



COMUNE DI TRIGOLO

Provincia Cremona

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:

- a) 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;
- b) 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

- c) 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.
- d) 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 adeguata al ruolo rilevante	6 8 10	
2 – Flessibilità operativa	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 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	0	

	non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	4 6 8 10
7 – Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 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 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 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. Decorso i tempi sopra indicati, il Responsabile del Servizio finanziario determina in ordine alla liquidazione dei compensi da erogare ai dipendenti

SCHEDA INDIVIDUALE OBIETTIVI GESTIONALI
--

OBIETTIVO N.....**DENOMINAZIONE:**

Di sviluppo	...	Di mantenimento		trasversale	
Descrizione:					

Fasi delle attività previste per il raggiungimento dell'obiettivo (1)		Data di avvio	Data di conclusione
Nr.	Attività 2019		
1			
2			
3			
4			
5			

(1) Se le attività investono un periodo superiore all'anno dovrà essere predisposta un'ulteriore tabella per il periodo successivo e gli indicatori di risultato dovranno essere riferiti ad ogni specifica annualità

A	B	C	D
Risultato atteso	Indicatori	Criteri di valutazione	Esito valutazione - punteggio attribuito
		100% : 100	
		90%: 90	
		80%: 70	
		70%: 50	
		50%: 0	

SCHEDA DI VALUTAZIONE
COMPORTAMENTO DIPENDENTI

DIPENDENTE _____

AREA:

Categoria di appartenenza _____ **posizione economica** _____

<u>INDICATORI DI VALUTAZIONE</u>	<u>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</u>	<u>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</u>
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	10	
2 - Flessibilità operativa	10	
3 - Sensibilità all'innovazione	10	
4 - Capacità di approccio e risoluzione problemi	10	
5 - Iniziativa propositiva	10	
6 - Autonomia nella gestione delle problematiche complesse	10	
7 - Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	10	
8 - Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni	10	
9 - Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	10	
10-Grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti di gruppo ai quali partecipa	10	
TOTALE PUNTEGGIO	100	
	IMPORTO EROGABILE	PRODUTTIVITA' SPETTANTE
	€	€

Il Segretario Comunale

Comunicato al valutato: _____

Eventuali osservazioni del valutato:

