale del comparto dell'Ente Parco (escluse quindi le figure dirigenziali) ed è riferita a tre diverse unità di analisi:

- amministrazione nel suo complesso
- singole unità organizzative dell'amministrazione
- processi e progetti

2.2 Destinazione delle Risorse

Le risorse destinate in sede di contrattazione del Fondo Risorse Decentrate dell'anno di riferimento alla performance organizzativa sono pertanto ripartite tra le diverse unità di analisi secondo le seguenti modalità:

2.2.1 Amministrazione nel suo complesso (60%)

Queste risorse sono destinate a tutto il personale interessato in riferimento alla partecipazione complessiva al raggiungimento degli obiettivi strategici fissati nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa. La valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso è di competenza del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco che approva la Relazione della performance predisposta dalla direzione e che viene successivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. L'apporto di ciascun dipendente viene pesato in base alla percentuale di presenza, rappresentato dal rapporto tra gg lavorati e gg teorici. Tale percentuale viene riproporzionata in caso di part-time.

2.2.2 Singole unità organizzative dell'amministrazione (25%)

Per quanto riguarda le singole unità organizzative, occorre fare riferimento alla partecipazione dei vari servizi in cui è definita la struttura organizzativa dell'Ente Parco, al raggiungimento degli obiettivi strategici sui quali viene valutato il Direttore. La valutazione dell'operato delle singole unità organizzative verrà effettuata dal Direttore e le risorse così determinate saranno destinate ai dipendenti appartenenti alle singole unità. Ad ogni unità organizzativa verrà pertanto attribuita una valutazione in centesimi debitamente motivata. La somma delle valutazioni dovrà necessariamente essere uguale a 100. L'importo dell'incentivo riconosciuto ad ogni unità organizzativa verrà determinato in proporzione alla valutazione attribuita e distribuito ai dipendenti a quell'unità assegnati. La ripartizione tra il personale dipendente verrà effettuata in base allo stesso criterio relativo alla ripartizione dell'incentivo relativo all'amministrazione nel suo complesso.

2.2.3 Processi e progetti (15%)

La ripartizione delle risorse disponibili viene effettuata in maniera paritaria tra i processi ed i progetti oggetto di misurazione e valutazione.

2.2.3.1 Processi

Il processo è definito come una sequenza organizzata di attività finalizzate alla creazione di un output richiesto o necessario ad un utente (interno o esterno).

Il *focus* sui processi consente di:

- misurare l'efficacia del servizio finale all'utente, sia erogata (ad esempio, i tempi di erogazione di un servizio) che percepita (soddisfazione rispetto alla cortesia del personale)
- misurare l'efficienza del processo nel suo complesso e delle singole attività che lo compongono (mettendo eventualmente in relazione l'efficienza con l'efficacia)
- individuare indicatori di *performance* trasversali legati all'utente finale
- individuare, attraverso le attività, i contributi più specifici delle singole unità organizzative

In sede di prima applicazione, saranno oggetto di valutazione i processi specificamente individuati nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, ad ognuno dei quali è attribuito un peso espresso in centesimi, in modo che la somma dei pesi sia pari a 100. Le valutazioni sono effettuate dal Direttore dell'Ente Parco. Le valutazioni debitamente motivate relative ai singoli processi, in funzione dell'indicatore interno e/o esterno adottato dal Direttore, sono espresse in centesimi. L'ammontare complessivo delle risorse disponibili verrà riproporzionato per ogni processo in base al peso attribuito ed in base alla valutazione effettuata. Quanto ottenuto per ogni processo verrà successivamente ripartito tra il personale dipendente coinvolto in base allo stesso criterio utilizzato per la ripartizione dell'incentivo relativo all'amministrazione nel suo complesso.

2.2.3.2 Progetti

Il progetto è un insieme di attività finalizzato a realizzare un output ben preciso in un determinato intervallo di tempo (il progetto si differenzia in questo senso da un processo, in quanto quest'ultimo è destinato a ripetersi nel tempo). I progetti oggetto di misurazione e valutazione nell'ambito della performance saranno individuati in maniera dettagliata all'interno del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, con espressa indicazione

dei risultati attesi e del relativo cronoprogramma. Ogni progetto sarà collegato ad una o più unità organizzative ovvero a uno o più dipendenti specificamente assegnati. Inoltre, ad ogni progetto dovrà essere assegnato un peso, in modo che la somma dei pesi sia pari a 100.

La valutazione relativa ai singoli progetti sarà effettuata dal Direttore in coerenza con i risultati attesi e del rispetto del cronoprogramma previsto.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili verrà determinato per ogni progetto e successivamente destinato complessivamente al personale assegnato in base alla valutazione percentuale ottenuta. La ripartizione tra il personale dipendente verrà effettuata in base allo stesso criterio utilizzato per la ripartizione dell'incentivo relativo all'amministrazione nel suo complesso.

3.0 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1 Oggetto della valutazione

Ai sensi dell'articolo 9 comma 1 D.lgs. 150/2009 la misurazione e la valutazione della *performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità* è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva)
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

3.2 Direttore

Ai sensi dell'articolo 9 comma 1 D.lgs. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (40%)
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (15%)
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (35%)
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (10%)

3.2.1 Indicatori di performance dell'Ente Parco

La valutazione della performance individuale del Direttore, relativa agli indicatori relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, è misurata dalla valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso, di competenza del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco, che approva la Relazione della performance, successivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. La retribuzione di risultato potenziale del Direttore, se prevista, per la parte relativa alla misurazione degli indicatori di performance nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, viene rapportata in termini percentuali in base a tale misurazione.

3.2.2 Raggiungimento di specifici obiettivi individuali

La misurazione e la valutazione riguardano gli obiettivi strategici che sono stati attribuiti da parte della Regione Toscana per l'anno di riferimento ed il cui conseguimento viene misurato da parte dell'OIV regionale. La retribuzione di risultato potenziale del Direttore, se prevista, per la parte relativa alla misurazione degli indicatori di performance nell'ambito degli specifici obiettivi individuali attribuiti dalla Regione Toscana, viene rapportata in termini percentuali in base a tale misurazione.

3.2.3 Contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriale, comportamenti organizzativi

La valutazione del Direttore, con riguardo alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, è effettuata autonomamente dal Presidente dell'Ente Parco, sulla base dei criteri ed apprezzamenti individuati nella seguente tabella:

Area di valutazione competenza	Competenza	Peso
Cognitiva	Flessibilità Consapevolezza organizzativa	0 – 25
Realizzativa	Orientamento al risultato Iniziativa Organizzazione e Controllo	0 – 25
Relazionale	Integrazione interfunzionale Comunicazione Orientamento al cliente	0 – 25
Gestionale	Negoziazione Leadership Sviluppo dei collaboratori Decisione	0 - 25

Il peso complessivo risultante dalle quattro valutazioni, rappresenta la percentuale da utilizzare ai fini del calcolo della parte di retribuzione di risultato potenziale, se prevista, spettante al Direttore con specifico riferimento al presente ambito di misurazione e valutazione.

3.2.4 Differenziazione dei giudizi

La parte di retribuzione di risultato da riferire alla capacità del Direttore di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, viene effettuata attraverso il calcolo della varianza statistica delle valutazioni attribuite ai dipendenti del comparto non titolari di posizione organizzativa, considerando la valutazione espressa per quanto riguarda la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

A tal fine, trova applicazione la seguente tabella:

Varianza	Percentuale di attribuzione della parte di retribuzione di risultato (se prevista)
Minore o uguale a 2,0	60%
Maggiore di 2,00 -	100%

3.3 Posizioni organizzative

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti ai quali è stato attribuito di un incarico di posizione organizzativa (limitatamente al periodo in cui tale ruolo di responsabilità è stato svolto, nel caso di attribuzione, interruzione, cessazione, sospensione dell'incarico in corso d'anno) è effettuata dal Direttore dell'Ente Parco.

La somma prevista potenzialmente a titolo di retribuzione di risultato per ciascuna posizione organizzativa, prima di essere erogata a favore del beneficiario, dovrà essere riproporzionata in base alla durata dell'incarico, per poi essere ripartita secondo i seguenti fattori di valutazione:

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (60%)
- Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (25%)
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (10%)
- Competenze professionali e manageriali dimostrate (5%)

3.3.1 Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Sono definiti all'interno dell'atto di attribuzione della Posizione Organizzativa. Per ogni indicatore di performance relativo all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in sede di valutazione verrà attribuita una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo adeguatamente motivata. La media delle percentuali rappresenta la percentuale di obiettivo raggiunto ai fini della misura del fattore di valutazione.

3.3.2 Specifici obiettivi individuali

Si riferiscono direttamente agli obiettivi affidati in sede di definizione analitica del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

3.3.3 Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

Si applicherà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ~~strategici~~ dichiarati in sede di redazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, risultante dalla Relazione sulla Qualità della Prestazione approvata dal Consiglio Direttivo.

3.3.4 Competenze professionali e manageriali

Sarà necessario fare riferimento alle capacità dimostrate per il raggiungimento dei risultati dell'area di pertinenza. In particolare, verrà valutato l'inserimento di innovazioni procedurali comportanti maggiore produttività e l'accrescimento di competenze in grado di produrre risultati di elevata qualità. La misurazione verrà effettuata dal Direttore con una valutazione compresa tra 0 e 100, adeguatamente motivata. Il corrispondente valore (espresso in termini percentuali) sarà applicato per la determinazione della retribuzione di risultato da erogare ai fini del fattore di valutazione in parola.

3.3.5 Valutazione complessiva

La somma dei vari importi così determinati per i singoli fattori di valutazione determinerà pertanto la retribuzione di risultato da erogare a favore del personale titolare di posizione organizzativa.

La media delle valutazioni effettuate dal Direttore in riferimento ai singoli ambiti di valutazione (ponderate con il peso assegnato) rappresenta il valore di sintesi di valutazione individuale. Tale valore sarà preso in considerazione ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche orizzontali, della valutazione curriculare in caso di procedura di reclutamento (con riserva non

superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno), per le progressioni economiche verticali, al fine dell'assegnazione di incarichi e responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies CCNL 21.05.2018, all'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione o esperienze lavorative presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva (valutazione inferiore al 50%), acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

3.4 Personale del comparto

Ai sensi dell'articolo 9 comma 2 D.lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance individuale del personale (del comparto)* sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (70%)
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (27%)
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (3%)

3.4.1 Raggiungimento specifici obiettivi (di gruppo o individuali)

Così come per la misurazione del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, la misurazione e la valutazione della performance individuale verrà effettuata dal Direttore, in base alle informazioni ricavabili dal Piano della Prestazione della Qualità Organizzativa, nella sua declinazione contenente gli obiettivi richiesti ai singoli dipendenti o a gruppi di lavoro specificatamente individuati.

In particolare, per ogni obiettivo individuale o di gruppo individuato all'interno del Piano degli Obiettivi dell'anno di riferimento, viene individuato un peso di riferimento. La somma dei pesi attribuiti ai vari obiettivi individuali o di gruppo deve necessariamente essere uguale a 100. Le risorse effettivamente destinate ad un obiettivo saranno pertanto determinate dall'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale misurata attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi (di gruppo o individuali) ponderate con il peso relativo. La somma così determinata verrà destinata al personale dipendente interessato in base ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo compresa tra zero e cento (zero obiettivo completamente non raggiunto; 100 obiettivo completamente raggiunto). La percentuale assegnata a ciascun dipendente potrà essere diversificata per tener conto del diverso contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo.

3.4.2 Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

Per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance individuale dal punto di vista della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, il Direttore effettuerà una valutazione individuale adeguatamente motivata in una scala da zero a cento, utilizzando la seguente griglia.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso attribuibile
Capacità di collaborare e cooperare efficacemente con il Responsabile di Servizio e con i colleghi, garantire disponibilità al lavoro di gruppo, integrarsi positivamente nel contesto lavorativo anche in termini di rapporto con gli utenti interni ed esterni	da 0 a 15
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni	da 0 a 15
Qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, rispondenza alle finalità e/o agli obiettivi della struttura, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi resi all'utenza interna/esterna	da 0 a 15
Capacità di impegnarsi con continuità nell'espletamento dei compiti affidati e di partecipare attivamente al processo lavorativo in cui si è inseriti rispettando regole e direttive	da 0 a 15

Capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo, garantendo la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative della struttura di appartenenza	Da 0 a 10
Propensione alla semplificazione dell'azione amministrativa	Da 0 a 15
Rispetto dei tempi di esecuzione	Da 0 a 15
TOTALE	Max 100

secondo la valutazione effettuata verranno poi ripartite tra il personale dipendente interessato le risorse previste.

3.4.3 Competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

La valutazione del Direttore verrà effettuata riconoscendo un punteggio compreso tra 0 e 100. Tale fattore viene valutato in maniera selettiva, pertanto l'incentivo previsto in relazione alla presente caratterizzazione della performance, verrà attribuito solo ai dipendenti che abbiano registrato una valutazione superiore alla media. Le valutazioni dovranno essere motivate e dovranno essere sinteticamente indicate quali competenze particolari siano state dimostrate in eccesso a quelle richieste al profilo professionale di appartenenza.

3.4.4 Valutazione complessiva

La somma delle valutazioni attribuite ad ogni singolo dipendente, ciascuna ponderata in relazione al peso attribuito alle diverse modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, rappresenta il giudizio complessivo riferito a ciascun dipendente. Tale valore sarà preso in considerazione ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche orizzontali, alla valutazione curriculare in caso di procedura di reclutamento (con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno), per le progressioni economiche verticali, al fine dell'assegnazione di incarichi e responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies CCNL 21.05.2018, all'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione o esperienze lavorative presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali, all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale previsto dall'articolo 69 CCNL 21.05.2018.

3.4.5 Riconoscimenti collegati al Sistema di valutazione

3.4.5.1 Progressioni economiche

Ai sensi dell'articolo 23 D.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52 comma 1-bis D.lgs. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili (risorse stabili del Fondo).

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16 CCNL 21.05.2018 dovranno essere rispettati i seguenti criteri:

le progressioni economiche devono essere riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti

le progressioni economiche devono essere attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto

ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi

Ai sensi dell'articolo 24 D.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche coprono i posti disponibili secondo quanto contenuto nel piano triennale del fabbisogno del personale attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione. A tal fine, ai fini della definizione delle procedure di reclutamento con riferimento al personale interno, saranno tenuti in debita considerazione gli esiti del Sistema di misurazione e valutazione.

3.4.5.2 Percorsi di formazione

Ai sensi dell'articolo 26 D.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

- a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali

- b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali

Essendo tali iniziative limitate dalle risorse finanziarie disponibili e a ciò destinabili, tali opportunità riguarderanno in maniera selettiva il personale che ha raggiunto i risultati più alti in sede di valutazione.

3.4.5.3 Maggiorazioni del premio individuale

Ai sensi dell'articolo 69 CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale riconosciuto in sede di misurazione e valutazione della performance individuale.