

Comune di Grumento Nova
Sistema per la misurazione e la valutazione della performance

Finalità e principi

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Grumento Nova, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D.Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Principi generali di riferimento

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. In considerazione della specificità del contesto operativo del singolo Ente, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.
1. Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.
3. Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche.

Articolazione del sistema

Art. 3 – Ciclo di gestione della performance

1. Al fine di attuare i principi generali dettati dalla vigente normativa, l'Ente sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - ❑ Definizione ed approvazione del **Piano delle Performance** (assimilabile alla Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione), da adottarsi in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione;
La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di servizio che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o per inerzia, nell'adempimento dei propri compiti;
 - ❑ Definizione ed assegnazione degli obiettivi ai dipendenti titolari di P.O. in condivisione con gli stessi. I dipendenti titolari di P.O. collegano individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti (attraverso eventuali piani di lavoro), ulteriori obiettivi (individuali o di gruppo) indicando il coordinatore, il livello di risultato atteso, i tempi e le fasi del suo perseguimento.
 - ❑ Collegamento tra gli obiettivi e le risorse umane e finanziarie disponibili;
 - ❑ Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi correttivi;
 - ❑ Misurazione e valutazione della performance organizzative ed individuale;
 - ❑ Utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche meritocratiche. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva e per l'erogazione dell'indennità di risultato ai dipendenti titolari di P.O..

- Rendicontazione dei risultati. In sede di approvazione del Conto Consuntivo, l'Amministrazione redige un documento denominato "**Relazione sulla Performance**" (assimilabile al rendiconto della gestione ed alla relativa relazione) con riferimento all'anno precedente, in cui siano indicati i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Art. 4 – Obiettivi

1. Gli obiettivi (di gruppo o individuali), devono essere:
 - Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - Tali da determinare un significativo miglioramento della produttività;
 - Riferibili ad un arco temporale determinato (annuale o pluriennale);
 - Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento agli anni precedenti;
 - Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 – Trasparenza

1. Il **Piano sulla Performance**, nonché la **Relazione sulla Performance** sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito".
2. In osservanza del principio di trasparenza, per ogni fase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

Art. 6 – Valutazione e merito

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato:
 - Per i soggetti titolari di P.O.:
 - Raggiungimento obiettivi assegnati;
 - **Altri elementi di valutazione** specificati nel successivo art. 7;
 - Per i dipendenti non titolari di P.O.:
 - Raggiungimento obiettivi assegnati;
 - **Altri elementi di valutazione** specificati nel successivo art. 9;

Art. 7 – Valutazione personale titolare di P.O.

1. La valutazione dei Responsabili di Servizio (titolari di Posizione Organizzativa) avviene sulla base dei seguenti parametri:
 - "**Raggiungimento obiettivi assegnati**": misura il modo ed il grado di raggiungimento degli obiettivi: **massimo punti 80**;
 - "**Altri elementi di valutazione**": tale parametro tende a valutare l'utilizzo ottimale delle risorse e le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione, oltre che la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente: **massimo punti 20**.
2. Il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione organizzativa è pari a 100.
Nel caso di conferimento di un incarico di durata superiore a 1 anno, si procede comunque alla definizione annuale degli obiettivi da assegnare alla posizione organizzativa al fine di poter valutare il consuntivo annuale dell'attività.
Nel caso di conferimento dell'incarico in corso di esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

3. Il Nucleo di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione;

3. Calcolo parametri di valutazione

- a. Per quanto attiene il parametro di valutazione relativo al “Livello di conseguimento degli obiettivi”, si specifica che gli obiettivi assegnati, indipendentemente dal loro numero potranno essere valutati al massimo **punti 80** ed il punteggio sarà attribuito secondo il sistema di seguito individuato:

Esempio: si assegnano alla posizione organizzativa (X) enne obiettivi: il valore da assegnarsi cumulativamente agli obiettivi non deve superare il punteggio massimo attribuibile (punti 80);

In caso di conseguimento parziale dell'obiettivo verrà assegnato un punteggio in misura proporzionale.

Il responsabile del servizio può convocare una conferenza di servizio in qualsiasi momento dell'esercizio finanziario, per illustrare all'Amministrazione eventuali criticità sopravvenute e chiedere eventuali correttivi; ciò affinché prima della formalizzazione degli esiti della valutazione si tenga motivatamente conto delle eventuali obiezioni mosse dal valutato.

- b. Per quanto attiene i parametri di valutazione rapportabili all'ambito “Altri elementi di valutazione”, **punteggio totale massimo 20**, si specifica che agli stessi possono essere assegnati i seguenti punteggi massimi:

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE

PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE – IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI

PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto.

Art. 8 – Determinazione retribuzione di risultato.

1. Il punteggio complessivo assegnato al titolare di P.O. scaturisce dal totale dei punteggi di cui all'articolo precedente e consente di stabilire la percentuale della retribuzione di risultato, nei limiti economici di cui all'art.10 comma 3 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 31/03/1999.

Punteggio conseguito in fase di valutazione degli obiettivi	% Retribuzione di risultato
Punteggio da 0 a 60	Nessuna retribuzione di risultato ed eventuale revoca della posizione organizzativa
Punteggio da 61 a 70	10 % della retribuzione di posizione
Punteggio da 71 a 80	15 % della retribuzione di posizione
Punteggio da 81 a 90	20% della retribuzione di posizione
Punteggio da 91 a 100	25 % della retribuzione di posizione

Art. 9 – Valutazione personale non titolare di P.O.

1. I dipendenti titolari di P.O. collegano individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo/attività e/o assegnano ai propri dipendenti, anche attraverso l'eventuale elaborazione di specifici piani di lavoro, ulteriori obiettivi (individuali o di gruppo) indicando il coordinatore, il livello di risultato atteso, i tempi e le fasi del suo perseguimento.
2. la valutazione dei dipendenti non Responsabili di Servizio, è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza;
3. La valutazione della performance individuale e organizzativa del personale non titolare di P.O., avviene sulla base dei seguenti parametri:

- **Raggiungimento obiettivi assegnati:** punti assegnati 80;
- **Altri elementi di valutazione:** punti assegnati 20;

4. Il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente è pari a 100.

5. Calcolo parametri di valutazione

- a) Per quanto attiene il parametro di valutazione relativo al **“Livello di conseguimento degli obiettivi”**, si specifica che gli obiettivi assegnati, indipendentemente dal loro numero potranno essere valutati al massimo **punti 80** ed il punteggio sarà attribuito secondo il sistema di seguito individuato:

Esempio: si assegnano al dipendente (X) nove obiettivi: il valore da assegnarsi cumulativamente agli obiettivi non deve superare il punteggio massimo attribuibile (punti 80);

In caso di conseguimento parziale dell'obiettivo verrà assegnato un punteggio in misura proporzionale.

- b) Per quanto attiene i parametri di valutazione rapportabili all'ambito **“Altri elementi di valutazione”**, **punteggio totale massimo 20**, si specifica che agli stessi possono essere assegnati i seguenti punteggi massimi:

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE

PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

PUNTEGGIO DA 0 a 10

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

In ogni caso il perseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal Nucleo di Valutazione, previa apposita relazione del Capo Servizio.

SCHEDA VALUTAZIONE del Responsabile di Area

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	
	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione del nucleo di valutazione)	Max punti 80
Altri elementi di valutazione	Max punti 20
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 10
Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 10
TOTALE	Max punti 100

COMUNE DI	
-----------	--

Il Nucleo di Valutazione	Il Responsabile di Area

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

<u>Elementi di Valutazione utilizzati dal Responsabile dell'Area</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio	Max 80 punti
Altri elementi di valutazione	Max 20 punti
Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 0 a 10
Rispetto dei tempi di esecuzione	Da 0 a 10
<u>TOTALE</u>	<u>Max 100 punti</u>

COMUNE DI	
-----------	--

Il Responsabile di Area	Il dipendente per presa visione

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

APPENDICE

L'art.6 comma 1 del Decreto Legislativo n.141/2011 che testualmente recita: *“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. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.”*, impone la sospensione della differenziazione in fasce, per l'erogazione delle risorse destinate alla produttività, fino alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di comparto.

Pertanto, in ossequio alla vigente disciplina normativa, pur essendo le fasce previste nel sistema di valutazione adottato da questo Ente, le stesse devono intendersi temporaneamente disapplicate.

Di conseguenza, la produttività verrà erogata nel rispetto del sistema approvato e con le modalità in esso descritte, salvo la possibilità di erogare la produttività a progetto, secondo le possibilità contrattuali e normative vigenti ed in attuazione degli accordi adottati annualmente in fase di contrattazione decentrata integrativa.

In particolare si prevede di erogare la produttività secondo la seguente scala di giudizio:

- al dipendente che ottiene una valutazione superiore a punti 90, sarà erogato il 100% della produttività spettante;
- al dipendente che ottiene una valutazione da 81 a 90 punti, sarà erogato il 90% della produttività spettante;
- al dipendente che ottiene una valutazione da 71 a 80 punti, sarà erogato l'80% della produttività spettante;
- al dipendente che ottiene una valutazione da 65 a 70 punti, sarà erogato il 70% della produttività spettante;
- al dipendente che ottiene una valutazione da 60 a 64 punti, sarà erogato il 60% della produttività spettante;

Il valore della produttività spettante viene fissato nel 10% dello stipendio tabellare di ciascuno dei dipendenti.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione della produttività saranno ripartite secondo le indicazioni della Contrattazione Decentrata Integrativa (ripartite tra coloro che hanno ottenuto punteggi più alti e/o riportate in economia nella destinazione delle risorse afferenti l'annualità successiva).