

# **SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Con riguardo alla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi, le parti concordano di estendere al Comune di Rosta, in attuazione di quanto stabilito nella riunione del 14 luglio 2011, la metodologia già condivisa a livello dei comuni della Comunità Montana Valle Susa e Sangone, diretta a valorizzare i principi di premialità previsti dal D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e di utilizzare le schede di valutazione per le posizioni organizzative e per i restanti dipendenti, nel testo allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

La suddetta metodologia si basa sulle seguenti linee guida.

- la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente;
- gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico — amministrativo, con le modalità indicate al punto precedente, dovranno essere:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
  - commisurabili in termini concreti e chiari
  - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
  - riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno
  - commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
  - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
  - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
  - gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.
- la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e del segretario comunale è collegata:
  - a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
  - d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - e) alle capacità di relazione con l'utenza;
  - f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.

Gli indici relativi alle lettere a, b, c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d, e, f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40% del totale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d) alle capacità di relazione con l'utenza.

Gli indici relativi alle lettere a, b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del

totale. Gli indici relativi alle lettere c, d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, normalmente entro ottobre.

Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.

Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

a) per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;

b) per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

- L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue

| FASCE  | CALCOLO QUOTA PREMI  |
|--|--|
| da 90 a 100  | percentuale x 1,1  |
| da 60 a 89   | Percentuale  |
| da 50 a 59   | percentuale x 0,9  |
| sotto 50   | 0  |
| non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti |  |
| le quote individuali sono il risultato di  | Fondo produttività/(tot. n. dipendenti x valutazione individuale) x valutaz. individuale |

Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative e il segretario comunale. Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Somatoria n° dipendenti} \times \text{punti singolo}} \times \text{punti singolo}$$

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val. obiettivo x 0,7) + (val. comp. org. x 0,3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0,6) + (val. comp. org. x 0,4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo con decorrenza dall'anno 2011.