

**Approvato con delibera di G.C. n.132
dell'1.8.2011**

**COMUNE DI MOTTOLA
(PROVINCIA DI TARANTO)**

**Sistema di Misurazione e Valutazione
delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. PREMESSA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per il seguito anche SMIVAP, è volto all'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Obiettivo prioritario del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance è innescare un processo di miglioramento continuo della azione amministrativa mediante la valorizzazione del personale che passa attraverso un effettivo riconoscimento di premi in relazione al merito dimostrato.

Il sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMIVAP) del Comune di Mottola è finalizzato a:

1. 1. Migliorare la qualità sei servizi offerti dall'Ente;
2. 2. Assicurare la crescita delle competenze professionali;
3. 3. Raggiungere elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
4. 4. Orientare la performance dei Responsabili di settore al Raggiungimento degli obiettivi strategici;
5. 5. Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
6. 6. Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
7. 7. Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;
8. 8. Promuovere nei responsabili la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativi sul raggiungimento degli obiettivi programmati;

Lo SMIVAP si integra con il sistema di programmazione e controllo che definisce obiettivi di performance organizzativa e obiettivi individuali o di gruppo, individuando il personale PO ad essi dedicato e verifica il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla performance organizzativa dell'ente.

2. OGGETTO

Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha ad oggetto:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame:

- di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati;
- di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
- di misurare il rendimento collettivo dell'unità organizzativa o gruppo di lavoro.

Il presente SMIVAP definisce la valutazione della Performance Organizzativa e della performance individuale delle P.O dell'ente.

La performance organizzativa viene valutata con riferimento all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione degli obiettivi assegnati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La performance individuale viene valutata con riferimento alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3.I SOGGETTI

I soggetti del processo valutativo e i rispettivi ruoli, come definiti nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sono così articolati:

1) Il Sindaco e la Giunta comunale che

1. definiscono gli indirizzi strategici
2. definiscono i documenti di pianificazione pluriennale e di programmazione annuale in collaborazione con i vertici gestionali monitorando il perseguimento degli obiettivi di mandato;
3. verificano il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
4. approvano il sistema di misurazione e valutazione della performance.

2) Il NIV che :

1. Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
2. Valida il consuntivo PEG e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione;
3. effettua la valutazione annuale dei responsabili di settore, sentiti gli assessori di riferimento ed il sindaco;

4.IL CICLO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

FASE 1: entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione la G.C. definisce e assegna ai responsabili di settore (P.O.) gli obiettivi da raggiungere, la pesatura degli stessi e i rispettivi indicatori mediante adozione del piano esecutivo di gestione che rappresenta il *piano della performance*.

FASE 2 : tra i mesi di settembre e ottobre si svolge il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

FASE 3 : entro gennaio dell'anno successivo avviene la rendicontazione dei risultati. Entro il mese di marzo successivo a quello di riferimento viene svolta la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale: il NIV verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte dei responsabili di settore P.O. e valida il consuntivo PEG.

Il NIV, sempre entro il mese di marzo, effettua la valutazione della performance dei responsabili in seguito a colloqui individuali, sulla base della scheda di valutazione.

7. VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione dei titolari di P.O. avviene sulla base di parametri connessi a due distinte classi di fattori:

a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI (performance organizzativa) max 60 punti

b) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI (performance individuale) max 40 punti

a) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI

Ad ogni responsabile di settore (P.O.) vengono assegnati con il P.E.G. gli obiettivi con il relativo indicatore di risultato e temporale.

Ad ogni obiettivo deve essere assegnato un peso in base alla loro importanza e complessità relativa secondo la seguente graduazione :

obiettivo semplice - 5 punti

obiettivo articolato - 10 punti

obiettivo rilevante - 15 punti

obiettivo complesso - 20 punti

Per ogni responsabile gli obiettivi assegnati devono riportare la stessa media aritmetica ponderata (media pesata) di 60.

Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal NIV sulla base delle rendicontazioni effettuate, secondo la seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi:

0,10 – 0,39 risultati scarsi

0,40 – 0,59 risultati modesti

0,60 – 0,75 risultati buoni

0,76 – 0,89 risultati significativi

0,90 – 0,98 risultati elevati

0,99 – 1,00 risultati ottimi

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 60.

Il punteggio attribuito per i risultati conseguiti con gli obiettivi di PEG deriva infine dalla seguente formula:

Ragg.Obiettivo= $f_i \times X_i$

Sommatoria Ragg. Obiettivi = $f_i X_i(1) + f_i X_i(2) + f_i X_i(3) + f_i X_i(4)$

dove f_i è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i , X_i è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi agli obiettivi di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a obiettivi meno significativi.

Il piano delle attività, necessario per il raggiungimento di ogni singolo obiettivo, sarà configurato in massimo 5 sotto obiettivi.

b) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI

Per la valutazione dei comportamenti gestionali dei titolari di P.O. saranno attribuiti 40 punti sulla base dei parametri riferiti a comportamenti individuali e relazionali di cui alla scheda seguente per i quali sarà effettuata la valutazione da parte del NIV

Tutte le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati vengono valutati con una scala da 0 a 5 come di seguito riportata:

Inadeguato: 0

Migliorabile: 1

Adeguato: 2

Buono: 3

Ottimo: 4

Eccellente: 5

La somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi (massimo di 60) con la valutazione dei comportamenti gestionali (massimo 40), determina la valutazione finale che sarà rapportata in modo proporzionale all'indennità massima di retribuzione di risultato.

8 SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI DELLE P.O. (VEDI ALLEGATO N.1)

9. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Le P.O e i dipendenti hanno sette giorni dal giorno successivo (giorni di calendario) dal ricevimento della scheda di valutazione per proporre reclamo scritto e motivato avverso la valutazione

Le P.O. possono presentare reclamo al Sindaco e quest'ultimo sentite le controindicazioni del NIV , e del segretario generale, decide in modo definitivo in merito.

Dei colloqui dovrà essere redatto verbale scritto contenente l'esito, sottoscritto dalle parti.

10 STRUTTURA DEI CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI RISULTATO PER LE P.O. OBIETTIVI PUNTI MAX 60 E COMPORTAMENTI MANAGERIALI MAX 40

Soglia di ingresso min. 60 punti

da 60 a 70 = 10% dell'indennità di risultato

da 70 a 80 = 15% dell'indennità di risultato

da 80 a 90 = 20% dell'indennità di risultato

da 90 a 100 = 25% dell'indennità di risultato