

COMUNE DI SALVIROLA (CR)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

La fase di *misurazione* serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (*performance* organizzativa); i contributi individuali (*performance* individuali).

Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti

L'importo delle risorse complessivamente destinato a remunerare la **performance individuale** e la **performance organizzativa** viene stabilito, in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto che l'art. 68, comma 3 dispone che almeno il 30% delle risorse variabili è destinato a remunerare la performance individuale.

La ripartizione delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67,co. 4 del CCNL, viene destinata :

- 1) a compensare gli istituti elencati alle lettere da c) a j) del comma 2 dell'art. 68 ;
- 2) per la parte che residua dopo il pagamento degli istituti di cui al punto precedente, a compensare la performance individuale ed organizzativa nelle seguenti percentuali:
 - 70% alla remunerazione della performance organizzativa
 - 30% alla remunerazione della performance individuale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della *performance* organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi: (1) amministrazione nel suo complesso; (2) singole unità organizzative dell'amministrazione; (3) processi e progetti.

Nel proprio SMVP ciascuna amministrazione deve indicare quali saranno le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

In questo Ente, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, verrà tenuta in considerazione la capacità di gestione e realizzazione dei processi e dei progetti riferiti alla diretta responsabilità di ciascun settore ed inseriti nel PEG – Piano delle performance.

Gli obiettivi ed i progetti assegnati, nonché gli indicatori utilizzati per la valutazione della performance vengono descritti per ciascun dipendente /obiettivo, nella "**SCHEDA INDIVIDUALE OBIETTIVI GESTIONALI**" – all. 1) alla presente - ed approvati dalla giunta comunale in sede di approvazione PEG /Piano della performance.

Gli obiettivi vengono distinti in tre tipologie: a) mantenimento; b) miglioramento; c) sviluppo ".

Essi sono:

- a. *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b. *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c. *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d. *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e. *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f. *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- g. *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."*

I risultati attesi sono espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; rispetto dei tempi prefissati
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta;
- c) tempestività

Il compenso verrà riconosciuto in base al grado di realizzazione degli obiettivi secondo il seguente prospetto:

100% :	100
90%:	90
80%:	70
70%:	50
50%:	0

Per poter accedere all'erogazione dei compensi legati alla performance individuale è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 50.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è data dal comportamento atteso da ciascun dipendente nell'espletamento delle proprie mansioni.

Le risorse destinate a compensare la performance individuale, come sopra calcolate, vengono ripartite tra le categorie secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente **tabella A)**:

Categoria	Parametro
B3	1
C	1,12
D	1,56

- I risultati ottenuti per ogni categoria di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- Le risorse destinate alla performance individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.

e) Moltiplicando tale importo unitario per il parametro relativo a ciascuna categoria, si ottiene l'importo per la produttività di competenza della stessa.

Il comportamento dei dipendenti viene valutato in relazione a dieci parametri elencati nella tabella sotto dettagliata; ad ogni parametro verrà assegnato un punteggio, compreso tra 0 e 10, secondo i seguenti giudizi:

- A. insufficiente: si impegna per lo stretto necessario, senza alcun approccio al miglioramento, senza continuità:
- B. non significativo: largamente migliorabile, si impegna ma senza carattere di continuità, poco coinvolto nel processo di miglioramento, poco senso del ruolo
- C. significativo: si impegna ma sono richiesti ulteriori miglioramenti, non sempre costante nel perseguimento dei miglioramenti
- D. adeguato al ruolo : costante nell'impegno e nel rendimento, ricerca continui miglioramenti
- E. rilevante: rendimento a volte anche superiore alla media richiesta alla categoria, costante nella ricerca di nuovi miglioramenti, altamente propositivo, prestazioni con carattere di innovazione, dimostrazione di proposte con scelte alternative

L'importo destinato alla **performance individuale** viene erogato utilizzando i seguenti parametri e punteggi :

TABELLA - COMPORTAMENTO DIPENDENTI- punteggio max : 100

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8
	rilevante	10
2 – Flessibilità operativa	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8

	rilevante	10
3 – Sensibilità all'innovazione	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
4 – Capacità di approccio e risoluzione problemi	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
5 – Iniziativa propositiva	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
6 – Autonomia nella gestione delle problematiche complesse	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
7 – Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	insufficiente non significativa significativa	0 4 6

	adeguata al ruolo rilevante	8 10
8 – Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
9 – Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
10 – Grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati/progetti di gruppo ai quali partecipa	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10

La valutazione della performance individuale per i dipendenti **viene effettuata dal Segretario Comunale** attraverso la compilazione della scheda di valutazione comportamento dipendenti – all. 2)

Il compenso viene erogato in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.

Nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale ad una quota di personale stabilita nel 33 per cento dei dipendenti in servizio (pari ad 1 unità) valutati positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

La graduatoria tra i dipendenti è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento
- b) in caso di parità , viene stilata un graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media delle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità viene tenuta in considerazione la valutazione della performance organizzativa operata in base alle schede
- d) in casi di ulteriore parità si prenderanno in considerazioni gli anni precedenti il triennio sopra considerato, fino a riscontrare un valutazione diversa che permetta la definizione di una graduatoria;

L'eventuale quota non erogata viene ridistribuita tra il restante personale che ha ottenuto una valutazione pari ad almeno 90.

Il Dipendente valutato, qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta, entro 7 gg. può motivatamente chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione il quale, nei 10 gg. successivi, promuove il contraddittorio e la conseguente eventuale modifica della valutazione.

Decorsi i tempi sopra indicati, il Responsabile del Servizio finanziario determina in ordine alla liquidazione dei compensi da erogare ai dipendenti

Allegato alla delibera G.C. n.66 del 23.12.2019

Il Segretario Comunale

F.to Dr.ssa Angelina Marano

Copia conforme all'originale

Il Funzionario incaricato

F.to Angela Stroppa