

COMUNE DI CAVAGLIO D'AGOGNA

Provincia di Novara

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. del/...../.....



Articolo	Descrizione
1	Premessa.
2	Attori della valutazione.
3	Finalità della valutazione.
4	Oggetto della valutazione.
5	Valutazione dei responsabili.
6	Metodologia della valutazione dei responsabili.
7	Valutazione dei dipendenti.
8	Metodologia della valutazione dei dipendenti.
9	La valutazione del segretario comunale.
10	Procedura di conciliazione e contenzioso.
11	Ciclo della performance.
12	Comunicazione della valutazione.
13	Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio.
14	Norma transitoria
	Appendice
A)	Scheda di valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ)
B)	Scheda di valutazione dei dipendenti;

Articolo 1 - Premessa

1. Il presente documento è diretto a disciplinare il sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ), dipendenti e Segretario Comunale, in conformità con il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.
2. Il sistema riconosce come valori di riferimento quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni rispetto ai programmi dell'Amministrazione e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.
3. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

Articolo 2 - Attori della valutazione

1. La valutazione della performance è affidata:
 - a) al Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ), con il supporto esterno del Segretario Comunale.
 - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione della proposta di valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ) formulata dal Nucleo di Valutazione; al Sindaco, inoltre compete la valutazione annuale del Segretario Comunale.
 - c) ai titolari di Elevata Qualificazione (EQ) cui compete la valutazione del personale assegnato al proprio servizio.

Articolo 3 - Finalità della valutazione

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:
 - a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
 - b) la valorizzazione dei dipendenti;
 - c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
 - d) l'assegnazione degli incentivi di produttività e dell'indennità di risultato.

Articolo 4 - Oggetto della valutazione

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.
2. Gli obiettivi dovranno possedere determinate caratteristiche:
 - 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 a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5 - Valutazione dei responsabili

1. Per la valutazione degli incaricati di funzioni dirigenziali/titolari di Elevata Qualificazione (EQ) si prenderanno in considerazione due macro aree:

OBIETTIVI GESTIONALI

si andrà a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati che dovranno possedere le caratteristiche indicate nel precedente articolo 4, nonché la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione dell'attività istituzionale. Ai sensi dell'art. 9 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, questo fattore assume peso prevalente nella valutazione complessiva.

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura*

la valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal responsabile in questione alla performance dell'intero Ente, e in particolare la capacità di allineare i comportamenti alle esigenze e priorità dell'Ente,

- *organizzazione e innovazione*

intesa come capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione, nonché della capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello informatico/organizzativo/procedurale;

- *collaborazione, comunicazione e integrazione*

intesa come capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi;

- *orientamento al cliente*

intesa come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio;

- *capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori*

intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze nonché la capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.

Articolo 6 - Metodologia della valutazione dei responsabili

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.
2. La misurazione della valutazione deve essere strutturata in modo da favorire gli obiettivi che l'amministrazione comunale ritiene prioritari perseguire oppure che considera cruciali per le funzioni assegnate al singolo responsabile. Tale priorità deve essere esplicitata negli strumenti di programmazione dell'anno oggetto di valutazione. Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi l'importanza dell'obiettivo stesso viene indicata dal peso assegnato all'interno dell'area "Obiettivi" della scheda.

a) Obiettivi gestionali - PUNTI MAX: 60

Il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali - PUNTI MAX: 40, così dettagliate:

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura – max punti 8*
- *organizzazione e innovazione – max punti 8*
- *collaborazione, comunicazione e integrazione – max punti 8*
- *orientamento al cittadino – max punti 8*
- *capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori – max punti 8*

3. Nella valutazione dei comportamenti organizzativi il Nucleo di valutazione si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con i titolari di Elevata qualificazione. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: Segretario comunale, colleghi, Sindaco e Assessori, collaboratori diretti, altri organi di controllo.
4. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. La valutazione complessiva della performance del Responsabile inferiore a 50 punti su 100 configura la fattispecie dell'“insufficiente rendimento” al fine dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f-*quinquies*) del D.Lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.

Articolo 7 - Valutazione dei dipendenti

1. Oggetto della valutazione dei dipendenti è il contributo assicurato alla performance del servizio (valutazione del rendimento) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

2. Per quanto concerne la valutazione del rendimento, verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

3. Per quanto concerne la valutazione delle competenze i criteri da considerare sono i seguenti:

- Impegno e affidabilità

intesi quali:

- consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro e delle risorse affidate;
- corretto svolgimento delle proprie mansioni all'interno dell'organizzazione;
- rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione
- capacità di adottare decisioni e scelte secondo le indicazioni ricevute

- orientamento al cittadino

inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente, interpretandone correttamente i bisogni e alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività.

- cooperazione e integrazione

intesa come capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità;

- propensione al cambiamento e innovazione

Intesa come:

- autonomia e capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse
- capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;
- propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro

Articolo 8 - Metodologia della valutazione dei dipendenti

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.

a) Contributo al raggiungimento degli obiettivi del servizio – MAX 40 PUNTI

b) Competenze dimostrate e comportamenti organizzativi – MAX 60 PUNTI

- *orientamento al cittadino: max punti 20*

- *collaborazione, comunicazione e integrazione: max punti 20*

- *organizzazione: max punti 10*

- *propensione al cambiamento ed innovazione: max punti 10*

2. La valutazione complessiva della performance del dipendente inferiore a 30 punti su 60, limitatamente al punto b) relativa alla performance individuale, configura la fattispecie dell'“insufficiente rendimento” al fine dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f-quinquies) del D.Lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.

Articolo 9 - La valutazione del Segretario comunale

1. Titolare della responsabilità della valutazione del Segretario Comunale è il Sindaco che si avvarrà, nelle forme che riterrà più opportune, del supporto del Nucleo di Valutazione, sulla base delle conoscenze, delle competenze, dell'attività e dei risultati conseguiti dal Segretario Comunale.

Articolo 10 - Procedura di conciliazione e contenzioso

1. Se la valutazione espressa dal Responsabile del Servizio non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può chiederne la modifica allo stesso Responsabile che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi, entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.
2. Il Responsabile assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente.
3. La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione del dipendente ovvero con la decisione definitiva del Responsabile sulla richiesta motivata del dipendente di modifica della valutazione.
4. Se la valutazione espressa dal Sindaco non è condivisa dal Responsabile, la richiesta di modifica deve essere trasmessa al Sindaco, al Segretario comunale e al Nucleo di Valutazione, formalizzando le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi, entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.
5. Il Nucleo di Valutazione, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di contestazione scritta e motivata, con ampi poteri istruttori, verifica la validità e la completezza della motivazione e sulla base di tali accertamenti esprimerà il proprio parere in merito, riferendo agli interessati, al Sindaco e al Segretario comunale
6. Il Sindaco assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 10 giorni dal ricevimento del parere del Nucleo di Valutazione.
7. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del valutatore rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il dipendente o il Responsabile attiva la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le modalità di cui agli articoli 65 e 66, D.Lgs n. 165/2001.

Articolo 11 – Ciclo della performance

1. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: l'iniziale, l'intermedia e la finale. Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.
 - a) FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI
 - b) FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario Comunale:

- a. aggiorna e monitora almeno una volta l'anno il grado di realizzazione degli obiettivi, anche con colloqui individuali;

- b. propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;

c) FASE FINALE

I titolari di Elevata Qualificazione (EQ), entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno, inviano al Segretario Comunale il report finale del raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente e le schede di valutazione dei dipendenti, sempre con riferimento all'anno precedente.

Il report sull'attuazione degli obiettivi viene trasmesso al Nucleo di Valutazione e al Segretario comunale, è verificato dal Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario Comunale, unitamente alle schede di valutazione dei singoli dipendenti.

Il Nucleo di Valutazione, dopo apposito colloquio con i titolari di Elevata Qualificazione, presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ).

Il Sindaco, sulla base della proposta predisposta dal Nucleo di Valutazione, valuta i titolari di Elevata Qualificazione (EQ).

Articolo 12 - Comunicazione della valutazione

1. Nell'ambito del colloquio di valutazione viene stabilito o meno il raggiungimento delle finalità proposte con la valutazione stessa.
2. Tali colloqui vengono realizzati tra il Nucleo di Valutazione ed i titolari di Elevata Qualificazione (EQ) e tra questi ultimi ed i dipendenti.
3. Nell'ambito di tale colloquio si analizzano i risultati relativi ai fattori valutativi considerati, i problemi e le relative cause e gli eventuali interventi ritenuti necessari per il miglioramento della prestazione o per la soluzione dei problemi.

Articolo 13 - Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio.
2. Gli importi individuali vengono poi rideterminati in relazione alla fascia in cui sono inseriti. Il sistema prevede quattro fasce di merito:
 - a) per valutazioni complessive inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato;
 - b) da > 50 a 70 punti si eroga il 60% dell'incentivo;
 - c) da > 70 a 85 punti si eroga l'80% dell'incentivo;
 - d) oltre 85 punti si eroga il 100% dell'incentivo.
3. Nel determinare gli importi dell'incentivo di cui al comma 2 deve tenersi conto di quanto stabilito dall'art. 81 CCNL Enti Locali del 16 novembre 2022 e dalla quota massima di personale avente diritto alla differenziazione del premio individuale stabilita con il contratto decentrato integrativo.
4. Le economie che danno un'incentivazione inferiore al 100% determinano un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio, di cui all'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali, dell'anno successivo.

Articolo 14 – Norma transitoria

1. Il presente sistema di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione. In mancanza di tale aggiornamento, si ritiene confermato automaticamente quello attuale.