

TESTO ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 146 DEL 04/12/2015 E
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE N. 211 DEL 30/12/2015

Metodologia di Valutazione delle performance del Comune di Castel d'Azzano

Indice

<i>1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance</i>	<i>3</i>
<i>2. Criteri per la valutazione della performance individuale</i>	<i>3</i>
<i>3. Processo di definizione e valutazione della performance</i>	<i>3</i>
<i>4. L'applicazione della metodologia</i>	<i>4</i>
<i>5. Sistema premiale delle posizioni organizzative</i>	<i>5</i>
<i>6. Determinazione del budget per la produttività.</i>	<i>5</i>
<i>7. Sistema premiale del Segretario Comunale</i>	<i>6</i>
<i>8. Sistema premiale e progressioni economiche</i>	<i>7</i>
<i>9. Revisione e miglioramento del processo di valutazione</i>	<i>7</i>

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

L'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", documento chiave per la determinazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, ma anche le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti e documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le performance sono misurate e valutate con riferimento a:

- l'organizzazione nel suo complesso;
- gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
- i singoli dipendenti.

Il sistema di valutazione della performance individuale deve poter consentire l'individuazione del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

2. Criteri per la valutazione della performance individuale

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente individui gli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) oggetto di valutazione.

La valutazione della performance mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;

Tale valutazione rappresenta la base imprescindibile per i percorsi di progressione di carriera, in particolare ai fini della progressione orizzontale, come successivamente definito.

3. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

- per i dirigenti e per il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:
 - gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate;
 - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- per il personale con qualifica non dirigenziale:
 - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di

- appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:

- la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
- essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il Sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Nella valutazione del personale senza responsabilità formalmente assegnate i rapporti tra la componente "Risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione (come da modello in allegato) contemplando l'analisi della performance individuale e organizzativa, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", della scheda, si farà riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

La scheda di valutazione, una volta compilata, sarà consegnata dal valutatore al valutato in un apposito colloquio di valutazione secondo le tempistiche definite dall'ente. In tale colloquio il valutato potrà esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione. Al termine del colloquio il valutato sottoscrive per accettazione la scheda ricevuta.

4. L'applicazione della metodologia

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti moltiplicando il peso di ogni criterio per il prescelto indice di valutazione, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari ad 1 e il massimo punteggio è pari a 5. Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso le schede può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 500 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione è declinato al suo interno in specifiche, cioè brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione delle indennità economiche, come da normativa vigente al momento dell'applicazione della presente metodologia:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;

Quindi, in base al punteggio raggiunto, verrà erogata la corrispondente quota di partecipazione ai premi di natura direttamente economica. Nulla sarà erogato ai dipendenti con valutazione pari a

100 punti.

5. Sistema premiale delle posizioni organizzative

Per le posizioni organizzative il premio potenziale assegnabile varia, come definito dall'art. 10, c. 3 del CCNL del 31/03/1999, da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

Il sistema di valutazione chiarisce che la valutazione propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 100 a 500

Sulla base di tali assunti la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative verrà attribuita, su proposta dell'organo di valutazione, dal sindaco secondo i criteri della seguente tabella :

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Punteggio da 301 a 500	25% della retribuzione di posizione
Punteggio da 201 a 300	20% della retribuzione di posizione
Punteggio da 101 a 200	10% della retribuzione di posizione
Punteggio pari a 100	zero

6. Determinazione del budget per la produttività.

Il fondo incentivante, viene assegnato a ciascun settore il budget per l'anno di riferimento ed è ripartito tra i settori considerando i seguenti parametri:

- numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso **per categoria e posizione di accesso.**
- numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

Il premio di produttività individuale viene calcolato per ciascun dipendente che ha svolto servizio nel settore nell'anno di riferimento, esclusi i titolari di P.O.

Il parametro di riferimento di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

- a. fattore correttivo “tempo” che rappresenta un prerequisito per l’accesso al sistema premiale con riferimento al periodo lavorativo annuale. Ai sensi dell’art. 9 del D. Lgs. 150/2009 e dell’art. 5 c. 11-ter del D.L. 95/2012 (spending review) nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
- b. fattore correttivo “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere:

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- a. le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- b. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

7. Sistema premiale del Segretario Comunale

Per il segretario Comunale la retribuzione di risultato potenziale assegnabile corrisponde al 10% del monte salari (art. 42, CCNL dei Segretari Comunali del 16 maggio 2001)

Il sistema di misurazione e valutazione chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un giudizio almeno sufficiente.

Sulla base di tali assunti la retribuzione di risultato del Segretario Comunale verrà attribuita dal Sindaco, secondo i criteri della seguente tabella:

	FUNZIONI	Punteggio da 0 a 10
1	Di collaborazione ed assistenza Giuridico amministrativa – art.97, comma 2 del TUEEL partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	
2	Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di giunta e di consiglio – art.97, c.4, lett.a) del TUEEL	
3	Funzione di rogito dei contratti dell’ente, art. 97, comma 4, lett. c)	
4	Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili P.O.	

TOTALE PUNTEGGIO

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Pari o superiore a 8	100%
Da 3 a 7	50%
Da 0 a 2	zero

8. Sistema premiale e progressioni economiche

L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche, incarichi di responsabilità, accesso a quote riservate ai dipendenti in concorsi, percorsi di alta formazione, etc.) interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari almeno a **400 punti**, per 3 anni consecutivi. * **(testo modificato con delibera di G.C. n. 211 del 30/12/2015: vedi nota a margine)**

Trascorsi i 36 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione della presente metodologia di valutazione delle performance e con riferimento agli accordi del CCNL decentrato.

Pertanto, l'Ente in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, riconosce selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, applicando le condizioni sopra dette.

9. Revisione e miglioramento del processo di valutazione

Il Sistema di valutazione sarà sottoposto a periodiche attività di verifica e revisione al fine di giungere ad un metodo di lavoro supportato da efficaci strumenti per la sua attuazione e adattato all'evoluzione normativa.

*** testo modificato con delibera di G.C. n.211 del 30/12/2015 : "L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche, incarichi di responsabilità, accesso a quote riservate ai dipendenti in concorsi, percorsi di alta formazione, etc.) interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari almeno alla media di 400 punti, per 3 anni consecutivi"**