

COMUNE DI SONCINO

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*).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (comune a tutto il personale)

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*.

Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che:

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.”*

Criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato dei responsabili di Posizione organizzativa

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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**” - allegato N 1 alla presente - ed approvati dalla giunta comunale in sede di approvazione PEG /Piano della performance.

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

Gli obiettivi di PEG sono oggetto di pesatura iniziale al fine della determinazione del grado di rilevanza degli stessi.

La valutazione finale della performance organizzativa di ogni dipendente è data dalla media ponderata dei punteggi ottenuti in relazione ad ogni obiettivo.

I fattori su cui, congiuntamente la Giunta ed il Segretario generale / NIV determinano il grado di rilevanza degli obiettivi di PEG sono, in linea di massima i seguenti:

1. **strategicità e coerenza** dell'obiettivo, anche per grado di strumentalità ed efficacia rispetto all'obiettivi strategici e alle linee di mandato;
 2. **esaustività e chiarezza** degli elementi descrittivi dello stesso;
 3. **complessità e grado potenziale di impatto sugli stakeholder**;
 4. **innovatività e grado di miglioramento** che l'obiettivo persegue;
 5. **misurabilità** attraverso l'identificazione di indicatori oggettivi e significativi in funzione delle finalità dichiarate negli obiettivi stessi.
- Annualmente i fattori di pesatura possono essere variati.

A ciascuno dei sopra riportati fattori viene assegnato un punteggio su una scala da 1 a 10. La sommatoria determina il grado di rilevanza di ciascun obiettivo individuale che sarà pertanto rappresentato da una scala di valori compresi tra 5 e 50.

La valutazione della performance organizzativa sarà effettuata dal Nucleo di valutazione in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG/ Piano della performance; il punteggio sarà graduato in cinque fasce con un massimo pari a 30 punti su un totale di 100 punti., come descritto nella successiva **tabella "A"**.

Tabella A - PUNTEGGI / OBIETTIVI

Punteggio massimo disponibile = punti 30

PARAMETRO:	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
OBIETTIVI contenuti negli strumenti programmatici (PEG/ piano della performance	< = 60 %	0
a) OBIETTIVI DI MANTENIMENTO/ MIGLIORAMENTO / SVILUPPO	< = 70 %	10
	< = 80 %	20
	< = 90 %	25
	< = 100%	30

Il punteggio finale attribuito alla performance organizzativa si ottiene calcolando la media ponderata (dove i pesi sono dati dal grado di rilevanza degli obiettivi di PEG, come sopra specificato) dei punteggi ottenuti in relazione ai singoli obiettivi.

Così, ad esempio: posto n. 3 obiettivi, ciascuno con peso rispettivamente di 5, 25 e 30, realizzati nelle seguenti percentuali: 70%, 80% e 90%, si avrà: $(10*5 + 20*25 + 25*30)/60 = 1300/60 = 21,66$

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è data dal comportamento atteso da ciascun titolare di PO nell'espletamento del ruolo di responsabile delle funzioni cui è preposto, nella gestione delle risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

Il NDV, per la valutazione di questo ambito, si avvale anche delle indicazioni fornite dal Segretario Generale e dal Sindaco.

Il comportamento dei titolari di PO viene valutato in relazione a dieci parametri elencati nella **tabella B**; ad ogni parametro verrà assegnato un punteggio, compreso tra 0 e 7, 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

TABELLA B- COMPORAMENTO- punteggio max : 70

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	insufficiente	0
	non significativa	1
	significativa	3
	adeguata al ruolo	5
	rilevante	7
2 – Flessibilità operativa	insufficiente	0
	non significativa	1
	significativa	3
	adeguata al ruolo	5
	rilevante	7
3 – Sensibilità all'innovazione	insufficiente	0
	non significativa	1
	significativa	3
	adeguata al ruolo	5
	rilevante	7
4 – Capacità di approccio e risoluzione problemi	insufficiente	0
	non significativa	1
	significativa	3
	adeguata al ruolo	5
	rilevante	7

5 – Iniziativa propositiva	<p>insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante</p>	<p>0 1 3 5 7</p>
6 – Autonomia nella gestione delle problematiche complesse	<p>insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante</p>	<p>0 1 3 5 7</p>
7 – Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	<p>insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante</p>	<p>0 1 3 5 7</p>
8 – Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni	<p>insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante</p>	<p>0 1 3 5 7</p>
9 – Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	<p>insufficiente non significativa significativa</p>	<p>0 1</p>

	adeguata al ruolo rilevante	3 5 7
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 1 3 5 7

L'indennità di risultato viene stabilita annualmente dalla giunta, nella misura minima del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative; la ripartizione tra i vari responsabili viene decisa in sede di approvazione del PEG/PdP. Qualora non altrimenti specificato dalla Giunta Comunale, la percentuale del 15% di cui sopra, è fissata al 20% e viene ripartita tra i responsabili proporzionalmente alla retribuzione di posizione.

La retribuzione di risultato viene erogata, su proposta del NDV, in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni singolo dipendente, secondo le fasce di merito più sotto riportate.

Il punteggio finale per ciascun dipendente titolare di PO è dato dalla somma di quello ottenuto in sede di valutazione della performance organizzativa di settore (max 30 Punt) e di quello relativo della valutazione della performance individuale (max 70 punti).

La valutazione avviene di norma nel mese di marzo dell'anno successivo, rispettando la seguente procedura:

- a) Ciascun responsabile di servizio redige una relazione inerente l'attività svolta, in vista del raggiungimento degli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento degli stessi;
- b) l'O.I.V./NDV, sentiti anche i responsabili della struttura politica, inserisce le proprie valutazioni nelle seguenti schede: **SCHEDA INDIVIDUALE OBIETTIVI GESTIONALI" - ALLEGATO N 1 – e SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPORAMENTO PO – ALLEGATO 2;**
- c) tali schede vengono presentate/trasmesse individualmente a ciascun responsabile di settore interessato, assegnando 10 giorni tassativi dalla ricezione per avanzare eventuali osservazioni;
- d) l'O.I.V./NDV svolge un colloquio con i ricorrenti entro i successivi 10 giorni e decide sull'accoglimento o meno del ricorso;

e) l'O.I.V./NDV adotta il provvedimento finale, comunicandolo al Servizio Risorse Umane per i relativi adempimenti.

Le fasce di merito sono 6: a ciascuna corrisponde una percentuale dell'indennità di risultato, come esplicitato in seguito.

Le eventuali economie realizzate nell'applicazione della procedura per la corresponsione delle indennità di risultato costituiscono economie di bilancio.

FASCE DI MERITO

La corresponsione dell'indennità di risultato viene effettuata come segue:

- a) per valutazioni fino a 50 punti si eroga il 50 % dell'indennità di risultato;
- b) per valutazioni da 51 a 60 punti si eroga il 60 % dell'indennità di risultato;
- c) per valutazioni da 61 a 70 punti si eroga il 70 % dell'indennità di risultato;
- d) per valutazioni da 71 a 80 punti si eroga il 80 % dell'indennità di risultato;
- e) per valutazioni da 81 a 90 punti si eroga il 90 % dell'indennità di risultato;
- f) per valutazioni da 91 punti si eroga il 100 % dell'indennità di risultato

Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti al restante personale

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 individuale
 - 30% alla remunerazione della performance organizzativa

Le risorse destinate a compensare **la performance individuale ed organizzativa**, come sopra calcolate, vengono ripartite **tra le aree** secondo i "CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE QUOTE FONDO PER AREA", come da ultimo confermati con il CCDI 2018/2019 (vedi allegato 3 alla presente)

Le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa, suddivise per area, vengono ripartite tra i dipendenti secondo i "CRITERI PER LA "DETERMINAZIONE DELLA QUOTA TEORICA INDIVIDUALE ASSEGNATA", come da ultimo confermati con il CCDI 2018/2019 (vedi allegato 3 alla presente)

Le risorse destinate alla performance organizzativa, come sopra calcolate, vengono incrementate delle risorse di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL e destinate alla remunerazione dei progetti e degli obiettivi specifici di settore.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'importo destinato alla **performance individuale** viene erogato utilizzando la stessa metodologia stabilita per i titolari di PO, utilizzando i seguenti parametri e punteggi:

TABELLA C- COMPORTAMENTO DIPENDENTI- punteggio max : 100		
PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	insufficiente	0
	non significativa significativa	4 6
2 – Flessibilità operativa	adeguata al ruolo rilevante	8 10
	insufficiente	0
	non significativa significativa	4 6
	adeguata al ruolo rilevante	8 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 adeguata al ruolo	0 4 6 8

	rilevante	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 per i dipendenti viene effettuata dal Responsabile di Servizio unitamente al Segretario Comunale attraverso la compilazione della sezione II della **SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI - ALLEGATO 4**

Per poter accedere all'erogazione dei compensi legati alla performance individuale è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 50. Il compenso viene erogato percentualmente in base ai punti ottenuti. Per i dipendenti che ottengono un punteggio pari o superiore a 90 il compenso è erogato in toto.

Nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale ad una quota di personale stabilita

nel 20 per cento dei dipendenti in servizio 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 considerazione 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 in ciascuna area viene ridistribuita all'interno dell'area stessa tra il predetto personale che ha ottenuto una valutazione pari ad almeno 90.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ogni anno con l'approvazione del PEG / Piano della performance, la Giunta approva /individua gli **obiettivi operativi e di miglioramento legati all'attività ordinaria**, nonché i **progetti/ obiettivi strategici** di ciascuna area per l'anno in corso.

Il responsabile di area assegna gli obiettivi di settore ed i progetti strategici ai dipendenti della propria area;

A questi ultimi riserva una quota delle risorse destinate alla performance organizzativa, da stabilire in sede di CCDI; tale quota viene utilizzata dalla giunta per valorizzare i singoli progetti.

La restante quota già ripartita tra i dipendenti secondo la metodologia sopra descritta (cfr. allegato 3), è destinata a compensare gli obiettivi operativi e di miglioramento dell'attività ordinaria.

I dipendenti sono valutati in base al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati, attraverso la compilazione della **sezione 1 della SCHEDA INDIVIDUALE - ALLEGATO N 4.**

Il relativo compenso verrà riconosciuto in misura direttamente proporzionale alla percentuale media di realizzazione degli obiettivi.

Il Dipendente valutato, qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta, entro 7 gg. può motivatamente chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione.

Detto organismo, nei 10 gg. successivi, conduce una verifica complessiva del processo di valutazione effettuato dal Responsabile di Servizio e – se del caso – promuove il contraddittorio e la conseguente eventuale modifica della valutazione.

Decorsi i tempi sopra indicati e comunque entro il 10 marzo, il Responsabile del Servizio determina in ordine alla liquidazione dei compensi da erogare ai dipendenti dell'area

