

COMUNE DI VILLASPECIOSA

Provincia di Cagliari

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 33 Del 14-03-2012

Oggetto: PRESA D'ATTO NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemiladodici** il giorno **quattordici** del mese di **marzo** alle ore **12:20**, in VILLASPECIOSA nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Sono presenti i Sigg.:

MAMELI ELIO	Sindaco	
MURTINU ROBERTO	Assessore	P
FIRINU MAURIZIO	Assessore	P
CONGIU FRANCESCO	Assessore	P
SEDDA PIERGIORGIO	Assessore	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Presiede l'adunanza il Sindaco MAMELI ELIO.

Funge da Segretario Comunale la Dott.ssa MASCIA GIOVANNA PAOLA.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il Titolo II Misurazione, Valutazione e trasparenza della performance e visto in particolare l'art. 7, il quale testualmente recita:

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

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 sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

RICHIAMATO inoltre l'art. 6 del D.Lgs. 01.08.2011, n. 141, il quale recita << Art. 6 Norme transitorie

1. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

2. Fino alla data di emanazione dei decreti di cui all'articolo 19, comma 6-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 1 del presente decreto, per gli enti locali i contratti stipulati in base a previsioni legislative, statutarie e regolamentari, nel rispetto delle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno superato i contingenti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in essere al 9 marzo 2011, possono essere mantenuti fino alla loro scadenza, fermo restando la valutabilità della conformità dei contratti stessi e degli incarichi ad ogni altra disposizione normativa.>>;

VISTO il vigente "Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi, dotazione organica e procedure di accesso agli impieghi" approvato con deliberazione G.C. n. 40 del 16 marzo 2007, come modificato con deliberazione della G.M. n. G.C. n. 138 del 22.12.2010, il quale all'articolo 58, primo comma, prevede che il Nucleo Indipendente di valutazione delle performance gestito in forma associata dall'Unione dei comuni;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris" n. 3 del 14/11/2011 avente ad oggetto <<Presa d'atto verbale n. 1 della delegazione per la contrattazione integrativa decentrata dell'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris">> ha conseguentemente approvato la nuova Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 valido per tutti i comuni dell'Unione, relativo a:

- **AII.A)** Sistema premiante collegato alle performance individuali e ai comportamenti professionali – Responsabili Unità Organizzative;
- **AII.A) bis** Sistema premiante collegato alle performance individuali e ai comportamenti professionali – dipendenti;
- **AII.B)** Sistema premiante collegato alle performance organizzative – Responsabili Unità Organizzative;
- **AII.B) bis** Sistema premiante collegato alle performance organizzative – dipendenti;

PRESO ATTO che relativamente all'annualità 2011 per quanto concerne il sistema premiante (determinazione del fondo individuale) è determinato sulla base di quanto previsto nel contratto decentrato vigente, ovvero nel sistema di valutazione vigente nell'annualità 2011, sulla base del cosiddetto "sistema parametrico", mentre per l'annualità 2012, i sistemi premianti collegati alla performance individuale e a quella organizzativa si applica il sistema previsto;

RITENUTO pertanto dover prendere atto del nuovo sistema di valutazione approvato dall'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris";

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio personale prescindendo dal parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

CON VOTI FAVOREVOLI unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

DI PRENDERE ATTO che il Consiglio di Amministrazione dell'Unione dei Comuni dell'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris" con atto n. 3 del 14/11/2011 avente ad oggetto <<Presa d'atto verbale n. 1 della delegazione per la contrattazione integrativa decentrata dell'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris">> ha conseguentemente approvato la nuova Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. 150/2009, così come specificato in premessa;

DI DARE ATTO CHE per quanto concerne il sistema premiante lo stesso è contenuto negli allegati al presente atto, con la precisazione che relativamente all'annualità 2011 per quanto concerne il sistema premiante (determinazione del fondo individuale) è determinato sulla base di quanto previsto nel contratto decentrato vigente, ovvero nel sistema di valutazione vigente nell'annualità 2011, sulla base del cosiddetto "sistema parametrico", mentre per l'annualità 2012, i sistemi premianti collegati alla performance individuale e a quella organizzativa si applica il sistema previsto;

PRESO ATTO che resta ferma la possibilità di confermare o modificare le percentuali relative al sistema Premiante proposto in sede di contrattazione decentrata;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
MAMELI ELIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MASCIA GIOVANNA PAOLA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all' Albo Comunale il 21-03-2012 ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Li, 21-03-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MASCIA GIOVANNA PAOLA

ALLEGATO A

Responsabili di Unità Organizzativa

2011

Il Sistema Premiante collegato alla performance individuale e ai comportamenti professionali di cui all'art. 24

Il sistema prevede cinque fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione, con un valore minimo di ingresso.

Fascia A - rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori al 90% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 100% della retribuzione di risultato. Il titolare di Posizione collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Fascia B - rappresenta la fascia a cui sono associate a valutazioni $\geq 85\%$ + $\leq 90\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 90% della retribuzione di risultato.

Fascia C - rappresenta la fascia a cui sono associate a valutazioni $\geq 60\%$ + $< 85\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura proporzionale al risultato raggiunto.

Fascia D - corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al $< 60\%$ del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

ALLEGATO B

Responsabili di Unità Organizzativa

2011

Il Sistema Premiante collegato alla performance organizzativa di cui all'Art. 25

Il sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito una quota del predetto budget nelle misure come appresso indicate:

- I Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $> 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il 100% del premio accessorio previsto per la performance organizzativa;
- II Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\% + \leq 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il 90% del premio accessorio previsto;
- III Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato tra $\geq 60\% + < 85\%$. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il premio in misura proporzionale al punteggio raggiunto;
- IV Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa e pertanto per poter accedere al premio è necessario aver raggiunto almeno una valutazione maggiore del 60% del punteggio attribuibile, pari alla quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

BIS
Allegato A) Sistema Premiante Performance Individuale

2012

Il sistema prevede quattro fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione. A ciascuna fascia è attribuito una quota budget previsto per la performance individuale nelle misure come appresso indicate:

A - La fascia A rappresenta la fascia di merito alta; l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori al 90 % del punteggio a cui corrisponde il 100% del premio attribuibile individualmente. Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

B - La fascia B è associata a valutazioni comprese $\geq 85\%$ + $\leq 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il 90 % del premio attribuibile

C - La fascia C è associata a valutazioni $\geq 60\%$ + $\leq 85\%$ del punteggio a cui corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile;

D - La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al $\leq 60\%$ del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia di merito più alta.

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

Determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:

- categoria A - parametro 100;
- categoria B - parametro 106;
- categoria B - posizione infracategoriale B3 (giuridica) - parametro 112;
- categoria C - parametro 118;
- categoria D - parametro 130;
- categoria D - posizione infracategoriale D3 (giuridica) - parametro 150;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- I. quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni D3-D3 giuridiche;
- II. parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- III. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

Pagina 26 di 19 Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D. lgs 150/09

- IV. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- V. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Unità Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Es. supponiamo che nell'ente siano presenti 3 unità organizzative: tecnica – finanziaria – amministrativa. Ciascuna unità organizzativa abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

- Tecnica: 2 A - 1 C - 1 D punteggio da scala parametrica: = 2 A (100+100) + 1 C (118) + 1 D (130) = Tot. 448
- Finanziaria: 1 D - 1 C punteggio da scala parametrica = 1 D (130) + 1 C (118) = Tot. 248
- Amministrativa: 2 C punteggio da scala parametrica = 2 C (118+118) = Tot. 236

Totale Punti Parametrici: 448+248+236=932

Supponiamo che il Budget Complessivo da distribuire per la performance individuale ammonti a € 10.000. Il valore punto sarà dato dal seguente algoritmo:

$$V.P. = BC / TPP = 10.000 / 932 = 10,73$$

Il budget per unità organizzativa sarà dato da:

- Tecnica: 448 x 10,73 = € 4.807
 - Finanziaria: 248 x 10,73 = € 2.661
 - Amministrativa: 236 x 10,73 = € 2.532
- } = € 10.000

Successivamente alla determinazione del Budget di performance individuale determinato secondo la suddette modalità, il Responsabile di Unità Organizzativa procede alla valutazione del personale assegnato. Al termine del processo di valutazione il Responsabile di Unità Organizzativa provvede a determinare il premio da assegnare a ciascun dipendente utilizzando il seguente algoritmo di calcolo:

$$\text{Premio individuale} = \frac{\text{budget di settore} \times \text{peso obiettivo individuale}}{\sum \text{peso obiettivi attribuiti al personale}}$$

La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori

¹ V.P. = Valore Punto, BC = Budget Complessivo, TPP = Totale Punti Parametrici
Pagina 27 di 19 Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D. lgs 150/09

Es.

- Il Responsabile del servizio tecnico ha a disposizione un budget di settore pari a € 4.807. In questo settore sono presenti 4 dipendenti. Ciascuno di questi dipendenti ha ricevuto in dote un carico di obiettivo il cui peso è come appresso indicato⁴:

- Dip. I = peso 60
- Dip. II = peso 45
- Dip. III = peso 30
- Dip. IV = peso 50

Il peso complessivo degli obiettivi 185. Il valore punto è dato dal rapporto

$$€ 4.807 / 185 = 25,984$$

Il premio potenziale dei diversi dipendenti sarà come appresso indicato:

- Dip. I = peso 60 - Premio Potenziale: € 1.559,03
- Dip. II = peso 45 - Premio Potenziale: € 1.169,27
- Dip. III = peso 30 - Premio Potenziale: € 779,51
- Dip. IV = peso 50 - Premio Potenziale: € 1.299,19

I diversi dipendenti, in relazione alla valutazione, verranno assegnati ad una fascia di merito a cui corrisponderà un premio il cui ammontare è definito dall'appartenenza alla fascia medesima⁵.

Allegato B) Sistema Premiante Performance Organizzativa

Il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance organizzativa è pari al 20 % dell'intero salario accessorio⁶ collegato alla misurazione e valutazione delle performance. La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:

Il sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito un premio nelle misure come appresso indicate:

⁴ Naturalmente il dirigente nell'attribuzione del peso agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente dovrà tener conto della complessità, responsabilità e delle difficoltà connesse al perseguimento dell'obiettivo. In altre parole dovrà tener conto delle dichiarazioni di appartenenza.

⁵ Ad es. supponiamo che il dip. I abbia ricevuto una valutazione pari al 98% del punteggio attribuibile. Questo risultato lo colloca nella fascia A a cui potrebbe corrispondere un premio pari al 100% del suo premio potenziale. In questo caso il dip. I riceve come premio € 1.559,03

⁶ Riferito cioè al fondo complessivo di ente

Pagina 28 di 12 Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D. lgs 150/09

- I - In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del 90 %. Il personale collocato in questa fascia percepirà il 100% del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- II - In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\%$ + $\leq 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il 90 % del premio attribuibile. Il personale collocato in questa fascia percepirà il 90% del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- III - In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra $\geq 60\%$ + $< 85\%$ del punteggio a cui corrisponde la parte percentuale del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- IV - In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa assegnato al settore. Pertanto per poter accedere al premio è necessario aver raggiunto almeno una valutazione maggiore del 60 % del punteggio attribuibile, pari alla quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio.

E' fatta salva la possibilità per l'ente di attribuire ad un singolo ambito di performance organizzativa l'intero budget previsto per la performance organizzativa¹.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia di merito più alta.

¹ Ad es. l'ente potrebbe decidere di attribuire l'intero budget previsto per la performance organizzativa alla "soddisfazione dei cittadini".
Pagina 28 di 19. Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 1, 8 e 9 del D. lgs 151/09