



COMUNE DI CENTALLO

(Provincia di Cuneo)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con delibera di G.C. n. 180 del 17.10.2011

ART. 1. INTRODUZIONE.

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito **“Decreto”**, introducono il concetto di performance organizzativa ed individuale, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione, a partire dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29.

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa “all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”.

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del 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 all'articolo 14 del Decreto.

Il suddetto art. 14 del Decreto non si applica direttamente ai Comuni stante il mancato rinvio disposto dall'art.16, comma 2, del Decreto.

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che “la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”;
- al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate “al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità

organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito “Sistema”, ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest’ultimo caso:

- Ai Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa.
- Al personale non responsabile di Area.

Il presente Sistema affida la predisposizione e l’aggiornamento del sistema di misurazione delle performance all’ Organismo Comunale di Valutazione secondo le competenze previste dal Regolamento Uffici e Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 31.12.2010.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 7 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione di cui all’articolo 13 del Decreto individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all’applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti nell’ente;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema contiene le modalità ed i tempi con cui il Comune gestisce:

- il Ciclo di gestione della performance di cui all’articolo 4 del Decreto,
- definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all’articolo 5 del Decreto,
- effettua il monitoraggio della performance di cui all’articolo 6 del Decreto.

ART. 2 – PIANO DELLA PERFORMANCE.

Gli atti della programmazione (Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il (PRO) Piano relativo alle assegnazione Risorse e Obiettivi, Piano opere pubbliche, contengono gli elementi necessari per la redazione del piano della performance dell’Ente.

ART. 3 - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

3.1. GLI AMBITI

Ai sensi dell’articolo 8 del Decreto, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

Quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione:

- l’attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell’effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, anche alla luce delle “Linee guida per la definizione degli standard di qualità”, emanate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con Delibera n. 88 del 24 giugno 2010;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

Quanto al coinvolgimento di soggetti esterni all'amministrazione:

- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi.

3.2. GLI OBIETTIVI.

- L'individuazione degli obiettivi è definita in particolare con l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica triennale diretta ad assicurare la performance gestionale dell'amministrazione per le attività consolidate nelle funzioni di diversi settori e con l'approvazione del Piano degli Obiettivi (PDO) nella logica della programmazione partecipata dai Responsabili di Area.
- Gli obiettivi strategici di sviluppo e di miglioramento saranno diretti alla realizzazione del Programma di mandato, per migliorare accrescere i servizi o per attivare un nuovo servizio.
- Entro il termine di approvazione del Bilancio di previsione, la Giunta, definisce le priorità e i criteri generali per l'allocazione delle risorse finanziarie – da effettuarsi in sede di formazione del bilancio di previsione – che vengono anticipate, nel corso di appositi incontri di condivisione, ai responsabili di Area, al fine di recepirne contributi e suggerimenti volti a garantire:
 - l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
 - la coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria.
- Entro i 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del Consiglio Comunale, la Giunta Comunale congiuntamente al Piano Risorse Obiettivi (P.R.O.) approva il Piano degli Obiettivi (P.D.O.)/Piano della Performance e le relative pesature degli obiettivi stessi, nella logica della programmazione partecipata dai Responsabili di Area.

Al fine di garantire l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, si provvede alla predisposizione contestuale delle schede P.R.O. relative a ciascun Responsabile contenenti gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato.

Il Piano prima di essere sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione, viene validato dall'organismo di valutazione che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

La Giunta Comunale approva il **P.R.O.** Piano Risorse Obiettivi — **P.D.O.** Piano dettagliato degli obiettivi con la misurazione degli obiettivi in esso individuati anche con il Piano della Performance. e li assegna ai vari responsabili.

3.3. LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI.

Il periodo, successivo all'assegnazione del **P.R.O.** Piano Risorse Obiettivi — **P.D.O.** Piano dettagliato degli obiettivi e fino al termine dell'anno di gestione, è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi programmati ed assegnati;

A fine Settembre, in concomitanza con il processo di verifica degli equilibri finanziari, è prevista una fase intermedia di verifica, con il coinvolgimento del Nucleo/Organismo di Valutazione, sull'andamento dei progetti da parte dei Responsabili di Area.

In tale fase è possibile inoltre, per quest'ultimi, proporre modifiche ed integrazioni sulle fasi progettuali e sugli indicatori sulla scorta anche delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

Il primo trimestre dell'anno è dedicati alla stesura della relazione generale sull'attività amministrativa e la gestione dell'anno precedente e alla rilevazione dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato.

Con l'approvazione del conto consuntivo dell'anno precedente da parte dell'amministrazione comunale, l'Organismo di Valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La fase di "consolidamento" dei risultati porterà infine alla redazione ed approvazione del "*Controllo di Gestione*" e della "*Relazione sulla Performance*" essa si aggiunge al Rendiconto di Gestione così come previsto nel regolamento Uffici e Servizi all'art. 24.

La valutazione della performance organizzativa dell'ente fornisce un contributo del 10% del punteggio complessivo di ciascun lavoratore.

ART. 4 - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.
--

4.1 Gli ambiti.

L'articolo 4, comma 2, lettera e), sub 1), della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha previsto la valutazione per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

- a) per i dirigenti e per il personale responsabile di una 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 e manageriali dimostrate;
 - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- b) 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.

4.2 Il sistema di misurazione e valutazione individuale del Comune di Centallo.

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

- per aver posto un collegamento 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, della posizione organizzativa che la dirige e del segretario comunale;
- per la compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale, dirigenziale e non, è valutato con **gli stessi meccanismi**;

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti:

- **gli obiettivi conseguiti**;
- **comportamenti organizzativi dimostrati**.

La misurazione del grado di **conseguimento degli obiettivi** assegnati fornisce un contributo del **40%** del punteggio di ciascun lavoratore.

Dal mese di gennaio il livello di rendimento dei servizi è determinato dal Responsabile di Area sulla base dell'attuazione del PRO dell'anno precedente (compilando il referto di gestione del PRO al 31 dicembre e il raggiungimento degli obiettivi assegnati monitorati).

Il Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

Per quanto riguarda il Responsabile di Area, la determinazione della quota del punteggio di valutazione relativa avviene calcolando la media dei risultati delle “*schede di monitoraggio degli obiettivi*” **Allegato B**) dei servizi di competenza;

Per il restante personale (DIPENDENTI) invece il punteggio si calcola in base alla % di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dei servizi a cui è stato assegnato.

La valutazione dei **comportamenti organizzativi** attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del **50%** del punteggio di ciascun lavoratore.

Con appositi colloqui tra l'Organismo Comunale di Valutazione e ciascun Responsabile di area sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Allo stesso modo sono svolti colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare gli elementi di analisi del personale Responsabile di Area da quello del restante personale.

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna da parte dei Responsabili dei servizi all'amministrazione dell'ente, delle stesse entro il mese di febbraio/marzo debitamente compilate e sottoscritte per approvazione del dipendente.

4.3 Procedure di conciliazione.

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario comunale, sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 5 giorni.

ART. 5 - SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Allegate si riportano le schede di valutazione differenziate tra:

- quella destinata al personale non dirigente (**allegato A**)
- quella destinata ai Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative (**allegato B**).
- quella destinata al Segretario Comunale (**allegato C**) già in atto presso l'ente vedi G.C. 2004 n. 239 e modificata con la presente atto;

ART. 6 - POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO.

6.1 RESPONSABILI DI AREA TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Per quanto riguarda il personale Responsabile di Area, il decreto n°150 del 2009 tace sul loro posizionamento in fasce di merito;

Tuttavia, al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, con riferimento a queste posizioni si procede con l'erogazione della retribuzione variabile di RISULTATO con le seguenti modalità:

1. valutazione minima di 60/100;
2. frequenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento;
3. rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito;

6.2 PERSONALE NON responsabile di servizi di categoria B C D .

Per quanto riguarda il personale non Responsabile di Servizio/Area si procede alla suddivisione dei dipendenti in tre fasce di merito così determinate:

Fascia di merito		% di personale	persone	% di risorse da attribuire	media a testa
1	Eccellente				
2	Buono				
3	Adeguito				

La ripartizione in fasce di merito avviene, con riferimento a tutto il personale non dirigenziale in servizio presso l'ente, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica di ciascuno; in caso di parità di punteggio, si calcherà la media delle votazioni degli ultimi tre anni di servizio c/o il Comune di Centallo ed in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio presso il Comune di Centallo.

Nel caso in cui risulti che il numero di dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale suddetta non sia intero, si arrotonderà all'unità superiore o inferiore in modo da non dare resti o eccedenze.

Per essere ammessi al processo di ripartizione in fasce di merito occorre una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione.

La percentuale di risorse economiche da attribuire a ciascuna fascia di merito sarà stabilito in sede di contrattazione collettiva decentrata (nel rispetto dell'obbligo di destinare una quota prevalente delle risorse alla fascia alta di merito rispetto alle altre) nella quale saranno, altresì, definiti i criteri per procedere, all'interno delle fasce, alla quantificazione dell'ammontare del premio da erogare.

Contestualmente alla erogazione al personale del trattamento accessorio vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

*** **

