

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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*.

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

L'art. 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'art. 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'art. 14 del Decreto. A tal proposito si precisa, come anche la CIVIT ha ribadito con la delibera n. 121 del 9.12.2010, che detto organismo non è obbligatorio per gli enti locali e che i comuni possono, nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta in materia, prevedere un diverso Organo di Valutazione.

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.

All'interno dell'Ente non sono previste figure dirigenziali. Pertanto ai sensi dell'art. 9 comma 2, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale 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:

- alle posizioni organizzative preposte alla direzione dei Settori/Aree;
- al personale non titolare di posizioni organizzative.
- 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 documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema individua le modalità ed i tempi con cui l'Ente gestisce il ciclo della performance di cui all'art. 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.

Il Sistema, infine, è stato predisposto in modo tale che la valutazione e la misurazione della performance organizzativa ed individuale tengano conto anche del “rapporto tra il

personale complessivamente impiegato nell'Ente" e della "dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti".

A tal fine va quindi evidenziato che:

- Il Comune di Taglio di Po conta al 01.01.2018 n. 1486 abitanti;
- che i dipendenti attualmente in servizio sono 26 a fronte del maggior numero di posti previsti alla dotazione organica dell'Ente;
- che il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 / 185,7
- che il rapporto suddetto è, quindi, inferiore rispetto a quello dei Comuni nella fascia di popolazione da 1.000 a 2.999 abitanti, fissato dal D.M. Interno 16 marzo 2011, ridotto del 20% ex art. 3, c. 121, lett. b) della legge n. 247/07, che è pari a 1 / 156 abitanti;

Di tale dato oggettivo dovrà, quindi, tenersi conto, oltre che in sede di valutazione e misurazione della performance organizzativa, anche in sede di misurazione e valutazione della performance individuale e, conseguentemente, per quanto riguarda:

- il punteggio da attribuire a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- il fattore "quantità delle prestazioni" al quale verrà attribuito un peso ponderale elevato (vedasi schede allegate).

2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

2.1 Gli ambiti

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne,

- quanto agli obiettivi 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, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - 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;
- quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:
 - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

2.2 Gli obiettivi

L'individuazione degli obiettivi finalizzata alla redazione del "piano delle performance" è definita in armonia con le linee guida di mandato - Relazione di Inizio Mandato - e con il Documento Unico di Programmazione al fine di assicurare:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
- la coerenza degli obiettivi con il ciclo di programmazione finanziaria.

Il Segretario Comunale cura la predisposizione del Piano della Performance contenente gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato, coadiuvato nella logica della programmazione partecipata, dai responsabili di settore.

Il Piano, prima di essere sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione, viene validato dal Nucleo di Valutazione..

La Giunta Comunale approva il Piano della Performance.

Le schede obiettivo potranno essere predisposte dai titolari di posizione organizzativa di ciascuna Area e potranno essere approvate dalla Giunta Comunale in un secondo momento, tenendo conto degli obiettivi già definiti in via generale nei documenti di programmazione, di competenza del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale.

2.3 La misurazione e la valutazione

Il mese di gennaio è dedicato, di norma, alla stesura della relazione generale sull'attività amministrativa e sulla gestione dell'anno precedente e alla rilevazione dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato. Entro il mese di aprile, di norma, il Nucleo di Valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La fase di "consolidamento" dei risultati porterà infine alla redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance.

Gli indicatori della performance organizzativa, che verranno fissati di volta in volta nel piano della performance, devono essere:

- chiari, espressi in maniera leggibile e comprensibile;
- definiti, quantificabili, per evitare giudizi astratti e qualitativi, per consentire il confronto nel tempo, tenuto conto anche del rapporto dipendenti/popolazione sopra evidenziato;
- misurabili, rilevabili da sistemi idonei, anche fra quelli disponibili all'interno dell'Ente;

Gli indicatori della Performance sono sottoposti a costanti attività di monitoraggio, allo scopo di verificare le performance realizzate alla luce delle aspettative dell'utenza.

La valutazione viene effettuata dai Responsabili di servizio sulla base della schede già approvate con Piano della Performance 2011.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1 Gli ambiti

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

3.2 Gli obiettivi ed i comportamenti organizzativi

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

- per aver posto un collegamento strettissimo fra le 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 compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale è valutato con meccanismi analoghi. Per i titolari di P.O. e Segretario vi è altro sistema.

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi tenuti.

La valutazione viene effettuata dai Responsabili di servizio sulla base delle schede come descritte, e già approvate nei piani della performance degli anni precedenti.

3.3 La misurazione e la valutazione

Entro il mese di gennaio, di norma, vengono effettuate le valutazioni e redatte le schede di valutazione della performance.

Per il personale non titolare di posizione organizzativa il livello di rendimento è determinato dal personale di posizione organizzativa responsabile dell'Area di appartenenza, sulla base di apposito sistema.

Per il personale titolare di posizione organizzativa il livello di rendimento viene determinato dal Nucleo di Valutazione, sulla base di apposito sistema correlato.. Il punteggio finale si calcola in base ai risultati raggiunti dalla propria Area, in relazione agli obiettivi assegnati ed ai servizi gestiti.

Il Nucleo di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione. In apposite sessioni di colloquio tra il responsabile ed il personale assegnato all'Area vengono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

In apposite sessioni di colloquio tra il Nucleo di Valutazione e ciascun titolare di posizione organizzativa vengono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare i criteri / modalità di analisi del personale titolare delle posizioni organizzative da quello del personale non titolare di P.O.

Le schede di valutazione della performance vengono consegnate a ciascun dipendente, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno.

In sede di contrattazione collettiva si decide quanto attribuire alla performance organizzativa e quanto attribuire alla performance individuale, considerato comunque che Il d.lgs. 150 del 2009 impone al tavolo della contrattazione decentrata di destinare la quota prevalente del fondo ai profili del trattamento accessorio legato alla valutazione delle performance individuali del dipendente.

Nella valutazione della performance si terrà conto delle schede di soddisfazione dell'utenza fornite dall'utenza.

3.4 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 5 giorni.

4. SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sono confermate le schede di valutazione degli anni precedenti per il personale non titolare di P.O. Per i titolari di P.O. si applica sistema a parte.

5. METODO DI APPLICAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'

Posto che l'art. 6 "*norme transitorie*" del d.lgs. 1-8-2011 n. 141 (*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*) prevede che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, **la retribuzione di produttività/risultato viene attribuita:**

- **al raggiungimento della valutazione minima di 60%;**
- **con una frequenza lavorativa di almeno quattro mesi nell'anno di riferimento.** La ripartizione avviene in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria economica.

6. PAGAMENTO

Entro il mese di giugno di ogni anno, di norma, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", la relazione sulla performance, i dati relativi ai premi e l'ammontare complessivo dei premi.