

Approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 19-05-2011

COMUNE DI MAROSTICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PREMESSA

L'art. 107 comma 1° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - Testo Unico degli Enti Locali - ribadisce il principio di distinzione tra attività di indirizzo e controllo e attività gestionale e stabilisce che i poteri di indirizzo (definizione degli obiettivi) e di controllo (verifica dei risultati) spettano agli organi elettivi (Consiglio, Giunta, Sindaco) mentre la gestione amministrativa (attuazione degli obiettivi e responsabilità di risultato) spetta ai dirigenti, ovvero, nei Comuni privi di dirigenza, ai responsabili di posizione organizzativa.

1. ASPETTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali

Il C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto il 31 marzo ed il 1° Aprile 1999 ha innovato l'ordinamento professionale ed il sistema di classificazione del personale.

Scopo principale di questo cambiamento era quello di assicurare una maggiore flessibilità dell'impiego del personale, riducendo sensibilmente i vincoli derivanti da una eccessiva parcellizzazione di qualifiche e di mansioni incrementando l'impegno e le motivazioni del personale mediante un sistema di sviluppo economico e professionale.

Gli articoli 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999 disciplinano il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative facendo riferimento agli enti sprovvisti di dirigenti.

In base all'art. 10 dell'ordinamento professionale, ai soggetti incaricati delle posizioni organizzative deve essere corrisposto il seguente trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione (da lire 10.000.000 (euro 5.170,90) ad un massimo di lire 25.000.000 (euro 12.911,42) annui lordi per 13 mensilità) graduati entro i limiti fissati dall'ordinamento professionale;

- retribuzione di risultato, nella percentuale che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere previa valutazione dei risultati gestionali a fine esercizio, sulla base del sistema di valutazione predeterminato, contenente i parametri e i criteri di verifica, predisposto dal Nucleo di Valutazione e approvati dall'Amministrazione.

L'art. 6 del Contratto inoltre, subordina il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa all'attuazione dei seguenti presupposti:

- attuazione dei principi di razionalizzazione già enunciati dal D.Lgs. n. 29/1993 (ora riportato nel D.Lgs. n.165 del 2001 (Testo unico sul Pubblico Impiego);
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

Il sistema di valutazione in atto è stato in questi ultimi mesi oggetto di aggiornamento per il suo adattamento alle previsioni di cui al d. lgs. N. 150/2009.

Ora, dopo una rielaborazione dello stesso, sulla quale anche i titolari di P.O. sono stati coinvolti, il nucleo di valutazione ha validato nella seduta del 05.05.2011 il sistema allegato, per la determinazione della retribuzione di risultato.

Con riferimento alla definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, il nucleo si riserva invece di completare il lavoro.

La presente proposta di sistema o metodologia, è stata elaborata in conformità con il regolamento di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance.

Essa viene sottoposta all'approvazione della Giunta.

2. LAVORARE PER OBIETTIVI

La finalità principale della normativa citata è di quella di orientare alla responsabilità di risultato, orientare agli obiettivi, sviluppare la capacità di lavorare in gruppo, valorizzare il merito sostituendo alla cultura dell' "adempimento" quella del "risultato", abbandonare l'autoreferenzialità e accettare di mettere in discussione il proprio lavoro e di confrontarsi con nuove pratiche.

Lavorare per obiettivi significa ricercare criteri razionali per l'assunzione di decisioni da parte di coloro che ricoprono le cariche di vertice e dispongono dei poteri direzionali della cosa pubblica.

3. LA VALUTAZIONE E L'INCENTIVAZIONE

Nell'ambito della gestione del personale, la normativa contrattuale ha dato ampio risalto alla costruzione di sistemi di valutazione e di incentivazione basati sul raggiungimento di obiettivi prestabiliti. Tale modello è stato ulteriormente rafforzato con il d. lgs. N. 150/2009.

Il modello che ne scaturisce si basa, per tutti i dipendenti, sulla costruzione di due sistemi permanenti che si appoggiano su fondamenta comuni e si integrano a vicenda: il "*sistema di valutazione*" ed il "*sistema di premialità*".

Attraverso il sistema di valutazione, si pone sotto osservazione periodica la prestazione ed il risultato dell'attività lavorativa del valutato, sulla base dei seguenti principi ricavabili dal Contratto collettivo e dalla normativa vigente:

1. la valutazione diventa permanente e sistematica, nel senso che entra a far parte dell'ordinario modo di lavorare;
2. oggetto della valutazione sono le "prestazioni" ed i "risultati" dell'attività lavorativa;
3. la valutazione si serve dello strumento del controllo interno e di verifica dei risultati gestionali;
4. ai risultati della valutazione è legata la corresponsione di incentivi monetari, nel nostro caso della retribuzione di risultato e l'adozione di altri provvedimenti che incidono sullo *status* del lavoratore (attribuzione, conferma o revoca degli incarichi di responsabilità).

4. IL PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI (PRO)/P.E.G.

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi-Piano esecutivo di gestione fornisce la mappa delle azioni da intraprendere da parte delle aree, mettendo in evidenza le azioni comuni (obiettivi comuni a più aree, servizi od unità operative) o trasversali all'intera organizzazione (che possono essere coordinate da unità di progetto) e le azioni di gruppo (riservate a specifiche unità operative). Attraverso il il PEG/ PRO ciascun incaricato di P.O. acquisisce la consapevolezza degli obiettivi di riferimento e degli obiettivi affidati ad altri responsabili sui quali egli, comunque, è chiamato ad intervenire con funzioni di supporto, collaborazione o condivisione di responsabilità.

Il Nucleo di Valutazione, partendo dall'indicazione degli obiettivi inseriti nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato dalla Giunta - organo di indirizzo della gestione – individua il risultato atteso ed i gradi di soddisfacimento delle aspettative dell'Amministrazione.

Sotto un profilo "qualitativo" gli obiettivi individuati nel Peg, possono essere distinti in obiettivi di mantenimento, di miglioramento di area/servizio/di sviluppo e strategici:

- gli **obiettivi di mantenimento** attengono alla gestione ordinaria, garantendo l'attività istituzionale e consolidata dell'Ente.
- gli **obiettivi di miglioramento** riguardano interventi migliorativi o di riorganizzazione di un servizio o di un'attività già svolti in maniera non ritenuta soddisfacente o adeguata.
- gli **obiettivi di sviluppo** vengono assegnati quando si tratta di attivare un nuovo servizio o avviare una nuova attività o potenziare una attività esistente.

Gli obiettivi sono monitorati nel corso dell'anno.

Essi devono rispondere ai principi indicati all'articolo 5 del d. 150/2009.

5. COINVOLGIMENTO DEI RESPONSABILI DI P.O.

L'assegnazione degli obiettivi da parte degli organi di governo, avviene attraverso la forma della negoziazione.

I passaggi necessari sono quindi: la specificazione dell'obiettivo, la definizione delle azioni per la sua attuazione e la relativa tempistica, i budget a disposizione (in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali), gli indicatori e i valori di risultato attesi dall'Amministrazione, il peso che assume l'obiettivo nell'attività di valutazione e controllo. Si tratta di un processo in cui il responsabile condivide gli indirizzi e gli obiettivi politico amministrativi che provengono dall'organo di governo impegnandosi alla loro attuazione, la Giunta valuta e decide sulle richieste di risorse umane, strumentali e finanziarie da mettere a disposizione. I reciproci rapporti devono essere improntati al rispetto, alla fiducia e alla correttezza, in entrambi i momenti di condivisione.

La condivisione degli obiettivi è il più importante fattore motivazionale e a questo sono affiancati altri fattori di incentivazione.

6. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La Valutazione delle posizioni organizzative avviene secondo quanto stabilito all'articolo 6 del regolamento di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance. Il Sistema di valutazione elaborato dal Nucleo di Valutazione è allegato al presente documento.

La pesatura dei punteggi indicati nelle schede con riferimento al raggiungimento di obiettivi specifici individuali avviene in sede di approvazione del peg/pro.

La valutazione delle prestazioni degli incaricati di P.O. avviene con cadenza annuale.

METODOLOGIA

Il regolamento di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance ne definisce il ciclo. All'articolo 8 viene stabilito che con appositi provvedimenti integrativi sono approvati la metodologia operativa, la graduazione e le procedure per l'erogazione dei premi.

All'articolo 4 si stabilisce che la relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 10 marzo di ciascun anno.

E' chiaro che tale termine è fissato in relazione al successivo adempimento dell'approvazione del rendiconto della gestione entro il 30 aprile.

Al fine della stesura della relazione, è necessario che gli incaricati della gestione, presentino la relazione sull'andamento annuale con gli indicatori di risultato indicati nel peg, di cui ai fattori 1, 2 e 3 a) delle schede allegate. Si ritiene che tale adempimento va eseguito contestualmente all'adempimento di cui all'articolo 99 del regolamento di contabilità ed in qualche modo lo assorba. Detto articolo 99 (che fa parte della parte V 'Rilevazioni periodiche, pareri, verifiche e controllo di gestione') stabilisce appunto che entro il 31 gennaio di ciascun anno i responsabili predispongono il rapporto relativo all'esercizio diretto a valutare i risultati conseguiti. Tale relazione va presentata oltre che al Sindaco, al Segretario ed al Nucleo di valutazione, ciascuno per le valutazioni di competenza.

Si riassumono i tempi e i contenuti del procedimento di valutazione.

Gli obiettivi da indicare nella scheda e il loro numero vengono individuati entro il termine di approvazione del peg/pro. Il Nucleo di Valutazione, partendo dall'indicazione degli obiettivi inseriti nel peg/pro individua il risultato atteso ed i gradi di soddisfacimento delle aspettative dell'Amministrazione.

- La scheda viene presentata a ciascun responsabile dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dall'approvazione del peg/pro, in colloquio individuale.
- Entro la fine del mese di luglio, in vista della verifica consiliare dello stato di attuazione dei programmi, ha luogo un colloquio di verifica intermedia.
- Entro il mese di gennaio dell'anno successivo ha luogo la presentazione della relazione dei responsabili come sopra indicato, utile per la redazione della relazione finale sulla performance.
- Il Nucleo di Valutazione valuta sulla base di parametri oggettivi preventivamente determinati come indicati nelle schede di valutazione allegate. L'esito della valutazione compiuta dal nucleo viene comunicato all'interessato in un colloquio finale; l'interessato può controdedurre entro 15 giorni per iscritto e può chiedere di essere sentito.
- Decorso tale termine il nucleo si riunisce per la valutazione delle eventuali controdeduzioni. Qualora l'interessato abbia chiesto di essere sentito, ha luogo il colloquio. Al termine il Nucleo comunica all'interessato la valutazione definitiva.
- Completata l'attività valutativa e l'eventuale fase di conciliazione, il Nucleo predispose la proposta finale di valutazione ed erogazione del risultato e la presenta al Sindaco entro il 10 marzo di ciascun anno.
- Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi è accompagnato da una relazione del responsabile resa per l'intero anno entro il mese di gennaio e in forma semplificata entro il mese di agosto al fine della verifica di settembre. Nelle relazioni viene data motivata ragione del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo dà atto che non trova applicazione il sistema a fasce in quanto:

- a. le P.O., sono soggetti valutatori e pertanto vanno considerati quale categoria a sé il numero delle P.O. è pari a cinque (v. articolo 19 c. 6 d.lgs. 150/09).

3	a)	qualità del contribuuto assicurato alla performance generale della struttura	0		0				Il dato è acquisito dal controllo interno di gestione al 31 Dicembre sulla base degli indicatori preventivamente individuati nel peg e raccolti dal controllo interno
	b)	competenza professionali espresse	0		0				Il dato è acquisito dalla scheda di valutazione da parte del Segretario
	c)	competenze manageriali dimostrate	0		0				Il dato è acquisito dalla scheda di valutazione da parte del Segretario
4	capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi		0		0				Il dato è acquisito dal Nucleo sulla base delle risultanze della scheda di valutazione in quanto questo fattore è presente anche nella scheda di valutazione
DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO									
VALUTAZIONE PERCENTUALE COMPLESSIVA	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ASSEGNATA (25% RETR. POSIZIONE)	retribuzione di risultato spettante							
0,00	0,00	0,00							
* IL PRESENTE DOCUMENTO è INTEGRATO DAL DOCUMENTO DESCRITTIVO DELLA METODOLOGIA									

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE P.O.
(PUNTO 3 B della scheda di risultato)**

COMPETENZE PROFESSIONALI ESPRESSE PUNTI DA 1 A 4	Punteggio riservato (fino a 15 punti)	Punteggio attribuito	NOTE
Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti alle materie di competenza			0
Attitudini all'analisi, alla individuazione e implementazione di corrette soluzioni ai problemi operativi			0
Capacità di rispettare e far rispettare le regole dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio			0
Rispetto dei tempi e delle priorità e attenzione alle scadenze			0
Capacità di programmare e di utilizzare gli strumenti per il monitoraggio e la verifica dei risultati			0
Capacità di proporre innovazioni operative e di contribuire alla loro attuazione			0
Capacità rappresentare l'Ente, di gestire adeguatamente i rapporti contrattuali e di coniugare le esigenze tecniche con le necessità dell'utenza			0
Capacità di utilizzare il budget assegnato e reperire le risorse di cui è responsabile			0
Capacità di accrescere la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecniche			0
TOTALE		0	0
RAPPORTATO SU 15		0	

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE P.O.
(PUNTO 3 C della scheda di risultato)**

COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	Punteggio riservato (fino a 20 punti)	Punteggio attribuito	NOTE
PUNTI DA 1 A 4			
Capacità operare con l'autonomia connessa alla propria posizione dimostrando iniziativa per la soluzione dei problemi, responsabilità nelle scelte e orientamento ai risultati			0
Capacità di ottimizzare la microorganizzazione attraverso la motivazione e la corresponsabilizzazione dei collaboratori			0
Capacità di negoziare e di prevenire le situazioni critiche all'interno del contesto lavorativo, di gestire i conflitti e favorire un clima positivo			0
Capacità di risolvere situazioni impreviste o urgenti anche attraverso la valorizzazione dell'attività dei collaboratori			0
Attenzione allo sviluppo organizzativo, all'efficiente uso delle risorse, al contenimento dei costi, all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti			0
Collaborazione nella gestione delle attività e degli strumenti del controllo interno di gestione			
Attenzione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche sviluppando le forme di partecipazione individuate nel piano della performance (Capacità di risposta alle istanze pervenute)			0

TOTALE

0

0

RAPPORTATO SU 20

0

VALUTAZIONE INDIVIDUALE P.O.
(PUNTO 4 della scheda di risultato)

	Punteggio riservato (fino a 5 punti)	Punteggio attribuito	NOTE
CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, DIMOSTRATA TRAMITE UNA SIGNIFICATIVA DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI		0	