



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

Allegato alla deliberazione della G.C. N° 50 del 25.05.2016

COMUNE di TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

**SISTE
MA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL
PERSONALE IN ATTUAZIONE DELLE LEGGI DI RIFORMA DEL
LAVORO PUBBLICO (1.15/2009 E D.LGS.150/2009) ADEGUATO ALLE
DISPOSIZIONI INTRODOTTE DAL D.LGS. 01.08.2011 N.141 e
CRITERI ATTRIBUZIONE PEO.**

INTRODUZIONE

1.1. Quadro normativo

La legge-delega 4 marzo 2009 n. 15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, di seguito "Decreto", introducono, in sostituzione del vecchio concetto di produttività individuale e collettiva sopravvissuto al processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione, la nuova nozione di performance organizzativa ed individuale .

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema" attraverso il quale perseguire cinque risultati: pianificare meglio, misurare meglio, valutare meglio, premiare meglio e rendicontare meglio, in una ottica di risultato (con meccanismi di verifica per le amministrazioni di un concreto miglioramento in tutti gli ambiti) e di trasparenza (la comunicazione continua delle risultanze del sistema, anche con pubblicazione in internet). La performance viene valutata per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti (art.3 del D.Lgs.150/2009), intendendo per performance il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del Decreto stesso, di seguito "OIV".

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale titolare di Posizione Organizzativa è **collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità**; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- al comma 2, che la misurazione e **la valutazione della performance individuale del restante personale** sono effettuate dai dirigenti o dai titolari di P.O. e che esse sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il Sistema ha pertanto ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso:

- agli incaricati di posizione organizzativa;
- al rimanente personale.

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti nell'Ente;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Rispetto a questo quadro normativo, è importante sottolineare che per gli Enti Locali, quale il Comune, non si richiede una diretta applicazione ma un puntuale adeguamento ai principi della Riforma. Alla luce di queste considerazioni e dall'analisi dei documenti di programmazione e controllo extracontabili nel Comune di Fallo, si ritiene opportuno proporre un sistema di valutazione basato su strumenti di misurazione semplici e integrato con i documenti obbligatori adottati, focalizzato sul processo e sulla crescita culturale del personale in tema di programmazione, monitoraggio e rendicontazione.

1.2. Ciclo della performance

Il Sistema disciplina le modalità e i tempi con cui l'Ente attua il Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del Decreto, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'articolo 5 del Decreto ed effettua il monitoraggio della performance di cui all'articolo 6 del Decreto.

A tal fine l'Ente redige i documenti previsti dall'art.10 e dall'art.11 del Decreto, e cioè:

- un documento programmatico, entro il 31 marzo di ogni anno, denominato "Piano della performance" o documento analogo;
- un documento a consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno e con riferimento all'esercizio precedente, denominato "Relazione sulla performance";
- un documento triennale, da aggiornare annualmente, denominato "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

1.3. Sistema premiale

I criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente troveranno applicazione a decorrere dall'anno 2016, con riguardo ai seguenti istituti economici di natura incentivante:

1. premi legati al merito e all'incremento della professionalità (art. 31 comma 3);
2. progressione economica orizzontale (art.23);
3. attribuzione di incarichi e responsabilità (art.25);
4. retribuzione di risultato (art.19 comma 3);



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1. Gli ambiti

Ai sensi dell'articolo 8 del Decreto, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione:

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, nonché del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, anche alla luce delle Linee guida per la definizione degli standard di qualità emanate dalla CIVIT con delibera n. 88 del 24 giugno 2010;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

b) quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

c) quanto al coinvolgimento di soggetti esterni all'Ente:



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

2.2. Gli obiettivi

Per poter realizzare le proprie strategie, l'Amministrazione stabilisce i Piani e gli Obiettivi, definendo i risultati a breve termine, l'anno di esercizio, e individuando le risorse economiche, strumentali e umane per raggiungerli, nonché la loro allocazione nei Settori coinvolti.

Tali obiettivi sono esplicitati nel "Piano della Performance" o documento analogo che rappresenta il documento programmatico contenente, oltre ad essi, anche gli indicatori ed i target che l'Amministrazione intende perseguire, al cui raggiungimento, misurato e valutato secondo il presente sistema di misurazione e valutazione, è collegata la liquidazione del trattamento accessorio dei responsabili di P.O. e dei dipendenti nei limiti delle risorse che la contrattazione decentrata, in sede di destinazione del fondo annualmente costituito dal comune, attribuisce alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro ("performance").

2.3. La misurazione e la valutazione degli obiettivi programmati

Il Nucleo di valutazione effettua il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi acquisendo dalle PO i dati necessari.

Il monitoraggio rileva alla fine dell'esercizio lo stato di realizzazione degli obiettivi identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti.

All'esito del monitoraggio finale il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione della performance organizzativa delle P.O. in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Ciascuna P.O. effettua, a sua volta, il monitoraggio degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati ai dipendenti del proprio settore, acquisendo da essi i dati necessari.

La programmazione degli obiettivi, nonché la misurazione e la valutazione del loro grado di raggiungimento, vedono interessate tutti i Settori dell'ente.

A tali fini, sono pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

sito istituzionale dell'Ente, con le modalità previste dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 2, del Decreto, i documenti previsti dall'articolo 11, comma 8, del Decreto stesso;

3. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1.6. Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

Il Nucleo di valutazione (Organo monocratico) valuta i dipendenti comunali titolari di posizione organizzativa, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, con i criteri stabiliti con deliberazione della G.C. n. 74 del 15.10.2015.

3.2. Dipendenti non incaricati di posizione organizzativa

3.2.1. Elementi oggetto di valutazione della performance individuale

La performance individuale è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di punti 100 (ALLEGATO C):

- livello dei risultati raggiunti;
- impegno profuso;
- comportamenti organizzativi;
- rapporti con i colleghi,

3.2.2. Livello dei risultati raggiunti - punti 20.

In coerenza con gli atti di programmazione dell'Ente la PO assegna a tutti i dipendenti della propria struttura, di norma entro 30 giorni dalla data di approvazione del PEG o atto analogo, gli obiettivi quali quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento la PO, accerta il livello di conseguimento di ogni obiettivo.

Ove l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 60%, al dipendente è attribuito un punteggio pari a zero.



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

Più precisamente questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività.

3.2.3. Impegno - punti 30.

Questo criterio misura il livello di impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. La puntualità, rapidità e precisione.

3.2.4. Comportamenti organizzativi - punti 25.

Questo criterio misura la capacità del dipendente di approfondire le proprie conoscenze, di organizzarsi autonomamente nell'esercizio dei compiti affidatigli, di proporre soluzioni migliorative e/o innovative

3.2.5. Rapporti con i colleghi e l'utenza - punti 25.

Questo criterio misura la capacità di rapportarsi in modo corretto e professionale, sotto ogni profilo, le relazioni sia con i superiori ed i colleghi che con gli utenti dei servizi.

3.2.6. Procedimento valutativo

La valutazione dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa è effettuata,

entro il mese di marzo di ogni anno, dalla PO in cui il dipendente risultava assegnato nell'anno precedente, mediante un'apposita scheda-tipo (vedi allegato),

Negli enti privi di PO la valutazione dei dipendenti è effettuata dal soggetto che, nell'anno di riferimento, ha formalmente svolto le funzioni di PO (ad es. segretario dell'Ente, sindaco od assessore).

Il soggetto valutatore, sempre entro il mese di marzo, deve trasmettere la scheda di valutazione sia all'OIV/NDV che ai singoli dipendenti.

La valutazione comportante un punteggio complessivamente inferiore al 60% rispetto a quello massimo attribuibile costituisce insufficiente rendimento che, unitamente agli altri presupposti contemplati dall'art. 55-quater, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, comporta l'apertura di un procedimento disciplinare finalizzato all'eventuale applicazione della sanzione prevista dalla norma stessa.



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

4. DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA AL PERSONALE IN CONVENZIONE

La valutazione del personale in convenzione a tempo parziale con altri enti è effettuata, in relazione a quanto previsto dall'art.14, comma 2, dei CCNL 22.1.2004:

- dall'Ente titolare del rapporto di lavoro, il quale acquisisce i necessari elementi di conoscenza dall'Ente utilizzatore, se il dipendente non è titolare di P.O.

Detto personale accede, in via generale, al sistema premiale dell'Ente titolare del rapporto di lavoro.

L'Ente utilizzatore può attribuire al personale medesimo, con imputazione della relativa spesa sulle risorse destinate al proprio sistema premiale, solo gli incarichi e responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, in virtù di quanto stabilito dall'art.14, comma 3, del CCNL 22.1.2004.

Se invece il dipendente è titolare di P.O. la valutazione verrà effettuata da ciascun comune che ha conferito l'incarico.

5. RICORSO IN OPPOSIZIONE. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

L'incaricato di P.O. o il dipendente nei 10 giorni successivi alla comunicazione della valutazione, può presentare ricorso interno in opposizione dinanzi al soggetto valutatore, che è tenuto ad esaminarlo, pronunciandosi sullo stesso, entro i 30 giorni successivi. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: a tal fine, occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. occorre, quindi, individuare soggetti, terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato). La procedura di conciliazione di svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente legge n.183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro. 9.



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

6. MODALITÀ' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

L'adozione del Sistema si inserisce nell'ambito del processo di programmazione finanziaria e di bilancio richiedendo il raccordo, nella predisposizione ed approvazione dei relativi documenti, sia in termini di tempistica che sotto l'aspetto della coerenza ed integrazione dei contenuti.

7. MODALITÀ' DI RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO Ai sensi dell'art. 14 del Decreto l'OIV/NDV curerà annualmente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del Sistema e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale stesso.

8. PROGRESSIONI ECONOMICHE-CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE

PREMESSA

E' istituito il fondo stabile delle progressioni orizzontali a garanzia di un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni.

Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune di Torre de' Passeri appartenenti alle categorie A, B, C e D.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I requisiti necessari per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica di categoria, sono i seguenti:

" essere in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica. E' da considerare anche la carriera prestata in altri Enti diversi dal Comune.

" non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari

" non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- ferie



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
- permessi di cui alla legge 104/92
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie
- permessi e distacchi sindacali
- " aver conseguito il punteggio non inferiore a 70 nella valutazione dell'anno precedente la valutazione della progressione orizzontale
- " aver conseguito, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, una valutazione riferita all'anno preso in considerazione non inferiore a 140 (70 per il rendimento e 70 per il comportamento) nel biennio precedente la valutazione per la progressione orizzontale.

In considerazione delle piccole dimensioni dell'ente, la graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti alle diverse categorie economiche deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione.

La progressione economica è assegnata al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando, in via graduata, i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria economica
- anzianità di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore
- maggiore età anagrafica

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI POSTI A CONCORSO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs n. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 30% di dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione (con arrotondamento alla unità superiore), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione è un insieme di attività e di azioni utili per conoscere, valorizzare e premiare il contributo delle persone che operano in diversi ambiti e luoghi di lavoro. La valutazione diventa in estrema sintesi uno strumento a sostegno dei processi di sviluppo individuale e organizzativo per stimolare il rendimento - E' destinatario della valutazione tutto il personale interessato alle progressioni economiche all'interno della categoria contrattuale di appartenenza.

STRUMENTI DI VALUTAZIONE - LE SCHEDE

Costituiscono strumento del sistema di valutazione le stesse schede utilizzate per la valutazione della performance individuale.

9) MODALITA' DI GARANZIA DELLA TRASPARENZA TOTALE

Il presente Sistema dopo l'espletamento delle connesse relazioni sindacali, viene approvato dalla Giunta Comunale, viene infine pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto del principio di trasparenza totale disposta dall'art.11 del Decreto.

La relativa data di pubblicazione va comunicata a tutto il personale dell'Ente, a scopo informativo, nonché alle rappresentanze sindacali.



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

ALLEGATO A)

COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

**DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(Essi vengono valutati dal Nucleo di valutazione (Organo monocratico)
sulla base dei criteri stabiliti con deliberazione della G.C. n. 74 del
15.10.2015)**



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

ALLEGATO B)

COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
ANNO -----

DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

NOMINATIVO DEL DIPENDENTE VALUTATO

.....

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività	Max p.20	
Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione	Max p.30	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze e capacità di iniziativa ed autonomia. Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del	Max p.25	



COMUNE DI TORRE DE' PASSERI

(Provincia di Pescara)

lavoro.		
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori, colleghi) e con gli utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max p.25	
Totale Max punti	100	

Data, lì
SETTORE

IL RESPONSABILE DEL