



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE N. 24 DEL 24/08/2017

INDICE

Art. 1 - Il sistema di gestione della performance semplificato

Art. 2 - I vincoli stabiliti dalle norme e dai contratti

Art. 3 - Sistema unico e semplificato

Art. 4 - Soggetti valutatori

Art. 5 - Criteri per l'erogazione della quota del 50% relativa al merito

Art. 6 - Criteri per l'erogazione della quota del 50% relativa al risultato

Art. 7 - Criteri per l'erogazione del premio di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa

Art. 8 - Norma di rinvio

Art. 9 - Entrata in vigore

Art. 1 – Il sistema di gestione della performance semplificato

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento, in attuazione dei principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009, disciplinano in maniera semplificata il ciclo di gestione della performance dell'Unione di Comuni Terre del Reirone.

Art. 2 – I vincoli stabiliti dalle norme e dai contratti

1. Il sistema di valutazione della performance ha lo scopo di misurare la prestazione lavorativa dei dipendenti per ricollegare a questa il sistema premiante e di incentivazione, basato sulla produttività individuale e sugli istituti premianti quali: le progressioni orizzontali, l'attribuzione di incarichi di responsabilità, le progressioni verticali. L'implementazione degli istituti premianti è subordinata alla disponibilità finanziaria.

2. Nell'elaborare i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, devono essere rispettati i seguenti vincoli stabiliti dal CCNL:

a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

b) l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e/o all'impegno individuale, in modo selettivo;

c) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai soli lavoratori interessati;

d) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti solo a conclusione del periodico processo di valutazione della prestazione e dei risultati che comunque si svolge una volta approvato il rendiconto di gestione;

e) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti anche in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione;

f) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati, assicurando la corretta differenziazione in base ai diversi apporti e contributi del personale coinvolto.

Art. 3 – Sistema unico e semplificato

1. Viene adottato un sistema di valutazione unico e semplificato delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

2. Il sistema ha un carattere di univocità in quanto alla fine di ogni esercizio finanziario sulla base dei risultati della gestione, sarà valutata la prestazione di ogni dipendente, ivi compresi quelli titolari di posizione organizzativa, mediante apposite schede.

3. Il sistema viene adottato in prima sede in forma "semplificata" al fine di permettere la quantificazione dei soli compensi di produttività individuale al personale dipendente, non disciplinando altri istituti incentivanti.

4. Il sistema si fonda su due valori:

a) quello espresso dalla scheda di valutazione della prestazione individuale (quale espressione meritocratica della qualità complessiva della prestazione resa dal dipendente);

b) quello espresso dal grado di raggiungimento e coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi attribuiti al servizio di appartenenza (quale espressione dell'impegno / apporto individuale).

5. Il premio di produttività individuale viene corrisposto:
- a) per il 50% sulla base del valore di cui al comma 4, lettera a) del presente articolo (merito);
 - b) per il 50% sulla base del valore di cui al comma 4, lettera b) del presente articolo (risultati),
- sulla base di apposite schede che vengono allegate sub A e sub B al presente regolamento, rispettivamente per il personale titolare di posizione organizzativa e per il personale dipendente.
6. La corresponsione del compenso incentivante per la performance è subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 40 /100. Un punteggio pari o superiore a 95/100 dà luogo all'erogazione dell'intero compenso. Un punteggio compreso tra 40/100 e 94/100 dà luogo all'erogazione di un compenso calcolato proporzionalmente al punteggio ottenuto. Al di sotto di 40/100 non si dà luogo al pagamento di alcun compenso.
7. L'applicazione di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale comporta l'esclusione dalla valutazione con riferimento all'anno in cui la sanzione è stata comminata.
8. Il compenso per la produttività individuale è proporzionato alla durata del rapporto lavorativo (a tempo pieno o parziale) e alla presenza in servizio nell'anno di riferimento.
9. Ai fini del comma 8 non sono da considerarsi assenze: le ferie e l'infortunio sul lavoro.

Art. 4 – Soggetti valutatori

1. Nelle more della nomina del Nucleo di valutazione, la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa viene svolta dal Segretario generale dell'Unione, sentiti il Segretario in servizio nell'anno oggetto di valutazione e la Giunta.
2. La valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa viene svolta dal relativo responsabile di servizio, incaricato di posizione organizzativa.
3. Effettuata la valutazione, il valutatore:
 - a) comunica al personale interessato la scheda di valutazione;
 - b) in caso di motivata valutazione negativa (valutazione pari o inferiore a 39/100 Punti) acquisisce in contraddittorio o per iscritto (entro 7 giorni dalla presentazione della scheda) le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Viste le osservazioni pervenute, formalizza la valutazione definitiva entro il termine di 7 giorni dal ricevimento delle osservazioni.

Art. 5 – Criteri per l'erogazione della quota del 50% relativa al merito

1. Il 50% del premio di produttività individuale è collegato ad una valutazione sul merito e sulla qualità della prestazione individuale del singolo dipendente ed è espressa con le schede allegate sub A e sub B alla voce "Comportamenti organizzativi".
2. Per la scheda di valutazione del personale titolare di P.O. sono previsti n. 5 indicatori di valutazione del comportamento, come espressi nella scheda allegata sub A; a ciascun indicatore corrisponde uno specifico peso che corrisponde a sua volta al punteggio massimo conseguibile.
3. Per la scheda di valutazione del personale dipendente sono previsti n. 7 indicatori di valutazione del comportamento, come espressi nella scheda allegata sub B; a ciascun indicatore corrisponde uno specifico peso che corrisponde a sua volta al punteggio massimo conseguibile.
4. Per ogni indicatore delle schede di valutazione è prevista una graduatoria di valutazione con assegnazione di un punteggio da un minimo di 0,2 ad un massimo di 1, dove:
 - 0,2 = prestazione inadeguata;
 - 0,4 = prestazione insufficiente;
 - 0,5 = prestazione conforme;

0,6 = prestazione più che conforme;
0,7 = prestazione discreta;
0,8 = prestazione più che discreta;
0,9 = prestazione buona;
1= prestazione superiore.

Art. 6 – Criteri per l'erogazione della quota del 50% relativa al risultato

1. Il 50% del premio di produttività individuale è collegato ad una valutazione sui risultati conseguiti dal singolo dipendente ed è espressa con le schede allegate sub A e sub B alla voce "Obiettivi attribuiti".
2. Saranno oggetto di valutazione gli obiettivi assegnati ai responsabili ed ai dipendenti dall'Amministrazione sulla base del peg approvato ogni anno.
3. Per ogni obiettivo è prevista una graduatoria di valutazione con assegnazione di un punteggio da un minimo di 0,2 ad un massimo di 1, dove:
0,2 = prestazione inadeguata;
0,4 = prestazione insufficiente;
0,5 = prestazione conforme;
0,6 = prestazione più che conforme;
0,7 = prestazione discreta;
0,8 = prestazione più che discreta;
0,9 = prestazione buona;
1= prestazione superiore.

Art. 7 – Criteri per l'erogazione del premio di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa di cui agli artt. 8 e ss. Del CCNL 31.03.1999 avviene secondo le disposizioni degli articoli precedenti per quanto compatibili fermo restando quanto previsto dall'art. 4 e dai commi che seguono.
2. La valutazione è condotta dal Segretario dell'Unione nei termini di cui all'art. 4, mediante la scheda allegato sub A.
3. L'importo massimo della retribuzione di risultato è determinato nel decreto del Presidente dell'Unione con il quale viene attribuita la posizione.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione ma non assegnate, costituiscono economie per l'ente.

Art. 8 – Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle vigenti norme di legge, statutarie e regolamentari in materia.

Art. 9 – Entrata in vigore

1. La presente disciplina entra in vigore con l'esecutività della relativa delibera di approvazione.