

# Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

## Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013

### Performance di ente

La valutazione della performance di ente è collegata allo stato di attuazione complessiva degli obiettivi desunti dal piano della performance e dal PEG, nonché al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, all'efficienza nell'impiego delle risorse e alla riduzione dei costi. In tale ambito si tende a monitorare anche il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### Performance organizzativa

Come previsto dall'articolo 8 del Decreto 150, la misurazione della performance organizzativa riguarda:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione per ciascuna struttura organizzativa di riferimento;
- c) dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli *standard* qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- d) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- e) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- f) 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;
- g) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- h) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- i) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La valutazione della performance organizzativa è effettuata, per ogni area strategica ed obiettivo strategico, sulla base del grado di raggiungimento dei target fissati in fase di definizione degli obiettivi.

Riprendendo le priorità strategiche, definite dall'Amministrazione, per ogni area di responsabilità (direzione/settore) il Direttore Generale affida ai Dirigenti almeno un obiettivo strategico.

### Performance individuale

#### Dirigenti

Come previsto dall'articolo 9 del Decreto 150, la misurazione e la valutazione della performance individuale riguarda:

- a) gli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, derivanti dagli obiettivi strategici  **$35 \leq \text{PESO} \leq 60$** ;
- b) gli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, derivanti dagli obiettivi operativi  **$0 \leq \text{PESO} \leq 25$** ;
- c) Le competenze professionali e manageriali dimostrate **PESO 30**;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi **PESO 10**;

Il Direttore Generale definisce il peso da assegnare agli obiettivi di cui al punto a) e b), la cui somma dovrà essere pari a 60. Il peso assegnato agli obiettivi strategici non potrà essere inferiore a 35.

### Titolari di posizione organizzativa/alta professionalità

Come previsto dall'articolo 9 del Decreto 150, la misurazione e la valutazione della performance individuale riguarda:

- a) al raggiungimento di obiettivi operativi (di gruppo o individuali) di competenza dell'area nella quale sono inseriti **PESO 60**;
- b) Le competenze professionali e manageriali dimostrate **PESO 30**;
- c) l'esito della valutazione del dirigente sulla parte relativa alla performance organizzativa (raggiungimento obiettivi strategici) **PESO 10**.

### Personale di comparto

La misurazione e la valutazione della performance individuale vengono svolte dai dirigenti e sono collegate:

- a) al raggiungimento di obiettivi operativi (di gruppo o individuali) di competenza dell'area nella quale sono inseriti **PESO 60**;
- b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi **PESO 30**;
- c) all'esito della valutazione del dirigente sulla parte relativa alla performance organizzativa (raggiungimento obiettivi strategici) **PESO 10**.

In sintesi, la **performance individuale** può essere così definita:

Descrizione	Dirigenti	P.O./A.P.	Personale di comparto
Obiettivi strategici	Min 35		
Obiettivi operativi	Max 25	60	60
Competenze	30	30	30
Capacità valutativa	10		
Esito valutazione ob. strategici Dirigente		10	10

La performance individuale di ciascun Valutato dovrà essere determinata sulla base della seguente scala:

Performance individuale	Dirigenti	P.O.+A.P.	Personale di comparto
70% ≤ grado ≤ 100%	Direttamente proporzionale	Direttamente proporzionale	Direttamente proporzionale
grado < 70%	0	0	0

Tutto il personale a tempo indeterminato è coinvolto nel nuovo sistema valutativo.

Nel caso in cui un dipendente cambi il centro di responsabilità, sarà cura del dirigente di riferimento:

- a) effettuare la valutazione del grado di raggiungimento delle attività fino al momento del passaggio di centro di responsabilità;
- b) ridistribuire i compiti/tempi fin qui assegnati agli altri dipendenti rimasti.

Allo stesso tempo nel centro di responsabilità di destinazione sarà compito del Dirigente riprogrammare le attività per il perseguimento degli obiettivi inserendo il "nuovo" dipendente nel ciclo produttivo assegnandogli compiti e tempi di attuazione.

Per il personale a tempo determinato il premio di risultato viene corrisposto per le prestazioni lavorative di durata, anche in via non continuativa, pari o superiore ai 180 giorni.

Per il personale in distacco, sia sindacale che presso altri Enti, la performance individuale deve essere redatta dal dirigente dell'Ente di assegnazione attraverso l'elaborazione di una relazione sintetica, ma esaustiva, che tiene conto unicamente delle competenze professionali.

Qualora qualche obiettivo non sia stato raggiunto completamente per cause non imputabili al Valutato. Il dirigente è tenuto a fare l'analisi degli scostamenti in cui viene analizzato il motivo

effettivo dello scostamento rispetto al valore ipotetico dell'indicatore. Per avvalersi di tale regola è però necessario produrre una documentazione ufficiale a dimostrazione delle affermazioni fatte (ad esempio una lettera dell'Assessore competente per materia o una delibera di Giunta). In questa analisi il settore dichiara la percentuale di esogeneità dello scostamento e le cause, la natura e le conseguenze dello scostamento. L'O.I.V. è tenuto a verificare le risultanze elaborate dal Controllo di Gestione per i dati inseriti dal settore, ad analizzare le cause di scostamento e a valutare le percentuali di esogeneità, definendo in ultima la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo dato da questa formula:

**% raggiungimento obiettivo = % raggiungimento assoluto + % esogeneità attribuita dall'O.I.V.**

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto al 100% la produttività erogata risulterà proporzionalmente ridotta. La somma non erogata non potrà essere ridistribuita nell'anno di riferimento tra gli altri settori, ma entrerà a far parte del salario accessorio dell'anno successivo, fatta eccezione per gli obiettivi finanziati dall'art 15 commi 2 e 5 CCNL 01/04/1999, che per legge costituiscono economie di bilancio.