



**COMUNE DI BOLLENGO**

C.F. 84000650014  
P.IVA 01821310016

CAP. 10012 – PROVINCIA di TORINO  
Piazza Statuto, 1

tel. 0125/57114-57401 - Fax 0125/577812  
E-mail: [ragioneria@comune.bollengo.to.it](mailto:ragioneria@comune.bollengo.to.it)  
PEC: [comune.bollengo.to@legalmail.it](mailto:comune.bollengo.to@legalmail.it)

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE E**

## **MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE**

*Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. |*

### ***Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance***

La misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;  
metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi

La Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di valutazione, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

### ***La misurazione e la valutazione delle performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell'Ente***

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D.Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa è attribuita al nucleo di valutazione della performance

### ***Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa***

Per l'anno 2011 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (max. 25% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stressi processi/obiettivi ed erogare in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva la **ambito A** che percepisce il 100% del risultato.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per il valore punto e nel limite del 25% della posizione.

### ***Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa***

Al termine di ogni anno, il responsabile del servizio di riferimento, effettua la valutazione qualitativa.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei componenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<b>Ambito E</b>	<b>Ambito D</b>	<b>Ambito C</b>	<b>Ambito B</b>	<b>Ambito A</b>
Inferiore al 60%	Tra 60% e 69,99%	Tra 70% e 79,99%	Tra 80% e 89,99%	Oltre 90

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino a 69,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali a 90%.

***Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli***

- Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'17 CCNL 01.04.1999.
- La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono ripartite per ciascun Settore tenendo conto degli obiettivi che l'Amministrazione vuole realizzare
- IL BUGDET di Settore è poi suddiviso in base alla percezione di tempo dei singoli dipendenti sui processi/obiettivi a cui sono stati assegnati, definita ad inizio anno dal dirigente di riferimento e poi attestata dallo stesso a conclusione del ciclo della performance annuale.
- A consuntivo, il Nucleo di valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal Dirigente di riferimento secondo le schede approvate.
- La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai componenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo,
- La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
- Per l'anno \_\_\_\_\_ l'assegnazione delle risorse avverrà come previsto nella preintesa sopra richiamata.