

CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

(art.20 comma 2, d.lgs. n.33/2013)

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

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.

La misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata:

- 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 (Per la differenziazione dei giudizi si utilizza il calcolo della Deviazione Standard o Scarto Quadratico Medio, il cui simbolo è identificato con la lettera greca σ (sigma), restituisce la distanza media dei dati dalla media degli stessi, la formula è la seguente (in excel la formula usata è DEV.ST.POP (val1, val2...))):

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

Per quanto concerne la concreta verifica e valutazione dell'obiettivo riferito al primo anno, il cui valore deve essere superiore a 6, si faccia il seguente esempio di valutazione effettuata su 5 persone:

Valutazione 1= 100; Valutazione 2= 100; Valutazione 3= 90; Valutazione 4= 90; Valutazione 5= 84. Lo scarto quadratico medio risulta pari a 6,273 maggiore di 6);

2. 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 individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune, si riferisce sia alla valutazione dirigenziale, sia a quella relativa alle posizioni organizzative, ed infine a quella del personale dei livelli e per quest'ultimi distinta anche in performance organizzativa.

A. Misurazione e valutazione dirigenziale

Per quanto riguarda il processo, a regime, della misurazione e valutazione della performance la tabella che segue ne mostra la sintesi:

FASI	Pianificazione strategica	Programmazione	Controllo	Rendicontazione	Valutazione	Premialità
ATTIVITÀ	Definizione strategie di medio - lungo periodo	Definizione degli obiettivi triennali	Verifica sullo stato avanzamento obiettivi	Rendicontazione dei risultati e delle performance	Valutazione dei risultati delle prestazioni	Erogazione dei premi
TEMPI	Entro la data di approvazione del bilancio di previsione, da inserire nella revisione programmatica		Cadenza trimestrale	Entro il 31 gennaio dell'anno successivo	Entro il 31 marzo	Entro il 30 aprile
STRUMENTI	Piano strategico Bilancio di previsione		Sistema di misurazione Definizione indicatori	Relazione della performance entro il 30 giugno	Schede di valutazione	Sistema di valutazione
SOGGETTI RESPONSABILI	Organo di indirizzo politico (consiglio comunale)	Giunta Comunale	Segretario Generale e Dirigenti	Segretario Generale, Dirigenti e Posizioni organizzative	Nucleo di valutazione o OIV (segretario generale e dirigenti) ed i dirigenti (P.O. e personale	Graduatoria per fasce per dirigenti, P.O. e A.P. e per il personale dei livelli per singolo settore

I dirigenti sono valutati per il 75% in relazione agli obiettivi strategici ed operativi annuali, definiti con atto di Giunta Comunale, sia per il 25% per le competenze ed i comportamenti organizzativi.

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI PERIODO 2016-2018

Scheda di valutazione dei dirigenti

Sessione di valutazione	Anno 2016	
Nome e cognome		Incarico:
Valutatore		

Raggiungimento degli obiettivi individuali PESATURA:

100/100

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1	Procedura di riequilibrio finanziario	Rispetto parametri piano di riequilibrio finanziario e della deliberazione di G.C. n.66/2015	Valori non inferiori al piano e alle direttive vincolanti della G.C.	15		
2	Recupero risorse entrate e rispetto tempi medi di pagamento	Attivazione puntuale delle procedure per il recupero dei residui attivi e delle quote di competenza.	Verifica velocità di riscossione rispetto all'anno precedente Tempi medi di pagamento inferiori a quelli del d.l.66/2014	15		
3	Equilibri di bilancio	Obbligatoria verifica dei vincoli dei vincoli finanziari, sia di cassa che di competenza	Rispetto degli equilibri di bilancio	15		
4	Formalizzazione del DUP da parte di ogni Settore	Qualità delle informazioni inviate conformi alle disposizioni legislative	Entro il 10/07/2016	15		
4	Attivazione e verifica del Piano della performance di Settore	Attivazione del piano della performance, definizione obiettivi individuali e organizzativi	Almeno n.8 obiettivi	5		
5	Differenziazione dei giudizi di valutazione al proprio personale dipendente	Scarto quadratico medio	Indicatore maggiore di 8	5		
6	Valutazione prestazioni effettuate dal Sindaco	Osservanza delle direttive dell'Organo politico	Rispetto dei tempi	5		
7	Autovalutazione del dirigente (competenze e comportamenti organizzativi)			25		
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

Giudizio del Sindaco: La valutazione finale del punteggio da attribuire al singolo dirigente è rimessa al Sindaco, a seguito della proposta avanzata dal Nucleo o organismo di valutazione, a tal fine il Sindaco

conserva una valutazione pari al 5% (cinque punti) da attribuire al dirigente sulla base dell'osservanza delle direttive allo stesso impartite dall'organo politico (sindaco, giunta o Consiglio Comunale).

B. Misurazione e valutazione posizioni organizzative e alta professionalità

I dirigenti, in sede di conferimento degli incarichi alle posizioni organizzative, dovranno assegnare alle stesse gli obiettivi operativi annuali, in un numero non inferiore a tre e non superiore a 5. La valutazione effettuata e l'inserimento nella fascia alta da parte del personale titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, porterà alla conferma per l'anno successivo dell'incarico ricevuto. La valutazione nella fascia più bassa per due anni consecutivi comporterà l'impossibilità di conferma della posizione organizzativa o dell'alta professionalità. Anche in tale situazione, come per i dirigenti, l'assegnazione degli obiettivi rappresenta il 75% della valutazione, mentre il 25% è demandato all'autovalutazione da parte del personale sui comportamenti organizzativi e sulle competenze dimostrate.

Scheda di valutazione delle posizioni organizzative

Sessione di valutazione	Anno ____	
Nome e cognome		Incarico:
Valutatore		

Raggiungimento degli obiettivi individuali PESATURA: 100/100

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1	Scheda obiettivo 1			20		
2	Scheda obiettivo 2			20		
3	Scheda obiettivo 3			35		
4	Autovalutazione (competenze e comportamenti organizzativi)			25		
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

In considerazione dell'importo minimo della retribuzione di posizione della posizione organizzativa o Alta professionalità prevista contrattualmente è pari al 10% della retribuzione di posizione corrispondente, nonché della percentuale massima non superiore al 25% della retribuzione di posizione.

C. Misurazione e valutazione dipendenti

Performance organizzativa

La performance organizzativa, prevede infatti che i dirigenti assegnano al proprio personale trimestralmente obiettivi organizzativi valutando i comportamenti ottenuti dal personale in merito agli obiettivi ottenuti. La percentuale del fondo della produttività da dedicare alla performance organizzativa è inferiore al 50% della produttività complessiva e sarà distribuita trimestralmente come avvenuto sino ad oggi, l'obiettivo a disposizione di ogni dirigente per la valutazione non potrà essere superiore ad una media di punteggio attribuito superiore all'85%. I dirigenti che effettuino valutazione superiori al valore obiettivo dell'85% avranno a disposizione nella sessione contrattuale successiva un valore pari alla differenza distribuita, costituendo inoltre valutazione negativa sulla differenziazione non effettuata pari alle seguenti percentuali: valutazione effettuata dal 86% al 90% , decurtazione della retribuzione di risultato del dirigente pari al 5% rispetto a quella attribuita allo stesso a seguito di valutazione annuale, 90% al 100%, decurtazione della retribuzione di risultato pari al 20% rispetto a quella attribuita allo stesso a seguito di valutazione annuale.

Performance individuale o di gruppo

La performance individuale dei dipendenti la cui premialità, in attesa della definizione da parte dei contratti collettivi del concetto di prevalenza, è oggi da considerare in relazione alla prevalenza delle risorse definite della produttività complessiva (al netto degli importi stanziati ai sensi dell'art.15 comma 5). La valutazione che spetterà ai dirigenti dovrà essere differenziata (come da obiettivo agli stessi attribuito).

Scheda riepilogativa di valutazione performance individuale e/o di gruppo del Personale

Sessione di valutazione	Anno ____	
Nome e cognome		Categoria:
Valutatore		

Raggiungimento obiettivi individuali e/o di gruppo programmi

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1						
2						
3						
4						
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

Per il personale di categoria D e C gli obiettivi individuali e/o di gruppo dovranno essere elaborati dal Dirigente sulla base quanto più possibile di elementi oggettivi di misurazione , mediante sistemi di rilevazione a consuntivo delle verifiche sugli obiettivi (sistema informatico) o sulla base delle rilevazioni manuali. Per il personale di categoria B i dirigenti potranno utilizzare anche la valutazione sui comportamenti organizzativi tenuto conto di quanto segue:

- Capacità gestionali, intese come:
 - o Capacità di interpretare il proprio ambito di responsabilità in modo flessibile
- Capacità relazionali, intese come:
 - o Capacità di stabilire e gestire rapporti interpersonali con l'utenza
 - o Capacità di favorire l'armonia e la coesione delle persone
- Capacità cognitive, intese come:
 - o Capacità di elaborare con buona chiarezza dati ed informazioni
- Orientamenti, intesi come:
 - o Capacità ad adattarsi a lavorare in situazione e con persone diverse
 - o Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazione di lavoro emotive, ostili o stressanti
 - o Attenzione alla particolare tipologia dei dati trattati ed accortezza nell'utilizzo di notizie delle quali si viene a conoscenza.