
METODOLOGIA DI CONVERSIONE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI IN RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Approvato con deliberazione Giunta comunale n. 280 del 29.12.2022)

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100, espressa nella **scheda di valutazione dei dirigenti**.

Sono individuate 5 fasce di merito riferite alla *performance* dei dirigenti, cui collegare la retribuzione di risultato.

La collocazione nella fascia di merito corrispondente alla valutazione determina l'entità della retribuzione di risultato in percentuale rispetto alla retribuzione di risultato massima teorica:

PUNTEGGIO/100	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Punteggio compreso tra 91 e 100	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	80%
Punteggio compreso tra 71 e 80	60%
Punteggio compreso tra 50 e 70	40%
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	Zero

La valutazione complessiva della *performance* del Dirigente inferiore a 50 punti su 100 è valutata dal Sindaco ai fini della eventuale revoca dell'incarico dirigenziale. In tal caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione negativa è necessario acquisire in contraddittorio le considerazioni del dipendente interessato, e alla scheda di valutazione è allegata una relazione esplicativa del Nucleo di Valutazione che spiega e motiva il giudizio espresso.

La valutazione è effettuata osservando i criteri contenuti nella scheda di valutazione del SMVP, nella quale sono indicati i fattori di valutazione. L'attribuzione del punteggio numerico esprime e sintetizza il giudizio assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed è trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale.

Il **budget individuale teorico spettante a ciascun Dirigente** è predeterminato, prima di avviare il processo di valutazione, dividendo il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato per il numero dei Dirigenti aventi diritto, e tenuto conto dell'eventuale percentuale rapportata ai casi di part-time e/o in proporzione alla durata dell'incarico nell'anno, o del rapporto di lavoro nell'anno in caso di nuova assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro e delle assenze come previsto nel CDI e nel SMVP.

La quota effettiva di retribuzione di risultato erogata a ciascun Dirigente è determinata applicando al budget individuale teorico la percentuale corrispondente alla fascia di merito conseguita a seguito della valutazione della *performance*.

I risparmi nella erogazione della retribuzione di risultato derivanti dalla valutazione della performance non sono ripartiti e costituiscono economie di bilancio.

Il Comune di San Benedetto del Tronto applica l'istituto della "*Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato*" previsto dall'art. 30 del vigente CCNL Dirigenti Funzioni Locali, il quale prevede che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La contrattazione integrativa definisce preventivamente una limitata quota di dirigenti valutati a cui tale maggiorazione può essere attribuita. Per effetto dell'applicazione della differenziazione la retribuzione di risultato dei dirigenti è riproporzionata. La retribuzione di risultato è ridotta di una percentuale degli eventuali compensi aggiuntivi spettanti al Dirigente previsti da specifiche disposizioni di legge, fino ad una riduzione massima comunque non superiore alla metà della retribuzione di risultato corrisposta al Dirigente nell'anno di riferimento. Tale percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa. In tal caso, i residui derivanti dalla riduzione percentuale della retribuzione di risultato dei dirigenti per particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge non sono ripartiti e costituiscono economie di bilancio.

Nell'ipotesi di conferimento ad un Dirigente di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al Dirigente, è attribuito un ulteriore importo compreso tra il 15% e il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidare come retribuzione di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.

La presente metodologia è stata oggetto di contrattazione sindacale ai sensi del CCNL, è stata approvata dalla Giunta comunale con DGC n. 280 del 29.12.2022 e si applica a decorrere dall'anno 2022.