

## COMUNE DI QUINTANO

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*.

Sulla base del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente un documento che ne descrive il funzionamento; in tale documento, ciascuna amministrazione, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), riporta anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

La fase di *misurazione* serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (*performance* organizzativa); i contributi individuali (*performance* individuali).

#### Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti

L'importo delle risorse complessivamente destinato a remunerare la **performance individuale** e la **performance organizzativa** viene stabilito, in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto che l'art. 80, comma 3 dispone che almeno il 30% delle risorse variabili è destinato a remunerare la performance individuale.

La ripartizione delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, co. 4 del CCNL, viene destinata:

- 1) a compensare gli istituti elencati alle lettere da c) a j) del comma 2 dell'art. 68;
- 2) per la parte che residua dopo il pagamento degli istituti di cui al punto precedente, a compensare la performance individuale ed organizzativa nelle seguenti percentuali:
  - 70% alla remunerazione della performance organizzativa
  - 30% alla remunerazione della performance individuale

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della *performance* organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi: (1) amministrazione nel suo complesso; (2) singole unità organizzative dell'amministrazione; (3) processi e progetti.

Nel proprio SMVP ciascuna amministrazione deve indicare quali saranno le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

In questo Ente, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, verrà tenuta in considerazione la capacità di gestione e realizzazione dei processi e dei progetti riferiti alla diretta responsabilità di ciascun settore ed inseriti nel PEG – Piano delle performance.

Gli obiettivi ed i progetti assegnati, nonché gli indicatori utilizzati per la valutazione della performance vengono descritti per ciascun dipendente /obiettivo, nella “**SCHEDA INDIVIDUALE OBIETTIVI GESTIONALI**” – all. 1) alla presente - ed approvati dalla giunta comunale in sede di approvazione PEG /Piano della performance.

**Gli obiettivi vengono distinti in tre tipologie: a) mantenimento; b) miglioramento; c) sviluppo ”.**

Essi sono:

- a. *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b. *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c. *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d. *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e. *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f. *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- g. *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”*

**I risultati attesi** sono espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; rispetto dei tempi prefissati
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta;
- c) tempestività

Il compenso verrà riconosciuto in base al grado di realizzazione degli obiettivi secondo il seguente prospetto:

100% :	100
90%:	90
80%:	70
70%:	50
50%:	0

Per poter accedere all'erogazione dei compensi legati alla performance individuale è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 50.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è data dal comportamento atteso da ciascun dipendente nell'espletamento delle proprie mansioni.

Le risorse destinate a compensare **la performance individuale**, come sopra calcolate, vengono ripartite **tra le Aree** secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, suddiviso per categoria e area di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente **tabella A)**:

Area	Parametro
Operatori ed Operatori Esperti	1
Istruttori	1,12
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1,56

- I risultati ottenuti per ogni categoria di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- Le risorse destinate alla performance individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.
- Moltiplicando tale importo unitario per il parametro relativo a ciascuna area, si ottiene l'importo per la produttività di competenza della stessa.

Il comportamento dei dipendenti viene valutato in relazione a dieci parametri elencati nella tabella sotto dettagliata; ad ogni parametro verrà assegnato un punteggio, compreso tra 0 e 10, secondo i seguenti giudizi:

- A. insufficiente:** si impegna per lo stretto necessario, senza alcun approccio al miglioramento, senza continuità:

- B. non significativo:** largamente migliorabile, si impegna ma senza carattere di continuità, poco coinvolto nel processo di miglioramento, poco senso del ruolo
- C. significativo:** si impegna ma sono richiesti ulteriori miglioramenti, non sempre costante nel perseguimento dei miglioramenti
- D. adeguato al ruolo:** costante nell'impegno e nel rendimento, ricerca continui miglioramenti
- E. rilevante:** rendimento a volte anche superiore alla media richiesta alla categoria, costante nella ricerca di nuovi miglioramenti, altamente propositivo, prestazioni con carattere di innovazione, dimostrazione di proposte con scelte alternative

L'importo destinato alla **performance individuale** viene erogato utilizzando i seguenti parametri e punteggi:

**TABELLA - COMPORTAMENTO DIPENDENTI- punteggio max: 100**

<b>PARAMETRO</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1 - Grado di integrazione e capacità di collaborazione	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8
	rilevante	10
2 – Flessibilità operativa	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	8
	rilevante	10
3 – Sensibilità all'innovazione	insufficiente	0
	non significativa	4
	significativa	6
	adeguata al ruolo	

	rilevante	8 10
4 – Capacità di approccio e risoluzione problemi	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
5 – Iniziativa propositiva	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
6 – Autonomia nella gestione delle problematiche complesse	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
7 – Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
8 – Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni	insufficiente non significativa significativa	0 4 6

	adeguata al ruolo rilevante	8 10
9 – Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10
10 – Grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati/progetti di gruppo ai quali partecipa	insufficiente non significativa significativa adeguata al ruolo rilevante	0 4 6 8 10

La valutazione della performance individuale per i dipendenti **viene effettuata dal Segretario Comunale** attraverso la compilazione della scheda di valutazione comportamento dipendenti – all. 2)

**Il compenso viene erogato in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.**

L'eventuale quota non erogata viene ridistribuita tra il restante personale che ha ottenuto una valutazione pari ad almeno 90.

Il Dipendente valutato, qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta, entro 7 gg. può motivatamente chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione il quale, nei 10 gg. successivi, promuove il contraddittorio e la conseguente eventuale modifica della valutazione.

Decorsi i tempi sopra indicati, il Responsabile del Servizio finanziario determina in ordine alla liquidazione dei compensi da erogare ai dipendenti