

Allegato "A" alla deliberazione G.C. n.144 del 30.10.2014

COMUNE DI ORMEA
Provincia di CUNEO

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 27/10/2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche “al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance”.

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un'ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

L'articolo 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un “sistema di misurazione e valutazione della performance”, del quale esse stesse si sono dotate.

In particolare, la performance organizzativa si ricollega *“all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”* (articolo 57, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150).

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del medesimo decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'organismo indipendente di valutazione della performance, di cui al successivo articolo 14.

Per il Comune di Ormea tale organismo coincide con il nucleo di valutazione sulla base di quanto disposto dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 in data 10.06.2011, esecutiva ai sensi di legge.

REGOLAMENTO E PRINCIPI

I principi che ispirano in materia le scelte del Comune di Ormea sono i seguenti:

- Il ciclo della performance non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale, ma deve affiancarsi e compenetrarsi con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico.
- Le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze e da questo principio discende la scelta di preservare il ruolo del nucleo di valutazione ;
- Il procedere per obiettivi (performance organizzativa viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del Comune: verso i dipendenti per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;
- La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la “performance organizzativa” e la “performance individuale”.

Performance organizzativa

Il Responsabile di ogni Servizio , annualmente e successivamente all'approvazione della relazione Previsionale e Programmatica, contenente i Programmi ed i progetti che l'Amministrazione affida alla struttura organizzativa , e successivamente all'approvazione del Peg da parte della Giunta Comunale, predispone degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l'intero settore, uno o più servizi, uno o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo viene considerato di peso analogo. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo per la performance individuale, ma non comporta accrescimento di punteggio .

Ogni obiettivo deve recare una sintetica descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado del peso dell'obiettivo e del grado di raggiungimento del risultato (indicatori).

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo , i Responsabili del Servizio relazionano circa gli obiettivi prefissati per il personale assegnato e quantificano il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Il nucleo di valutazione acquisisce le valutazioni rese dai Responsabili del Servizio corredate dalla documentazione probante il raggiungimento degli obiettivi per il personale assegnato , con facoltà di rettifica in via definitiva.

I Responsabili del Servizio trasmettono altresì, entro il mese di febbraio dell'anno successivo al termine dell'anno, al Nucleo di Valutazione una relazione corredata da documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi, contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano esecutivo di gestione, e loro eventuali modifiche, agli stessi affidati , per la successiva valutazione.

La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

Performance individuale

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

- La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti: apporto personale al raggiungimento degli obiettivi;
- competenze e comportamenti.

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

La seconda parte riguarda le competenze ed i comportamenti che sono suddivisi in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico "peso". Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e "pesi" in base alla categoria di appartenenza: cat. D titolare di posizione organizzativa, cat. D non titolare di posizione organizzativa, cat. C, cat. B, cat. A.

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle "competenze e comportamenti" è attribuito un punteggio da 1 a 5 (senza decimali), che - ai soli fini di ausilio all'attività del valutatore - corrisponde alla prestazione riportata nel seguente prospetto:

<i>Descrizione della prestazione</i>	<i>Punteggio corrispondente</i>
Ottima	5
superiore alle attese	4
in linea con le attese	3
non in linea con le attese	2
Inadeguata	1

Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo "peso".

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo maternità, di paternità e parentale (articolo 9 comma 3 del D.Lgs 150/2009)

La valutazione della performance individuale compete al Responsabile del Settore.

Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale - è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall'assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai Responsabili di Settore (60%) e la percentuale minima è attribuita alle categorie C, B e A (30%). Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale.

Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:

<i>qualifica</i>	<i>performance organizzativa</i>	<i>Apporto personale agli obiettivi</i>	<i>performance individuale</i>
Cat. D – posizione organizzativa	60	=	40
Cat. D	40	10	50
Cat. C	30	10	60
Cat. B	30	10	60
Cat. A	30	10	60

Risulta opportuno sottolineare come, in una realtà in cui i titolari di posizione organizzativa possono essere gli unici dipendenti appartenenti al rispettivo settore, la performance organizzativa possa coincidere con la performance individuale.

Suddivisione per classi di punteggio

Il risultato finale, cioè la somma tra la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale, viene raggruppato secondo le seguenti classi

<i>classi di punteggio</i>	<i>Classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
da 91 a 100 punti	1 [^]	200
da 81 a 90 punti	2 [^]	150
da 71 a 80 punti	3 [^]	100
da 61 a 70 punti	4 [^]	50
da 0 a 60 punti	5 [^]	0

In rapporto alla classe di punteggio ottenuto, il fondo di produttività – annualmente stanziato - viene distribuito con la seguente proporzione:

- Ai dipendenti inseriti nella 5^ classe non viene erogata la produttività;
- Ai dipendenti inseriti nella 4^ classe viene attribuito l'importo base 50;
- Ai dipendenti inseriti nella 3^ classe viene attribuito l'importo base 100;
- Ai dipendenti inseriti nella 2^ classe è attribuito un importo pari a quello assegnato ai dipendente inseriti nella 3^ classe, aumentato del 50%.
- Ai dipendenti inseriti nella 1^ classe è attribuito un importo pari a quello assegnato al dipendente inserito nella 3^ classe, aumentato del 100%.

La collocazione nella 1^ o nella 2^ classe per tre anni consecutivi, ovvero per cinque anni anche non consecutivi, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (art.23, comma 3, decreto legislativo 150/2009) e titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (articolo 24 comma 3 D.Lgs 150/2009)

Segretario generale

La valutazione del segretario generale è effettuata dal Sindaco con la collaborazione dei membri esterni del nucleo di valutazione.

Per il 2014 e per gli esercizi futuri, la corresponsione dell'indennità di risultato avverrà sulla base del conferimento di specifici obiettivi, o attribuzione di funzioni ed incarichi aggiuntivi.

Categorie D titolari di posizione organizzativa

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza, che avranno un peso diversificato in rapporto alla loro rilevanza e difficoltà .

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata.

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Conferenza dei Responsabili dei Servizi

Il Segretario Comunale può richiedere ai Responsabili dei Servizi di illustrare gli obiettivi proposti e le valutazioni espresse nei riguardi dei dipendenti, nel corso della conferenza dei Responsabili dei Servizi, al fine di omogeneizzare quanto più possibile prospettive e criteri di giudizio.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati. Parimenti, viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente. In sede di prima applicazione, gli obiettivi definiti dall'Amministrazione, vengono comunicati ai Responsabili di Servizio.

Procedura di conciliazione

Il dipendente, entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il Segretario, eventualmente sentito il Responsabile del Servizio e/o il nucleo di valutazione entro i successivi dieci giorni.

Il Responsabile di Servizio entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Sindaco le proprie osservazioni in forma scritta. Sulle osservazioni decide il Sindaco, eventualmente sentito il Segretario Comunale e/o il nucleo di valutazione entro i successivi dieci giorni.

COMUNE DI ORMEA (CN)

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria D - POSIZIONE ORGANIZZATIVA

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	60 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
Descrizione sintetica Obiettivo 3			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40 %		0,00

Competenze e Comportamenti		0,00
Area delle competenze professionali	12 %	0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	10 %	0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	12 %	0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6 %	0,000
PUNTEGGIO TOTALE		0,00

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

ORMEA, li

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria D

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	40 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	60 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		
Competenze e comportamenti	50 %		0,00
Area delle competenze professionali	15 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	14 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

OMREA , li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria C

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		
Competenze e comportamenti	60 %		0,00
Area delle competenze professionali	21 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	17 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

ORMEA, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria B

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		
Competenze e comportamenti	60 %		0,00
Area delle competenze professionali	21 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	19 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	13 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	7 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

ORMEA , li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO.....ANNO.....

Personale di Categoria A

<i>FATTORI PER LA VALUTAZIONE</i>	<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		
Competenze e comportamenti	60 %		0,00
Area delle competenze professionali	15 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	22 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	15 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

ORMEA , li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO