



## PROVINCIA DI BRINDISI

---

### VERBALE N. 6

#### DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno duemiladiciannove, il giorno undici del mese di giugno, alle ore 09,20, presso la sede della Provincia di Brindisi, si è riunito, regolarmente convocato, il Nucleo di Valutazione della Performance della Provincia di Brindisi, i cui componenti esterni sono stati nominati con D.P. n. 13 del 05-03-2019.

All'orario prestabilito, sono presenti:

Presidente:	Dott. Giuseppe FANIZZA	- Dottore commercialista
Componente:	Avv. Mary CAPRIGLIA	- Funzionario pubblico
Componente:	Dott. Flavio Maria ROSETO	- Consulente aziendale

Assume la funzione di segretario verbalizzante il Dott. Flavio Maria ROSETO, per potenziale conflitto di interessi del Dott. Michele Mancarella in merito alle attività di valutazione della seduta odierna.

Il Nucleo di valutazione prende atto di richiesta, trasmessa con nota e-mail del 5 giugno 2019, da parte di dirigente dell'Ente, di chiarimenti concernenti la propria valutazione di performance per l'anno 2018.

Il Nucleo di valutazione, pertanto, stabilisce di dare seguito alla predetta richiesta mediante formale trasmissione di nota di riscontro.

Il Nucleo di Valutazione prende inoltre atto della proposta dell'Ente, ricevuta con nota e-mail del 30 maggio u.s., di nuova regolamentazione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria (*TITOLO II - CAPO V del Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*), in coerenza con quanto prescritto nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Alla luce di quanto sopra il Nucleo di valutazione, quale organo a tal fine deputato ai sensi della vigente disciplina regolamentare dell'Ente, esprime parere favorevole in merito alla proposta di modifica ed integrazione al vigente "Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale", così come indicato nel prospetto allegato al presente verbale, quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

Il Nucleo di Valutazione, ultimati i lavori, dispone che il presente verbale sia trasmesso al Presidente della Provincia, a tutti i Dirigenti dei servizi e che venga pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Provincia di Brindisi.

Alle ore 10,40 il Nucleo di Valutazione della Performance dichiara conclusa la riunione.

Il Nucleo di Valutazione della Performance si aggiorna alla prossima riunione che si terrà a data da determinarsi.

Del che si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come appresso:

IL PRESIDENTE f.to Giuseppe FANIZZA

I COMPONENTI f.to Mary CAPRIGLIA

f.to Flavio Maria ROSETO

**CAPO V**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA**  
**ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

**ART. 76**  
**OGGETTO E PRINCIPI DI APPLICAZIONE**

1. Il presente capo disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, nonché in base a quanto sancito dall'art. 11 del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018.
2. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente capo è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.
3. Le procedure di cui al presente capo si conformano ai seguenti principi:
  - imparzialità;
  - pubblicità;
  - trasparenza;
  - pari opportunità.

**ART. 77**  
**DISCIPLINA GENERALE PER LA PROGRESSIONE**  
**ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili in base alle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 1, comma 2 (2° capoverso) del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018, in conformità agli accordi sanciti in esecuzione di quanto prescritto dall'art. 7, comma 4-lett. c) del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018.
2. La progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la cat. A dalla posizione A1 alla posizione A6;
  - per la cat. B dalla posizione B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
  - per la cat. C dalla posizione C1 alla posizione C6;
  - per la cat. D dalla posizione D1 alla posizione D7.Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. In coerenza con quanto disposto all'art. 11 del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in relazione alla metodologia di valutazione descritta al successivo articolo del presente capo.
4. Il personale avente diritto alla selezione è quello in servizio effettivo nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, che non si trovi in stato di sospensione cautelare dal servizio; il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato considerando, ai fini del computo del predetto numero di mensilità, il rapporto di lavoro a tempo parziale quale rapporto di lavoro a tempo pieno. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno 24 mesi di effettivo servizio a tempo indeterminato presso la Provincia di Brindisi, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione da quest'ultime della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti.

5. Sono esclusi dalla procedura selettiva in argomento i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura medesima abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione superiore alla censura.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, per cui non è possibile alcun scorrimento delle relative graduatorie.

**ART. 78**  
**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni di performance individuale di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle tre annualità antecedenti a quella da cui decorre l'effetto premiale. Qualora al dipendente dovesse mancare la valutazione relativa ad uno degli ultimi tre anni (per fatti imputabili al dipendente medesimo), il medesimo verrebbe escluso dalla procedura selettiva.
2. Per le annualità fino al 2018, la valutazione della performance individuale dei dipendenti aventi diritto di accesso alla procedura selettiva di cui al presente capo è rappresentata dalla sommatoria dei punteggi desumibili dalle sezioni "PRESTAZIONE LAVORATIVA" – "PRESENZA" delle schede di valutazione ivi redatte dai competenti dirigenti; tale sommatoria potrà dare luogo ad un valore non superiore a 50. Per le annualità successive al 2018, si terrà conto della valutazione della performance individuale, così come desumibile dalla scheda di valutazione (sezione "PERFORMANCE INDIVIDUALE") redatta secondo il modello di cui all'allegato F al presente testo unico.
3. Per il personale che nel triennio di riferimento è risultato titolare di incarico di posizione organizzativa, si terrà conto della valutazione della performance individuale, così come desumibile dalla scheda di valutazione (sezione "PERFORMANCE INDIVIDUALE") redatta secondo il modello di cui all'allegato C al presente testo unico; tale punteggio di performance individuale verrà perciò rapportato al valore pari a 50 (come indicato al precedente comma 2), al fine di poter rendere omogenee le valutazioni tra le due tipologie di personale interessate alla procedura selettiva.
4. Rileva la media delle valutazioni annuali del triennio di cui al precedente comma 1 la quale, ai fini del diritto di accesso alla procedura selettiva, deve comunque risultare pari ad almeno il 60% del predetto punteggio massimo (50) conseguibile. Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale valutazione media sul punteggio definitivo individuale è pari all'80%.
5. Assume inoltre rilievo l'ulteriore punteggio correlato alla valutazione dell'esperienza professionale, desumibile da apposita scheda, compilata dal diretto interessato sottoforma di autocertificazione, sulla base dei parametri di seguito riportati:

TITOLI ED ABILITAZIONI PROFESSIONALI (purché non valutati in precedenti procedure di progressione economica all'interno della categoria):

- a) in caso di possesso di diploma scuola media superiore si attribuisce il punteggio pari a 0,5;
- b) in caso di possesso di laurea triennale si attribuisce il punteggio pari a 1,5;
- c) in caso di possesso di laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento si attribuisce il punteggio pari a 3 (la laurea specialistica/magistrale assorbe quella triennale);
- d) in caso di possesso di master universitario si attribuisce il punteggio pari a 0,6;
- e) in caso di possesso di abilitazione professionale si attribuisce il punteggio pari a 1,5;
- f) in caso di possesso di dottorato di ricerca si attribuisce il punteggio pari a 2;
- g) in caso di possesso di attestazioni di corsi formativi attinenti al profilo professionale (per una durata minima di 18 ore e con esame finale), conseguiti successivamente al 2010, si attribuisce il punteggio pari a 0,2.

Il punteggio per la laurea (ipotesi b-c) esclude l'attribuzione del punteggio per il diploma (ipotesi a). Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale parametro sul punteggio definitivo individuale è pari al 10%.

ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

- a) al servizio prestato nella posizione economica di appartenenza si attribuisce il punteggio pari a 1 per ogni anno di servizio;
- b) al servizio prestato nella categoria giuridica di appartenenza si attribuisce il punteggio pari a 0,8 per ogni anno di servizio;
- c) al restante servizio si attribuisce il punteggio pari a 0,5 per ogni anno di servizio;
- d) nelle sopra indicate ipotesi a), b), c), per i soli mesi di servizio il punteggio è frazionato in proporzione.

La data di riferimento ai fini dell'accertamento dei predetti requisiti è quella indicata al precedente art. 77, comma 4 (1° periodo). Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale parametro sul punteggio definitivo individuale è pari al restante 10%.

- 6. Nell'ipotesi di parità di punteggio definitivo, viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.
- 7. Nei calcoli numerici di cui ai commi precedenti, in caso di valori non rappresentati da numeri interi, verranno prese in considerazione le sole prime due cifre decimali, senza pertanto operare alcun arrotondamento, bensì con relativo troncamento di tutte le restanti cifre.

**ART. 79**  
**PROCEDIMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

- 1. Il Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria mediante pubblicazione degli avvisi all'albo pretorio on line in apposita sezione per la conoscenza da parte dei diretti interessati e ne da informativa alle rappresentanze sindacali.
- 2. A seguito di pubblicazione degli avvisi di selezione, i dipendenti interessati presentano al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, per il tramite gerarchico del Dirigente di competenza, formale istanza di partecipazione alla selezione, compilando sotto forma di autocertificazione l'apposita modulistica pubblicata unitamente agli avvisi di selezione.
- 3. Il Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane cura gli adempimenti correlati alla sussistenza dei requisiti di accesso alla selezione, comunica ai diretti interessati eventuali motivi di esclusione e sulla base dei suddetti criteri predispone apposita graduatoria di merito. La graduatoria è resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio on line in apposita sezione per 15 giorni consecutivi.
- 4. Entro i 10 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'albo pretorio on line ciascun dipendente, eventualmente assistito da rappresentante sindacale, può presentare ricorso avverso la graduatoria al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, con indicazione del motivo del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.
- 5. Il ricorso è preso in esame e discusso in contraddittorio dal Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane per eventuale revisione della graduatoria, ovvero conferma della propria originaria decisione entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso medesimo. Trova altresì applicazione la disciplina di cui all'art 70, comma 3 del presente testo unico.

<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO</b>	
-----------------------------------	--

Dipendente			
Categoria		Posizione economica	
Riunione di inizio anno		Verifica durante l'anno	

FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE		GRADUAZIONE DELLA PRESTAZIONE				
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (RISULTATI)</b>		<b>(MAX 50 PUNTI)</b>				
Risultati per l'impegno di gruppo						Punti
<b>0</b>	<b>Parametro / Indicatore</b>					
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (PRESTAZIONE LAVORATIVA)</b>		<b>(MAX 50 PUNTI)</b>				
Risultati per l'impegno individuale		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Punti</b>
<b>1.1</b>	Quantità di lavoro realizzato					
<b>1.2</b>	Rispetto dei tempi di procedura					
<b>1.3</b>	Precisione dei risultati					
<b>1.4</b>	Gestione delle priorità					
<b>Comportamenti organizzativi</b>		<b>Insufficiente</b>	<b>Sufficiente</b>	<b>Buono</b>	<b>Ottimo</b>	<b>Punti</b>
<b>2</b>	Applicazione delle conoscenze					
<b>3</b>	Relazioni con i colleghi e con gli utenti					
<b>4</b>	Autonomia operativa					
<b>5</b>	Coinvolgimento nei processi					
<b>6</b>	Adattamento ai cambiamenti organizzativi					
<b>7</b>	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità					
<b>8</b>	Iniziativa personale					
<b>9</b>	Motivazione					
<b>Presenza in servizio</b>		<b>Sufficiente</b>	<b>Discreto</b>	<b>Buono</b>	<b>Ottimo</b>	<b>Punti</b>
<b>10</b>	Giorni di presenza effettiva					
<b>TOTALE VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE</b>		<b>(MAX 100 PUNTI)</b>				
<b>PUNTEGGIO SINTETICO INDIVIDUALE</b>						

<b>Aree di miglioramento e/o di eccellenza della prestazione</b>
(Indicare gli aspetti della prestazione nei quali il dipendente può migliorare nonché le eventuali punte di eccellenza dallo stesso raggiunte)

<b>Osservazioni del dipendente</b>

Data valutazione \_\_\_\_\_

Firma dirigente \_\_\_\_\_

Firma (eventuale) titolare di p.o. che coadiuva \_\_\_\_\_

Firma dipendente per presa visione \_\_\_\_\_