

COMUNE DI FERRAZZANO

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Il contesto normativo e contrattuale di riferimento delle Pubbliche Amministrazioni sono caratterizzati da un crescente focus su questioni quali il potenziamento di una “cultura della valutazione”, il miglioramento organizzativo del lavoro, il raggiungimento di elevati standard qualitativi, l’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito, la valorizzazione delle capacità, l’incremento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi amministrativi e gestionali.

In applicazione dell’art. 7 del D.Lgs 150/2009, il Comune di Ferrazzano intende adottare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, coerentemente con le indicazioni fornite al riguardo dall’ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

La valutazione della performance organizzativa è componente imprescindibile della valutazione della performance individuale, sia delle posizioni organizzative sia di tutto il personale. Nello specifico si è reso necessario uno stretto collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale, in termini di esplicitazione degli obiettivi in modo tale da garantire la misurabilità e coerenza, nonché la trasparenza, dei risultati raggiunti e il contributo al raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici dell’amministrazione.

L’art. 68 del CCNL 2016/2018 recita :” *Art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo 1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell’indennità di comparto, di cui all’art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all’art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all’art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell’ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell’art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell’anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell’art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all’art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; 92 e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies; f) indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art.56-quater; g) compensi previsti da*

disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000; i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.”

L'art. 69 del predetto contratto stabilisce:” *Art. 69 Differenziazione del premio individuale 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”*

2 PRINCIPI GENERALI

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è volto al miglioramento continuo della performance: attraverso la valutazione si mira a raggiungere azioni di miglioramento, con riferimento sia alla performance individuale, sia all'efficacia del Sistema nel suo insieme.

Il presente sistema di valutazione si basa sui seguenti principi generali:

- ✓ Individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- ✓ Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- ✓ Verifica finale della valutazione dei risultati conseguiti;
- ✓ Oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- ✓ Contraddittorio in caso di valutazione non positiva;

3. FINALITA'

Le finalità che L'Amministrazione intende perseguire mediante l'adozione di tale sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

- ✓ evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- ✓ contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- ✓ premiare la performance individuale attraverso opportuni sistemi incentivanti;

- ✓ promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance organizzativa è componente imprescindibile della valutazione della performance individuale sia delle posizioni organizzative sia del personale tutto.

Nella valutazione della performance individuale delle figure apicali, la performance organizzativa riveste naturalmente un ruolo di assoluta centralità .

La performance organizzativa attiene all'aspetto generale del Comune

La performance generale dell'Ente è alimentata dai valori derivanti dalla valutazione organizzativa delle singole aree gestionali.

La performance organizzativa è valutata sulla base di specifici indicatori riportati nelle schede del piano

La valutazione finale è data dalla somma della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa.

il valore massimo della performance individuale è pari a 70

il valore massimo della performance organizzativa è pari a 30

La valutazione finale per i titolari di posizioni organizzativa è data dalla somma della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa.

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(il valore della performance organizzativa è pari a 30)**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA AMMINISTRATIVA

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati e di evasione delle richieste	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10 gg punti 15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche di natura informatica sia hardware che software ovvero di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : AREA FINANZIARIA

Fattori di valutazione	obiettivi	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di pagamento delle fatture	Tempo di pagamento	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15
Qualità delle prestazioni erogate	Definizione di eventuali reclami	Tempo di definizione	oltre 30 reclami punti 1 da 16 a 30 Punti 5 da 11 a 15 Punti 8 meno di 10 Punti 15

I tempi di pagamento delle fatture di competenza dell'Ufficio tecnico vanno rapportati anche alla data in cui il competente ufficio trasmette la determina di liquidazione all'Ufficio finanziario per l'emissione del relativo mandato di pagamento.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : **AREA TECNICO MANUTENTIVA**

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati di destinazione urbanistica ecc. di evasione delle pratiche edilizie (Permessi, Cila ecc.)	Tempo di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche inerenti specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempo di definizione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

STRUTTURA ORGANIZZATIVA : **AREA DI VIGILANZA**

Fattori di valutazione	indicatori	indicatori	Punteggio: max 30 punti (15 per ogni fattore)
Contributo al miglioramento dell'organizzazione	Tempi di rilascio di certificati ed evasione delle richieste	Tempi di rilascio	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15
Qualità delle prestazioni	Risoluzione di problematiche e di specifiche esigenze rappresentate dall'utenza sia esterna che interna	Tempi di risoluzione	dopo 30gg punti 1 da 16 a 30 gg. Punti 5 da 11 a 15 gg. Punti 8 entro 10gg punti 15

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una scala di valutazione che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito)

al valore massimo 20 (= obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 5 : obiettivo non conseguito ovvero conseguito parzialmente, ma con risultati inadeguati; --
- da 6 a 9: obiettivo parzialmente conseguito, con risultati comunque positivi;
- da 10 a 15: obiettivo conseguito;

- da 16 a 20: obiettivo pienamente conseguito, con risultati eccellenti superiori alle aspettative. E' importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "16-20" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno.. Quando, invece, la valutazione è positiva, ma non raggiunge il pieno livello di conseguimento dell'obiettivo sono assegnati punteggi che si devono posizionare tra 10 e 15. Quando il livello di conseguimento, pur in presenza di risultati parziali, è ritenuto inadeguato o insufficiente sono assegnati punteggi tra 6 e 9 per obiettivo non conseguito o inadeguato il punteggio assegnato sarà inferiori a 5.

La valutazione individuale della performance di ciascun collaboratore è ottenuta come totale dei punteggi finali attribuiti a ciascun risultato/obiettivo.

Il punteggio di **valutazione** complessiva della **performance individuale** è ottenuta dal totale del punteggio sugli obiettivi **assegnati** (peso 70%) e del punteggio sugli obiettivi collettivi – performance organizzativa (peso 30%).

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 20		20	
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10	
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10	
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10	
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10	

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL
PERSONALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E
ORGANIZZATIVA**

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 50	0%
DA 51A 69	50 %
DA 70 A 84	70 %
DA 85 A 100	100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE **DELLE P.O. DA PARTE DEL NUCLEO** AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO **MAX PUNTI 70**

	AMBITO DI VALUTAZIONE	TOTALE MAX PUNTI 70		PUNTI ATTRIBUIBILI	Punti attribuiti
	ORGANIZZAZIONE E COMPORTAMENTO	MAX PUNTI 20	CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con personale dell'area	6	
			CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con altre P.O.	7	
			SOLVING PROBLEM	7	
	RAPPORTI CON L'UTENZA	MAX PUNTI 10	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	5	
			PRONTEZZA E CHIAREZZA	5	
	COMPETENZA	MAX PUNTI 20	COMPETENZA GIURIDICA/LEGISLATIVA	7	
			COMPETENZA TECNICA	7	
			COMPETENZA GESTIONALE	6	
	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 20		20	

7.3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ALLE P.O. CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 50	0%
DA 51A 69	50 %
DA 70 A 84	70 %
DA 85 A 100	100%

9. Procedimento per la valutazione.

Il Nucleo di valutazione compila le schede di valutazione delle P.O. secondo i criteri di cui al presente piano, le quali debitamente sottoscritte vengono trasmesse agli interessati i quali entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento possono formulare eventuali osservazioni o contro deduzioni.

Trascorsi i dieci giorni, il Nucleo, valutate le osservazioni e/o le contro deduzioni, assegna in via definitiva, a ciascun incaricato, il punteggio finale. In caso non vengano formulate osservazioni o controdeduzioni il punteggio assegnato si intende definitivo.

Le P.O. compila le schede di valutazione del personale appartenente alla propria area/settore secondo i criteri di cui al presente piano, le quali debitamente sottoscritte vengono trasmesse agli interessati i quali entro 7 (sette) giorni dal ricevimento possono formulare eventuali osservazioni o contro deduzioni indirizzandole al Nucleo di valutazione.

Trascorsi i dieci giorni, il Nucleo, valutate le osservazioni e/o le contro deduzioni, assegna in via definitiva, a ciascun incaricato, il punteggio finale. In caso non vengano formulate osservazioni o controdeduzioni il punteggio assegnato si intende definitivo.