

Criteria definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

(art. 20 c. 2 del D. Lgs. N. 33/2013)

Estratto dal

**“Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance”
approvato con deliberazione di G.C. n. 149 in data 30/12/2011**

.....omissis.....

2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Salizzole è privo di personale con qualifica dirigenziale ed è privo di personale inquadrato in categoria D incaricato di titolarità di posizione organizzativa. In ogni caso, il nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance” prevede la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa.

L'ANCI, con le “linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D.Lgs. 150/2009 negli Enti Locali)” ha infatti espressamente stabilito che: “*il Sistema di misurazione e valutazione della performance è logicamente composto da due parti correlate, ciascuna dedicata ad una finalità della misurazione:*

- *la misurazione della performance organizzativa.*
- *la misurazione della performance individuale”.*

Inoltre, sempre all'interno delle linee guida, l'ANCI così si esprime: “*..... la misurazione della performance organizzativa di Ente..... nel prendere in esame gli ambiti di cui all'art. 8, dovrà raggiungere l'obiettivo di valutare:*

- *il grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici;*
- *il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'Ente, finalizzato all'aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla popolazione”.*

Tali priorità per il Comune di Salizzole si traducono, per i responsabili dei servizi, in una sola scheda che si compone di tre sezioni:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- valutazione della performance individuale (composto da analisi di capacità, competenze, abilità);
- valutazione della performance organizzativa (misurata nei suoi due aspetti di contributo alla performance di Ente e di performance sui risultati di settore/servizio).

Il peso ponderato attribuito alle tre sezioni è rispettivamente di:

- raggiungimento obiettivi: 40%
- performance individuale: 50%
- performance organizzativa: 10%

2.1 Il grado di raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi strategici di esercizio vengono affidati a ciascun responsabile con idoneo atto ad inizio esercizio, denominato Piano degli Obiettivi – PDO, (secondo i tempi stabiliti dai regolamenti di contabilità e del ciclo di gestione della performance). Sulla base delle risultanze finali, ciascun responsabile predispone nel mese di febbraio dell'anno successivo all'esercizio in valutazione, la propria relazione che viene sottoposta al Nucleo di Valutazione. Tale organismo, a cui spetta il compito di predisporre la valutazione del responsabile, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell'organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento: questo andrà a comporre la valutazione del responsabile del servizio.

2.2 Valutazione della performance individuale

La performance individuale è data dall'apporto personale in termini di competenze, capacità, abilità. Tutti questi elementi vengono raccolti in 7 sottosezioni denominate:

- Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro.
- Capacità di concorrere a determinare un clima organizzativo che favorisca la produttività.
- Capacità di promuovere attivamente la qualità dei servizi resi.
- Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali.
- Qualità dell'apporto personale specifico.
- Adattamento flessibile al contesto d'intervento.

2.3 Valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa va intesa sotto un duplice aspetto: come performance complessiva dell'Ente e come performance del singolo settore/servizio in cui si articola l'organizzazione del Comune.

Per permettere la valutazione di entrambi tali elementi è stata predisposta la terza sezione della scheda del Sistema di misurazione e valutazione, che ha un peso ponderato del 10% dell'intera valutazione. Al suo interno sono appunto rappresentate le due componenti:

- Contributo alla performance di Ente (con un peso del 4% all'interno del 10%), dove la performance di Ente verrà letta come media delle performance di tutti i settori (calcolata sulla percentuale complessiva di raggiungimento di tutti gli obiettivi).
- Performance di settore (con un peso del 6% all'interno del 10%): essa si fonderà sul coinvolgimento degli stakeholders e verrà misurata sulla base di specifici obiettivi che verranno assegnati a ciascun responsabile per ciascun anno.

2.4 Valutazione del personale non incaricato della responsabilità di servizio

Anche per il personale non incaricato della responsabilità di servizio, il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prevede la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa.

Di conseguenza, all'interno della scheda di valutazione del personale, come successivamente allegata, viene inserita una apposita sezione che faccia riferimento alla lettera a) del comma 2 dell'art. 9 della legge: valutazione legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. Tali obiettivi andranno esplicitati nel ciclo di gestione della performance, ovvero a cascata dagli obiettivi dei responsabili assegnati nel PDO, in modo tale che a consuntivo sarà possibile verificare il contributo di ciascun dipendente alla loro realizzazione.

Il responsabile deve tenere conto del contesto operativo in cui è svolta la prestazione, in particolare del carico di lavoro, adoperandosi affinché sia garantito un equo e adeguato impegno di tutti i soggetti coinvolti. Questo consente a tutti i dipendenti pari opportunità nella capacità di conseguire risultati professionalmente validi.

.omissis....

6. LE SCHEDE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

*Scheda di valutazione del personale incaricato quale Responsabile del servizio
anno*

COGNOME E NOME: CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA: PROFILO PROFESSIONALE: RESPONSABILE SERVIZIO:

A) VALUTAZIONE OBIETTIVI

Obiettivo..... punteggio (da 1 a 10)

TOTALE

Nel caso in cui vi siano più obiettivi, il risultato complessivo sarà dato dalla media matematica.

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (comportamenti, competenze, abilità)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso percentuale	Valutazione Sintetica da 1 a 10	Punteggio finale ponderato
Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro: - capacità di valutare e rispondere positivamente alle urgenze - capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza - capacità di gestire in modo tempestivo i problemi	10		
Capacità di concorrere a determinare un clima organizzativo che favorisca la produttività: - capacità di relazionarsi con colleghi e/o collaboratori in modo adeguato e costruttivo - propensione ad incontri di coordinamento - capacità di lavorare in gruppo e in modo collaborativo	15		
Capacità di promuovere attivamente la qualità dei servizi resi - capacità di individuare i punti critici dell'organizzazione e di proporre soluzioni tempestive ed adeguate - capacità di autonomia e di iniziativa personale - grado di aggiornamento, capacità di comprendere ed applicare correttamente norme, regole e disposizioni	25		
Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali - disponibilità ed apertura a nuove idee - capacità di promuovere ed utilizzare l'informatizzazione - contributo alla gestione aggiornata del sito web	10		
Qualità dell'apporto personale specifico	25		

- puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati - qualità della prestazione resa - ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna			
Adattamento flessibile al contesto d'intervento - capacità di adattamento a situazioni straordinarie ed a cambiamenti organizzativi - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità - collaborazione con altri servizi in caso di esigenze straordinarie	15		
TOTALE			

C) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Peso ponderato	Valutazione sintetica da 1 a 10	Punteggio
Contributo alla performance di Ente	40%		
Performance di settore/servizio ottenuta	60%		
TOTALE			

SINTESI FINALE	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivi	30%		
Performance individuale	60%		
Performance organizzativa	10%		
TOTALE			

COGNOME E NOME:
CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:
SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale - categoria B e C

anno

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE			
FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE (100%) P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 10 V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO P x V PFP = ----- 100
Qualità della prestazione	25		
Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	25		
Capacità di applicare le conoscenze acquisite, disponibilità all'aggiornamento formativo, capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative	10		
Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni straordinarie o di emergenza, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, capacità di individuare i punti critici dell'organizzazione e di proporre soluzioni tempestive ed adeguate	15		
Capacità di lavorare in gruppo e di contribuire positivamente al clima organizzativo	5		
Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna	10		
Capacità di comprendere ed applicare correttamente norme, regole e disposizioni	10		
TOTALE			

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 10

Nel caso in cui vi siano più obiettivi, il risultato complessivo sarà dato dalla media matematica.

SINTESI FINALE	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
prestazione	80%		
obiettivi	20%		
TOTALE			