

## **CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 20 D.LGS 33/2013**

Il **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**.

Il Sistema, nel pieno rispetto di quanto previsto dagli articoli nn. 7 e 9 del D.Lgs. 150/2009, in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT-ANAC di cui all'articolo 13 del medesimo Decreto, ed infine in base alle linee guida definite dall'ANCI per i Comuni, 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;
- modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La **performance organizzativa** va intesa in un duplice aspetto: come **performance complessiva dell'Ente**, e come **performance della singola Area** in cui si articola l'organizzazione del Comune.

La **performance dell'Ente verrà programmata, misurata e valutata sulla base di specifici obiettivi annuali trasversali (affidati quindi a tutti i responsabili dell'Ente)**, collegati allo stesso tempo sia agli ambiti operativi previsti dall'art. 8 del Decreto, sia alla strategia dell'Amministrazione.

Tali obiettivi trasversali e comuni, corredati dai necessari indicatori per la misurazione e la valutazione, verranno valutati sulla base del loro grado di raggiungimento. Ciascun responsabile avrà quindi il compito di rendere operativo l'obiettivo per la propria area di competenza, portando così dei risultati in termini di innovazione, o di miglioramento, o di maggiori efficacia ed efficienza, o ancora di avvicinamento dell'Ente agli stakeholder: risultati quindi in grado di migliorare complessivamente l'Ente e la sua percezione dall'esterno.

Gli indicatori di performance e i relativi target, vale a dire i valori attesi di un'attività, potranno essere:

- di efficienza (intesa come capacità di realizzare l'output migliorando il rapporto tra risorse usate e quantità dell'output);
- di efficacia (intesa come qualità dell'output che porta alla soddisfazione dei bisogni dell'utenza);
- di impatto, o di outcome (inteso come valutazione del cambiamento nel benessere degli stakeholder determinato dal risultato).

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

L'erogazione della retribuzione di risultato prevista dall'art. 42 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16/05/2001 è correlata al conseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia ed è subordinata alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati, da definire da parte dei singoli Enti.

Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario comunale sono connessi alle funzioni indicate dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, e ricomprese nell'art. 97 del TUEL di cui al D.lgs. 267/2000:

- 1) Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta;
- 2) Funzioni di rogito dei contratti dell'Ente;
- 3) Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti;
- 4) Coordinamento e sovrintendenza dei responsabili titolari di posizioni organizzative;
- 5) Esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto e dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
- 6) Espressione dei pareri di cui all'art. 49, comma 1, del TUEL in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia responsabili di servizio, o di loro assenza temporanea od impedimento.

Il Sistema prevede che la misurazione della performance individuale del Segretario comunale si componga di tre sezioni:

- performance organizzativa di Ente, intesa come coordinamento e sovrintendenza alla performance complessiva dell'Ente, collegata a specifici obiettivi trasversali e comuni;
- funzioni ex art. 97 del TUEL.

Il peso ponderato attribuito a ciascuna sezione è rispettivamente di:

□ performance organizzativa	PUNTI 60
□ funzioni ex art. 97 del TUEL	<u>PUNTI 40</u>
<b>TOTALE</b>	<b>PUNTI 100</b>

La quota di accessorio è attribuita in misura proporzionale in relazione alla performance organizzativa conseguita e all'assolvimento delle funzioni di cui all'art. 97 del TUEL.

Il risultato finale della valutazione complessiva pari o inferiore a 70 punti costituisce valutazione negativa, per la quale non può essere erogata l'indennità di risultato.

L'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale è effettuata da parte del Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione.

Nel Sistema, al fine di agevolare la valutazione delle cosiddette funzioni caratteristiche definite dall'art. 97 del TUEL, viene fornita la seguente guida alla valutazione.

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – area posizioni organizzative prevede che la misurazione della performance individuale, così come previsto dall'art 5 comma 11 del D.L. 95/2012, si componga di quattro sezioni:

- performance organizzativa di Ente collegata a specifici obiettivi trasversali e comuni;
- performance di area, collegata al grado di raggiungimento di specifici obiettivi annuali affidati a ciascuna Posizione Organizzativa;
- comportamenti organizzativi posti in essere;
- capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori

Il punteggio attribuito a ciascuna sezione è rispettivamente di:

□ performance organizzativa	PUNTI 25
□ performance di area	PUNTI 150
□ comportamenti organizzativi	PUNTI 60
□ capacità di valutazione	<u>PUNTI 15</u>
<b>TOTALE</b>	<b>PUNTI 250</b>

Per le Posizioni organizzative, la quota di retribuzione di risultato è attribuita proporzionalmente in relazione alla performance organizzativa e alla performance di area conseguite, ai comportamenti organizzativi e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Nello specifico l'indennità di risultato spettante alle singole P.O. viene determinata sulla base delle valutazioni loro assegnate in applicazione del sistema di valutazione permanente e secondo il seguente procedimento:

- a) Moltiplicando il numero delle P.O. per il punteggio massimo conseguibile da ognuna di esse sulla base del sistema (punti 250) si ottiene il monte punti ente.
- b) Dividendo l'entità del fondo destinato all'indennità di risultato delle P.O. per il monte punti ente si ottiene il valore punto.

- c) Moltiplicando il valore punto ente per il punteggio conseguito dalla singola P.O. si ottiene l'indennità di risultato spettante ad ogni P.O.
- d) Qualora la valutazione ottenuta risulti inferiore a punti 175/250 (valutazione negativa), al titolare di P.O. non spetta alcun incentivo per il risultato.
- e) Ciò che residua, effettuate le operazioni di cui sopra, è assegnato alla P.O. che ha ottenuto il punteggio massimo, a condizione che abbia ottenuto almeno punti 241/250.
- f) In caso di parità di punteggio la maggiorazione di cui al punto e) è ripartito in misura uguale tra le P.O. che hanno ottenuto il massimo punteggio, ferma restando la soglia di punti 241/250.

Il risultato finale della valutazione complessiva pari o inferiore al 175 del punteggio massimo attribuibile (punti 250) al dipendente P.O. costituisce valutazione negativa per la quale non può essere erogata l'indennità di risultato.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – **area dipendenti**, prevede che la misurazione della performance individuale rispetti quanto stabilito dall'art. 5 comma 11bis del D.L. 95/2012, "la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati."

Conseguentemente, la performance individuale – area dipendenti si compone di due sezioni:

- ❑ performance di area come contributo alla performance dell'area e/o a specifici obiettivi di gruppo;
- ❑ comportamenti organizzativi dimostrati.

I comportamenti organizzativi – area dipendenti, oggetto di valutazione, sono così definiti:

- ❑ precisione e qualità;
- ❑ adattamento operativo;
- ❑ orientamento all'utenza e collaborazione;
- ❑ flessibilità e organizzazione.

Il punteggio attribuito a ciascuna sezione è rispettivamente di:

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| ❑ performance di area         | PUNTI 105        |
| ❑ comportamenti organizzativi | <u>PUNTI 45</u>  |
| <b>TOTALE</b>                 | <b>PUNTI 150</b> |

Per il personale, la quota di produttività è attribuita in misura proporzionale al risultato finale della valutazione e quindi in relazione alla performance di area conseguita, ai comportamenti organizzativi dimostrati e ai giorni di servizio prestati nell'anno di riferimento.

Ai dipendenti è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; detta maggiorazione viene attribuita al 10% del personale a tempo indeterminato.

Nel caso in cui la performance individuale sia pari o inferiore a 75 punti non viene riconosciuta alcuna quota di produttività.

In sintesi

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO COMUNALE**

	Punti max
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60
FUNZIONI EX ART. 97 DEL TUEL	40
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>100</b>

#### **PERFORMANCE INDIV. POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

	Punti max
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
PERFORMANCE DI AREA	150
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	60
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	15
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>250</b>

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE**

	Punti max
PERFORMANCE DI AREA	105
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	45
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>150</b>

Il processo di misurazione e valutazione della performance si articola in un insieme di fasi temporalmente concatenate, che rappresentano una fase intermedia (per la misurazione) e la fase finale (valutazione) del più generale processo denominato "Ciclo di Gestione della Performance".

Il processo di misurazione e valutazione deve avvenire secondo le seguenti fasi con relativi tempi:

- entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione la Giunta comunale approva la Relazione sulla Performance, predisposta sulla base delle risultanze del processo di misurazione.
- La Relazione sulla Performance viene successivamente validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai fini della liquidazione delle retribuzioni di risultato e dei premi di produttività.