



COMUNE DI CHIARAMONTE GULFI

SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

in attuazione dell'art. 7, Titolo II, D.Lgs 29/10/2009, n. 150

approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 299 del 07/10/2015

.....omissis.....

CAPO IV MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Sistema di valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa è collegato alle modalità sotto indicate, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 9, comma 1, del D.Lgs n. 150/09.

4.1- Criteri di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. Griglie di punteggio.

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata secondo i seguenti criteri ed i fattori di valutazione :

- a. Performance organizzativa generale dell'Ente e della struttura diretta
- b. Raggiungimento degli obiettivi individuali rispetto agli obiettivi assegnati
- c. Valutazione delle capacità manageriali espresse
- d. Valutazione delle competenze professionali dimostrate
- e. Valutazione del grado di soddisfazione degli utenti
- f. Valutazione dei collaboratori

Per ciascuno dei suddetti criteri di valutazione sono previste le seguenti griglie di punteggio, per un totale di 100 punti così distribuiti:

- a. fino a 25 punti per la performance organizzativa generale dell'Ente e della struttura diretta;
- b. fino a 25 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;
- c. fino a 20 punti per le capacità manageriali espresse;
- d. fino a 10 punti per le competenze professionali dimostrate;
- e. fino a 10 punti per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite indagini di rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna, svolte con la collaborazione dei responsabili di Area;
- f. fino a 10 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:

- alle attività ordinarie;
- alle performance individuali;
- alle performance organizzative.

4.1.1. – Punteggio relativo alla valutazione dei risultati collegati alla performance organizzativa generale dell'Ente e della struttura diretta (fino a 25 punti) ed alla performance individuale (fino a 25 punti) .

I risultati da valutare si riferiscono:

a) sia agli obiettivi riferiti all'intero Ente ovvero all'intera Area diretta (performance organizzativa). Il relativo punteggio massimo di 25 punti viene attribuito dal Nucleo di Valutazione sulla base degli esiti della relazione annuale sulla performance organizzativa per come descritto nel precedente punto 2.7, secondo la metodologia e la tempistica indicate nei paragrafi successivi, mediante utilizzo della seguente tabella da applicare alla valutazione dei dati forniti con la relazione del Responsabile di Area, per l'assegnazione dei 25 punti disponibili:

- Insufficiente p. 0

- Sufficiente p. 10
- Buono p. 15
- Ottimo p. 20
- Eccellente p. 25.

b) sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale). Il relativo punteggio massimo di 25 punti viene ripartito tra tutti gli obiettivi in parti uguali ed è attribuito dal Nucleo di Valutazione al singolo Responsabile di area/titolare di posizione organizzativa per il conseguimento degli obiettivi individuali secondo il seguente prospetto:

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Target	Giudizio del N.d.V.	Punteggio ottenuto

Nella espressione del giudizio (colonna 4) si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% del punteggio massimo attribuibile al singolo obiettivo quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino al 100% del punteggio massimo attribuibile al singolo obiettivo quando l'obiettivo è stato raggiunto;

4.1.2 – Punteggio relativo alla valutazione delle capacità manageriali espresse (fino a 20 punti).

La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno.

I fattori di valutazione delle capacità manageriali sono i seguenti:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	Giudizio del N.d.V.	Punteggio ottenuto
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di realizzare le direttive e le disposizioni dell'Organo politico di riferimento, efficacemente ed in tempi ragionevoli, sempre nel rispetto del principio di distinzione tra politica e gestione		
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		
4	Gestione economica ed organizzativa		

	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		

A tali fattori è assegnato il punteggio massimo di 20 punti ripartito tra tutti in parti uguali.

Il relativo punteggio massimo per ciascuno dei fattori (che complessivamente sommano, suddivisi in parti uguali, 20 punti) viene attribuito dal Nucleo di Valutazione sulla base della media del punteggio riportato nelle schede di valutazione elaborate dal Sindaco, dagli Assessori al ramo e dal Segretario Comunale secondo lo schema di cui sopra ed utilizzando la seguente griglia:

- Insufficiente p. 0
- Sufficiente p. 1
- Buono p. 2
- Ottimo p. 3
- Eccellente p. 4

Utili elementi per effettuare la valutazione da parte dei soggetti sopra specificati saranno contenuti nella relazione del Responsabile di Area oltre che nelle conoscenze dirette in merito ai fattori da valutare.

4.1.3 – Punteggio relativo alla valutazione delle competenze professionali dimostrate (fino a 10 punti).

La valutazione delle competenze professionali dei titolari di posizione organizzativa tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

I due fattori che intervengono nella valutazione delle capacità manageriali espresse sono i seguenti:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	Giudizio del N.d.V.	Punteggio ottenuto
1	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		

A tali fattori è assegnato il punteggio massimo di 10 punti ripartito tra tutti in parti uguali.

Il relativo punteggio massimo per ciascuno dei fattori (che complessivamente sommano, suddivisi in parti uguali, 10 punti) viene attribuito dal Nucleo di Valutazione sulla base della media del punteggio riportato nelle schede di valutazione elaborate dal Sindaco, dagli Assessori al ramo e dal Segretario Comunale secondo lo schema di cui sopra ed utilizzando la seguente griglia:

- Insufficiente p. 0
- Sufficiente p. 1

- Buono p. 2
- Ottimo p. 3
- Eccellente p. 5

4.1.4 – Punteggio relativo alla valutazione del grado di soddisfazione degli utenti (fino a 10 punti).

La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dall'Area o dagli uffici/servizi in esso incardinati.

Ai fini della rispettiva valutazione, ogni titolare di posizione organizzativa dovrà documentare di avere svolto almeno una volta l'anno l'indagine di customer satisfaction.

La valutazione del grado di soddisfazione degli utenti ha come punto di riferimento l'indagine e/o le indagini annuali svolte.

A tal fine, il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dal Segretario Generale, il quale ha la facoltà di sentire preventivamente i titolari di posizione organizzativa dell'Ente.

L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.

I risultati dell'indagine saranno verificati dall'Area Personale, mediante Commissione composta dal relativo Responsabile, dal Segretario Comunale o suo delegato e da n. 2 dipendenti dell'Ente. Tali risultati saranno quindi riportati in appositi report, elaborati dai Responsabili d'Area secondo schema fornito dal Segretario Generale, con il supporto dell'Area Personale.

Il punteggio massimo assegnabile è fino a 10 punti, così ripartiti:

- in caso di mancata effettuazione delle attività di indagine sono assegnati 0 punti;
- in caso di rilevazione evidentemente non congrua (basso numero di schede) rispetto ai destinatari dell'attività, sono assegnati fino a 4 punti;
- in caso di numero di risposte congruo con giudizio prevalentemente negativo delle risposte, sono assegnati fino a 6 punti;
- in caso di numero di risposte congruo ed in presenza di giudizio prevalentemente positivo sono assegnati fino a 10 punti.

4.1.5 – Punteggio relativo alla capacità di valutazione dei collaboratori (fino a 10 punti).

La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal N.d.V. in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal titolare di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori.

Nella valutazione di cui al comma precedente, il N.d.V. si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità di seguito riportati:

- a) nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti;
- b) nel caso di insufficiente differenziazione il punteggio finale sarà fino a 5 punti;
- c) la valutazione in modo adeguatamente differenziato dei dipendenti verrà valutata con un punteggio fino a 10 punti.

4.1.6 – Metodologia, tempistica, soggetto valutatore, procedura di conciliazione.

La proposta della valutazione finale della performance organizzativa dell'intero Ente e delle sue articolazioni organizzative viene formulata dal N.d.V. entro il 31 gennaio dell'anno successivo. La proposta tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction.

Una volta adottata la valutazione della performance organizzativa (intero Ente o Aree), il N.d.V. acquisisce le relazioni a consuntivo dei titolari di posizione organizzativa. Quindi formula la proposta di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa e trasmette le relative schede di valutazione ai singoli titolari di posizione organizzativa ed è tenuto ad ascoltare quanti ne facciano richiesta e ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi titolari di posizione organizzativa in merito a tale proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.

Il N.d.V. elabora, quindi, la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal titolare di posizione organizzativa interessato e, nel caso decida di discostarsene, è tenuto a fornire adeguata motivazione.

Dopo tale fase di eventuale contraddittorio, il N.d.V. elabora la proposta di valutazione finale della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e la consegna al Sindaco, entro il 31 marzo dell'anno successivo.

La valutazione finale della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è operata dal Sindaco sulla base della suddetta proposta. A tal fine il Sindaco, acquisita tale proposta, vi provvede entro il 30 aprile dell'anno successivo. Laddove il Sindaco ritenga di discostarsi da tale proposta di valutazione del N.d.V. ne dà motivata comunicazione allo stesso N.d.V.. Quest'ultimo, pertanto, potrà procedere alla eventuale riformulazione o conferma della proposta e trasmettere tale proposta finale al Sindaco, che provvederà all'adozione della valutazione definitiva motivando eventuali scostamenti dalla proposta finale del N.d.V..

Tale valutazione:

- a) è pubblicata sul sito internet dell'Ente;
- b) è eventualmente presentata nel corso di uno o più appositi incontri pubblici, qualora richiesti a seguito di avviso pubblico.

Entro la medesima data il Sindaco valuta la performance individuale del Segretario Generale ai fini della valutazione della voci "funzioni ulteriori" determinate ai sensi dell'art. 97 del TUEL, e della loro incidenza sulla determinazione dell'indennità di risultato spettante allo stesso Segretario Generale, nei termini fissati dall'apposito regolamento per la corresponsione di tale indennità, approvato dall'ente, e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

In fase di prima applicazione, del presente sistema di misurazione e valutazione non si terrà conto della predetta tempistica, ottimizzando i tempi a disposizione in relazione alle fasi del sistema medesimo.

4.1.7 – Attribuzione della retribuzione di risultato.

Nell'attribuzione ai titolari di posizione organizzativa della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

Ai sensi del vigente CCNL l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento.

La graduazione di cui sopra avviene secondo la seguente tabella di raffronto:

- punteggio fino a p. 50: 10% della retribuzione di posizione in godimento;
- punteggio da p.51 a p. 65: 15% della retribuzione di posizione in godimento;

- punteggio da p.66 a p. 80: 20% della retribuzione di posizione in godimento;
- punteggio da p. 81 a p. 100: 25% della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO V

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il Sistema di valutazione della prestazione dei dipendenti è collegato alle modalità sotto indicate, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs n. 150/09.

5.1 – Criteri di valutazione della performance individuale dei dipendenti. Griglie di punteggio.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti viene effettuata dai responsabili di Area/titolari di posizione organizzativa della struttura presso la quale gli stessi operano, sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

FATTORI	PUNTEGGIO
risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa	Max p. 60
comportamenti organizzativi	Max p. 20
competenze professionali	Max p. 20
Totale Max p. 100	

Come dianzi rilevato per i titolari di posizione organizzativa è di tutta evidenza la novità, anche nella valutazione complessiva della performance individuale dei dipendenti, della sussistenza dell'intreccio tra fattori che attengono alla prestazione individuale del dipendente in termini di risultati raggiunti, comportamenti organizzativi e competenze professionali, e fattori legati indissolubilmente alla performance organizzativa della struttura di appartenenza.

5.2 – Punteggio relativo alla valutazione dei risultati raggiunti, performance individuale, fino a 60 punti.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Target	Giudizio del Responsabile di P.O.	Punteggio ottenuto

Nella valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando il giudizio è che l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino a p. 30 quando il giudizio è che l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino a p. 60 quando il giudizio è che l'obiettivo è stato raggiunto;

5.3- Punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti organizzativi (fino a 20 punti).

La valutazione è effettuata sulla base di indicatori adottati dai titolari di posizione e comunicati ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi prende in considerazione i seguenti fattori di comportamento rilevati nel corso dell'anno:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatori di misurabilità	Target	Giudizio del Responsabile di P.O.	Punteggio ottenuto
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze del servizio				
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				

A tali fattori è assegnato il punteggio massimo di 20 punti ripartito tra tutti in parti uguali.

Il relativo punteggio massimo per ciascuno dei fattori (che complessivamente sommano, suddivisi in parti uguali, 20 punti) viene attribuito dal Responsabile di Area, utilizzando la seguente griglia:

- Insufficiente p. 0
- Sufficiente p. 1
- Buono p. 2
- Ottimo p. 3
- Eccellente p. 5

5.4 - Punteggio relativo alla valutazione delle competenze professionali (fino a 20 punti) .

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

La valutazione è effettuata sulla base di indicatori adottati dai titolari di posizione e comunicati ai singoli dipendenti unitamente all'assegnazione degli obiettivi.

I due fattori presi in considerazione e rilevati nel corso dell'anno che concorrono nella valutazione delle competenze professionali si articolano secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatori di misurabilità	Target	Giudizio del Responsabile di P.O.	Punteggio ottenuto
1	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali anche attraverso la partecipazione alle iniziative di aggiornamento promosse dall'Ente e di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie				
2	Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				

A tali fattori è assegnato il punteggio massimo di 20 punti ripartito tra essi in parti uguali.

Il relativo punteggio massimo per ciascuno dei fattori viene attribuito dal Responsabile di Area, utilizzando la seguente griglia:

- Insufficiente p. 0
- Sufficiente p. 1
- Buono p. 2
- Ottimo p. 3
- Eccellente p. 5

5.5 – Metodologia, tempistica, soggetto valutatore, procedura di conciliazione.

Il Sistema sulla metodologia, la tempistica ed il soggetto del processo di misurazione e valutazione della performance individuale da parte dei titolari di posizione organizzativa e nei confronti dei dipendenti si articola nel modo seguente:

– Valutazione del personale dipendente, di competenza del titolare della posizione organizzativa della struttura di appartenenza.

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, viene effettuata dai titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei titolari delle posizioni organizzative.

La valutazione del personale è effettuata comunque prima che i titolari di posizione organizzativa siano valutati da parte del N.d.V..

La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti.

Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i titolari di posizione organizzativa nella valutazione finale.

5.6 – Attribuzione della indennità di produttività.

La somma di tutte le parti della valutazione sopra illustrate determina l'erogazione della indennità di produttività, il cui ammontare è determinato in relazione alle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata relativa alla ripartizione del fondo.

Tale ammontare è successivamente ripartito al 100% sulla base di criterio proporzionale legato al numero dei dipendenti, dividendo il budget massimo assegnato alla produttività per il numero dei dipendenti, con rapporto degli stessi alle eventuali percentuali part time, al fine di individuare il tetto massimo attribuibile ad ogni dipendente, a titolo di produttività;

L'importo della indennità di produttività da riconoscere al dipendente sarà graduato secondo la seguente tabella di raffronto:

- a) punteggio fino a p. 80: la percentuale del tetto massimo, come sopra individuato, da riconoscere a titolo di indennità di produttività a ciascun dipendente sarà determinata in misura direttamente proporzionale al punteggio allo stesso assegnato;
- b) punteggio da p. 81 a p. 100: sarà riconosciuta quale indennità di produttività il 100% dell'importo individuato come sopra quale tetto massimo.

Le economie derivanti dal riconoscimento di indennità di produttività inferiori al tetto massimo saranno riportate in aggiunta alle risorse destinate alla produttività per l'anno successivo.