



COMUNE DI  
BRESCIA

Brescia, 20 maggio 2020

Ai Responsabili di Area

Ai Responsabili di Settore/Unità di staff/Servizio

Ai titolari di posizione organizzativa

Ai dipendenti

e, p.c.

al Sindaco

all'Assessore alle Risorse dell'Ente Comune

al Segretario Generale

al Nucleo di valutazione

alle OO.SS.

alla RSU

**Oggetto: Direttiva per l'applicazione nel 2020 del Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.**

### **Premessa**

La presente direttiva, così come già accaduto negli anni precedenti, rappresenta lo strumento attuativo del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'esercizio 2020 per tutte le categorie di personale soggette a valutazione.

Piazza della Loggia, 1 – 25121 Brescia  
Tel. +39 030.2977250

[organizzazioneperfo@comune.brescia.it](mailto:organizzazioneperfo@comune.brescia.it) – [www.comune.brescia.it](http://www.comune.brescia.it)

COMUNE DI BRESCIA Comune di Brescia - PG
Protocollo N. 0108803/2020 del 21/05/2020 Firmatario: GIANDOMENICO BRAMBILLA



COMUNE DI  
BRESCIA

I principali contenuti della direttiva sono i seguenti:

1. la determinazione delle percentuali di ponderazione dei fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (del personale dirigenziale, dei titolari di posizione organizzativa e del personale non dirigente), nei limiti e per gli ambiti stabiliti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. la descrizione dei fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale per ogni categoria di personale;
3. ulteriori indicazioni per la concreta applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance con riferimento a tematiche specifiche.

L'emergenza legata al COVID 2019 ha profondamente inciso sulla programmazione della performance 2020 per come era stata inizialmente prospettata nel Piano della performance 2020-22 (link: <http://www.comune.brescia.it/trasparenza/performance/pianoperformance/Pagine/Piano-della-performance-e-relazione-sulla-performance.aspx>).

Si è, pertanto, deciso, d'intesa con il Nucleo di valutazione, di avviare una ricognizione per anticipare il monitoraggio della performance e valutare come modificare la programmazione degli obiettivi a seguito dell'emergenza (come da nota prot. n. 64543 del 23/03/2020, con la quale è stato comunicato anche formalmente il PEG 2020-22)

Non appena si perverrà ad una maggiore stabilizzazione di questa fase emergenziale e si avrà più chiarezza sulle risorse disponibili e sugli obiettivi effettivamente perseguibili entro la fine del 2020, si provvederà a dare seguito agli esiti della ricognizione sopra citata (se necessario aggiornandola) procedendo ad una complessiva modifica del Piano della performance 2020-22.

Quanto sopra ha evidentemente condizionato anche i tempi di invio della presente Direttiva che, in un primo momento, si pensava di trasmettere a seguito della predetta modifica del Piano della performance; tenuto conto del fatto che la piena stabilizzazione e rientro dell'emergenza non sono avvenuti nei tempi più celeri da tutti auspicati, si ritiene opportuno non attendere oltre con l'invio della Direttiva, riservandosi comunque aggiornamenti e correttivi conseguenti alle modifiche degli obiettivi.

### **Percentuali di ponderazione dei fattori di misurazione e valutazione della performance**

In relazione agli ambiti di discrezionalità che il Sistema di misurazione e valutazione della performance ha rimesso alla presente direttiva, per l'anno 2020 si confermano le seguenti percentuali di ponderazione dei fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale:

Piazza della Loggia, 1 – 25121 Brescia  
Tel. +39 030.2977250

[organizzazioneperfo@comune.brescia.it](mailto:organizzazioneperfo@comune.brescia.it) – [www.comune.brescia.it](http://www.comune.brescia.it)

➤ **personale dirigente:**

<b>Elemento di valutazione</b>	<b>Percentuale</b>
Performance organizzativa di Ente	5 %
Performance organizzativa di Settore/Unità di staff	10 %
Obiettivi di PEG – Piano della performance	40 %
Comportamenti organizzativi	45 %
Totale	100 %

➤ **titolari di posizione organizzativa:**

<b>Elemento di valutazione</b>	<b>Percentuale</b>
Performance organizzativa di Settore/Unità di staff	20 %
Obiettivi di PEG – Piano della performance	35 %
Comportamenti organizzativi	45 %
Totale	100 %

➤ **personale non dirigente:**

<b>Elemento di valutazione</b>	<b>Percentuale</b>
Obiettivi di gruppo	52 %
Comportamenti organizzativi <sup>1</sup>	48 %
Totale	100 %
Altri eventuali obiettivi (obiettivi ai sensi dell'art.67, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 compresi quelli finanziati ex art. 208 del Codice della strada.	In relazione alla differente quantificazione

**Descrizione dei fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale**

I fattori di valutazione, la cui ponderazione è precisata nel precedente paragrafo, sono declinati, rispetto alle diverse categorie di personale come segue:

**personale dirigente:**

- Performance organizzativa di Ente: la performance di Ente sarà misurata e valutata rispetto ad una selezione degli indicatori del “Piano degli indicatori e dei risultati attesi” riportati nel PEG – Piano della performance;
- Performance organizzativa di Settore/Unità di staff: è rappresentata:

<sup>1</sup> La percentuale indicata è frutto di una stima che sarà comunque stabilita ai sensi dell'art.68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.



COMUNE DI  
BRESCIA

- dal grado di raggiungimento degli standard di qualità dei servizi stabiliti, per ogni Settore, nel PEG – Piano della performance (2%);
- dal grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021” con riferimento all’ Area Settore/Unità di staff/Servizio di riferimento (8%);
- Obiettivi di PEG – Piano della performance: si tratta di tutti gli obiettivi nominativamente individuati nel PEG – Piano della performance, la cui ponderazione specifica sarà indicata nella scheda individuale della performance attesa;
- Comportamenti organizzativi: la ponderazione dei comportamenti organizzativi, uguale per dirigenti Responsabili di Area, di Settore/Unità di staff e Servizio, sarà, all’interno del 45% sopra specificato, la seguente:

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	5%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	3%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	3%
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell’art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	1%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	1%
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	10%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell’attività specifica e la responsabilità sui risultati	8%
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	3%
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	3%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	8%

**titolari di posizione organizzativa:**

- Performance organizzativa di Settore/Unità di staff: è rappresentata:
  - o dal grado di raggiungimento degli standard di qualità dei servizi stabiliti, per ogni Settore, nel PEG – Piano della performance (10%);
  - o dal grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021” con riferimento all’ Area Settore/Unità di staff/Servizio di riferimento (10%);
- Obiettivi: si tratta di tutti gli obiettivi nominativamente individuati nel PEG – Piano della performance: entro la percentuale massima del 35% destinata a tale fattore valutativo, il peso degli obiettivi sarà uguale<sup>2</sup>;
- Comportamenti organizzativi:
  - o la valutazione dei comportamenti organizzativi dei titolari di posizione organizzativa con gestione di personale è effettuata come di seguito indicato:

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	3%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	3%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell’ art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	2%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	2%
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	10%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell’ attività specifica e la responsabilità sui risultati	8%
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	7%
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	5%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	1%

<sup>2</sup> Pertanto, con due obiettivi la ponderazione sarà, per entrambi, 17,5, con tre obiettivi 11,67, e così via.



COMUNE DI  
BRESCIA

	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	
<b>Capacità di valutazione dei propri collaboratori</b>	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	4%

- o la valutazione dei comportamenti organizzativi dei titolari di posizione organizzativa senza gestione di personale è, invece, effettuata come di seguito indicato:

<b>Tipologia di Comportamento</b>	<b>Categoria</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Selezione e pesatura</b>
<b>Capacità di governance esterna e comunicazione</b>	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	5%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	5%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	5%
<b>Capacità di Pianificazione e controllo</b>	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	5%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	5%
<b>Capacità organizzative e di gestione del personale</b>	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	15%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	5%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	
<b>Capacità di valutazione dei propri collaboratori</b>	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	
	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	



### **personale non dirigente:**

- Obiettivi di gruppo: gli obiettivi di gruppo del personale non dirigente sono strutturati come segue:
  - o il rispetto degli obiettivi di performance organizzativa inseriti nel PEG – Piano della performance (50%), ovvero standard di qualità dei servizi<sup>3</sup> e prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza;
  - o il raggiungimento degli obiettivi di PEG – Piano della performance dei Settori/Unità di staff di appartenenza (50%). Per la sola valutazione in questione del personale non dirigente, i predetti obiettivi di PEG – Piano della performance si intenderanno conseguiti con un grado di raggiungimento pari o superiore al 75%;
- Comportamenti organizzativi: i dipendenti sono valutati dai dirigenti Responsabili di Settore/Unità di staff con l'utilizzo delle schede contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" nel sito internet comunale). La valutazione dei comportamenti organizzativi si riferisce al complesso dell'attività del dipendente (e, pertanto, sia a quella finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo, di cui al punto precedente, sia agli eventuali obiettivi aggiuntivi, di cui al punto successivo);
- altri obiettivi aggiuntivi: sono specificamente individuati dal sottoscritto nell'ambito degli obiettivi definiti dai Responsabili di Settore/Unità, debbono essere specificamente validati dal Nucleo di valutazione, sono riportati nel PEG – Piano della performance e danno diritto per il personale coinvolto alla percezione di compensi legati alla performance aggiuntivi rispetto a quelli derivanti dai due predetti fattori. Si tratta di specifici obiettivi, anche di mantenimento, riconducibili a quelli di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018, per le attività caratterizzate da particolare rilevanza strategica complessità, intensità lavorativa, ecc (quali in via esemplificativa quelli del personale del Corpo di Polizia Locale, delle insegnanti delle Scuole dell'infanzia, del personale addetto alle tumulazioni ed estumulazioni, del personale dei servizi demografici e del personale autista dei trasporti sociali), degli obiettivi collegati ai progetti ex art. 208 del CDS. La valutazione di detti obiettivi sarà effettuata dai dirigenti in relazione alla percentuale di raggiungimento degli stessi ed al grado di apporto quali- quantitativo individuale.

### **Ulteriori indicazioni**

Ad integrazione delle indicazioni fornite nei due precedenti paragrafi, si specifica che:

---

<sup>3</sup> Con un grado di raggiungimento medio per centro di costo pari o superiore al 95%, detti standard si considereranno pienamente conseguiti.



COMUNE DI  
BRESCIA

- in applicazione del CCDI del 28/12/2018, gli indirizzi per il personale non dirigente di cui sopra si applicano per la valutazione del personale sia a tempo indeterminato che determinato;
- per la valutazione del personale dirigente, si terrà conto anche di elementi aggiuntivi che, pur non essendo direttamente richiamati tra i fattori valutativi di cui sopra, costituiscono comunque prioritaria importanza nell'ambito della performance dirigenziale. Si tratta, in particolare: della violazione degli obblighi dirigenziali, dell'assolvimento di norme la cui violazione prevede espressamente impatti sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato (vedasi, ad esempio, gli inadempimenti in materia di trasparenza), di rilievi in esito ai controlli interni o formulati da organismi terzi di controllo. L'incidenza di tali elementi sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato (se già non stabilita nelle norme) sarà stabilita dal Nucleo di valutazione in relazione alla gravità della violazione riscontrata;
- per quanto concerne la premialità del personale dirigente, come per gli anni scorsi si darà applicazione alle quote aggiuntive previste nell'allegato al CCDI del personale dirigente, per le finalità e con le modalità ivi specificate;
- il fattore di valutazione del comportamento organizzativo rappresentato dalla "Capacità di valutazione dei propri collaboratori" sarà misurato nel 2020, in continuità con quanto effettuato nel 2019, sulla base di:
  - o presidio del processo valutativo, rispetto a parametri temporali e di qualità;
  - o utilizzo dei seguenti indici statistici per verificare il grado di differenziazione e selettività:
    - capacità di differenziare: media delle deviazioni assolute dei punteggi rispetto alla loro media, espressa in termini percentuali rispetto alla differenza tra punteggio massimo e minimo attribuibile;
    - selettività: si calcola, in termini percentuali, la differenza tra il massimo punteggio attribuibile e la media dei punteggi in esame.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la valutazione in parola sarà verificata dal Direttore generale tenendo conto degli esiti della misurazione dei parametri testé descritti applicati sia ai titolari di posizione organizzativa che al restante personale assegnato. Per quanto riguarda, invece, il personale titolare di posizione organizzativa, la valutazione in questione è effettuata dal rispettivo responsabile di Settore/Unità di staff, tenendo conto prioritariamente del primo fattore e delle proposte di valutazione del personale non dirigente assegnato alla posizione organizzativa;

- al fine di creare un efficace collegamento tra il sistema della performance e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel PEG – Piano della performance è inserito un obiettivo di performance organizzativa per ogni Settore/Unità di staff che richiama gli adempimenti, gli obiettivi e le scadenze che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza assegna a detto Settore/Unità di staff. Tale obiettivo è di particolare rilievo e strategicità per tutte le categorie di personale (dirigenti, titolari di posizione organizzativa e non dirigenti). In ogni caso, gravi inadempimenti in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione comporteranno in



- capo ai dirigenti maggiori ripercussioni sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato, analoghe a quelle relative alla violazione degli obblighi dirigenziali (come sopra descritto);
- nell'ambito degli strumenti previsti dal Sistema di misurazione e valutazione, si cercherà di individuare modalità con le quali premiare il personale che, durante l'emergenza COVID19, ha visto un notevole incremento dell'attività finalizzata a rendere indispensabili servizi alla cittadinanza e a consentire agli uffici comunali la piena continuità ed operatività.

### **Note conclusive**

Si raccomanda a tutto il personale coinvolto nelle fasi del ciclo della performance (ed, in particolare, al personale dirigenziale) la massima attenzione al rispetto dei tempi e degli adempimenti stabiliti dal Sistema di misurazione e valutazione e dalla presente direttiva; per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa, poi, tale elemento costituirà anche un fattore di valutazione per la parte dei comportamenti organizzativi.

In questa direttiva sono precisati tutti gli elementi che consentono di evincere la performance individuale attesa di tutte le tipologie di personale in stretta continuità con quanto fatto anche per il 2019; pertanto, questa direttiva costituisce, a tutti gli effetti, formale comunicazione agli interessati.

Sebbene, come indicato in premessa, vi sia quanto prima la necessità di adeguare gli strumenti di programmazione, si chiede comunque al personale dirigenziale, onde non rinviare ulteriormente tale adempimento, di effettuare una prima illustrazione al personale assegnato (attraverso riunioni di Settore a distanza in forma telematica, comunicazioni via email, ecc.) di quella parte del contenuto della presente direttiva che lo riguarda. Dell'avvenuto svolgimento di dette riunioni, dovrà essere dato conto al sottoscritto entro il 29 maggio 2020.

A seguito della modifica del Piano della performance 2020-22 prospettata in premessa, i dirigenti dovranno provvedere ad organizzare un ulteriore momento di confronto con il personale assegnato al fine di illustrare il quadro aggiornato degli obiettivi per l'anno in corso.

Distinti saluti.

Il direttore generale  
Dott. Giandomenico Brambilla  
(firmata digitalmente)