

CITTA' DI SEREGNO



MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

SOSTITUIRE al paragrafo 5.2 La valutazione della qualità della prestazione: i comportamenti organizzativi dei dirigenti a pag. 15 "AREA INTELLETTIVA" con "AREA PROFESSIONALE"

SOSTITUIRE al paragrafo 5.4 La valutazione dei "risultati": il raggiungimento degli obiettivi" a pag.19 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il capoverso: Una volta definiti, gli obiettivi sono pesati in occasione dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, previa consultazione del Nucleo di Valutazione, e in relazione alla seguente tabella:

con il seguente: Una volta definiti gli obiettivi gestionali, la proposta di "pesatura degli obiettivi" è proposta dal Servizio Programmazione e controlli che predispone per ciascun obiettivo una scheda di pesatura, applicando la tavella sotto riportata. Una volta completata, la proposta è inviata per eventuali osservazioni al Segretario Generale e ai dirigenti. Entro e non oltre il termine tassativo ed inderogabile di 7 giorni, il Segretario Generale, anche su richiesta dei Dirigenti, convoca una Conferenza dei Dirigenti allargata al Servizio Programmazione e controlli ove sono esaminate e contestualmente risolte le eventuali criticità o proposte di ripesatura. La pesatura così formulata è successivamente validata dal Nucleo di valutazione che, a tali fini, può richiedere informazioni ovvero formulare osservazioni. Nei successivi 7 giorni il Segretario Generale risponde alle osservazioni demandando al Nucleo di valutazione la validazione definitiva.

SOSTITUIRE al paragrafo 5.4 La valutazione dei "risultati": il raggiungimento degli obiettivi" a pag.19 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance la tabella:

FATTORI/VALUTAZIONI	3	2	1
Rilevanza	Alta	Media	Bassa
Articolazione	Molto articolato in fasi di attuazione	Media articolazione	Sintetico
Contenuto	Altamente specifico, contestualizzato e molto chiaro	Specifico e/o contestualizzato, chiaro	Generico e/o scarsamente comprensibile
Tempi di attuazione	Definiti per tutte le fasi	Definiti per le fasi iniziali e finali	Poco definiti
Fattibilità	Obiettivo sfidante e non facilmente raggiungibile	Obiettivo innovativo e raggiungibile	Obiettivo di processo o facilmente raggiungibile
Tipologia	Indicatori di outcome o impatto	Indicatori di input/output	Indicatori temporali o di attività

con la seguente tabella:

FATTORI/VALUTAZIONI	3	2	1
Rilevanza	Alta	Media	Bassa
Articolazione	Molto articolato in fasi di attuazione	Media articolazione	Sintetico
Livello di descrizione dell'obiettivo	Altamente specifico, contestualizzato e molto chiaro	Specifico e/o contestualizzato, chiaro	Generico e/o scarsamente comprensibile

Tempi di attuazione	Definiti per tutte le fasi	Definiti per le fasi iniziali e finali	Poco definiti
Fattibilità	Obiettivo sfidante e non facilmente raggiungibile	Obiettivo innovativo e raggiungibile	Obiettivo di processo o facilmente raggiungibile
Tipologia	Indicatori di outcome o impatto	Indicatori di input/output	Indicatori temporali o di attività

ELIMINARE al paragrafo 5.4 La valutazione dei "risultati": il raggiungimento degli obiettivi" a pag.19 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il seguente capoverso:

La determinazione della pesatura permette infine di attribuire, in relazione alle risorse disponibili, ad ogni singolo obiettivo il relativo e specifico premio mediante la seguente formula:

$$P_i = B1 \times P_i / \sum P_{max}$$

Ove si intende:

P_i = premio parziale dell'obiettivo i -esimo

$B1$ = budget assegnato per la valorizzazione degli obiettivi

P_i = peso attribuito all'obiettivo i -esimo

$\sum P_{max}$ = sommatoria dei pesi attribuiti

SOSTITUIRE al capitolo 8 "LA VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZIALE" pag 30 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il capoverso seguente:

In sede di programmazione pertanto saranno definiti nell'ambito del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di risultato n.5 budgets distinti utili per valorizzare i risultati riferiti ai seguenti ambiti di valutazione:

- a) comportamenti organizzativi: PADir (25% delle risorse disponibili)
- b) raggiungimento di obiettivi individuali: PBDir (35% delle risorse disponibili)
- c) livello di performance organizzativa e riferita agli aspetti qualitativi della struttura: PCDir (25% delle risorse disponibili)
- d) livello di performance finanziaria di ente (PFin): PDDir (10% delle risorse disponibili)
- e) premio per l'eccellenza (5% delle risorse disponibili)

3

con il seguente:

In sede di programmazione sono definiti nell'ambito del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di risultato n.4 budget distinti utili per valorizzare i risultati riferiti ai seguenti ambiti di valutazione:

- a) comportamenti organizzativi: B1 pari al 25% delle risorse disponibili;
- b) raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa per i quali si ritiene fondamentale il contributo individuale: B2 pari al 50% delle risorse disponibili;
- c) livello di performance organizzativa e riferita agli aspetti qualitativi della struttura: B3 pari al 20% delle risorse disponibili;
- d) livello di performance finanziaria di ente: B4 pari al 5% delle risorse disponibili.

ELIMINARE al capitolo 8 "LA VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZIALE" pag 30 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il capoverso seguente:

La valutazione operata per ogni singolo fattore di valutazione, ad eccezione del fattore e), secondo quanto stabilito nei precedenti paragrafi, permette di determinare il premio individuale parziale attraverso un calcolo proporzionale; il premio complessivo sarà dato dalla somma dei singoli premi parziali.

SOSTITUIRE al capitolo 8 "LA VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZIALE" pagg. 30 e 31 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il capoverso seguente:

Nello specifico i singoli premi parziali sono ottenuti come segue:

1. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (PADir)

$$P1i = B1 \times Pa / \Sigma Pmax$$

Ove si intende:

P1i = premio parziale del dirigente *i*-esimo

B1 = budget assegnato per la valorizzazione dei risultati relativi ai comportamenti organizzativi

Pa = punteggio attribuito al dirigente *i*-esimo

$\Sigma Pmax$ = sommatoria dei punteggi attribuibili

2. OBIETTIVI INDIVIDUALI (PBDi)

$$P2i = B2 \times \Sigma(p \times Pb) / \Sigma(p \times Pmax)$$

Ove si intende:

P2i = premio parziale del dirigente *i*-esimo

B2 = budget assegnato per la valorizzazione degli obiettivi individuali

$p \times Pb$ = prodotto ottenuto moltiplicando il peso attribuito al singolo obiettivo e il punteggio conseguito dal dirigente *i*-esimo

$p \times Pmax$ = prodotto ottenuto moltiplicando il peso attribuito ai diversi obiettivi e il punteggio massimo attribuibile

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIFERITA AGLI ASPETTI QUALITATIVI DELLA STRUTTURA (PCDi)

$$P3i = B3 \times Pd / Pmax$$

Ove si intende:

P3i = premio parziale del dirigente *i*-esimo

B3 = budget assegnato per la valorizzazione della performance organizzativa riferita agli aspetti qualitativi (calcolato quale riparto semplice del budget destinato a valorizzare il livello di performance organizzativa e qualitativa della struttura in funzione del n. dei dirigenti in servizio)

Pd = punteggio attribuito alla performance qualitativa

Pmax = punteggio massimo attribuibile

4. PERFORMANCE DI FINANZIARIA ENTE (PDDi)

$$P4i = \frac{B4 \times Pd}{Pmax \times N}$$

Ove si intende:

P4i = premio parziale del dirigente *i*-esimo

B4 = budget assegnato per la valorizzazione della performance complessiva

Pd = punteggio attribuito alla performance finanziaria di ente

Pmax = punteggio massimo attribuibile

N = Numero dei dirigenti in servizio

Qualora l'applicazione dei criteri correttivi alla valutazione di cui alla lett.a) dovessero generare la necessità di budgets superiori a quelli previsti, la differenza è reperibile nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato economizzate a seguito del processo valutativo e/o delle risorse destinate al premio di eccellenza.

La valutazione complessiva sarà data dalla seguente formula:

$$PT = (PADi * 30\%) + (PBDi * 40\%) + (PCDi * 25\%) + (PDDi * 5\%)$$

con il seguente:

La **valorizzazione dei comportamenti agiti (PADi)**, il cui budget potenziale è calcolato per teste, è determinata secondo la seguente formula:

$$P1i = B1 \times Pa / \Sigma Pmax$$

Ove si intende:

P_{1i} = premio parziale del dirigente i-esimo
 B_1 = budget assegnato per la valorizzazione dei risultati relativi ai comportamenti organizzativi
 P_a = punteggio attribuito al dirigente i-esimo
 ΣP_{max} = sommatoria dei punteggi attribuibili

Le risorse destinate alla **valorizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per i quali si ritiene fondamentale il contributo individuale (PBDir)** sono suddivise in n.3 distinti importi:

1. il 70% è attribuito alle singole aree dirigenziali come segue: per il 70% in proporzione alla pesatura della retribuzione di posizione vigente e per il 30% in pari quota;
2. il 15% è attribuito proporzionalmente al peso determinato per ciascun obiettivo ovvero mediante la seguente formula:

$$P_i = B_2 \times P_i / \Sigma P_{max}$$

Ove si intende:

P_i = premio parziale dell'obiettivo i-esimo
 B_2 = budget assegnato per la valorizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per i quali si ritiene fondamentale il contributo individuale
 P_i = peso attribuito all'obiettivo i-esimo
 ΣP_{max} = sommatoria dei pesi attribuiti

3. il restante 15% è attribuito sulla base di una "pesatura" decisa dalla Giunta Comunale, sentito il Segretario Generale, e finalizzata alla valorizzazione di obiettivi ritenuti di particolare valenza strategica e di rilevante impatto; la Giunta Comunale può attribuire i seguenti punteggi: da 1 a 2 con facoltà di utilizzare un decimale;

Nel caso in cui la Giunta Comunale non individui gli obiettivi ritenuti di particolare valenza strategica e di rilevante impatto, le suddette risorse confluiscono nelle risorse di cui al punto 1).

La Giunta può, infine, definire una "condizione" rispetto alla erogazione delle risorse destinate alla valorizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per i quali si ritiene fondamentale il contributo individuale (PBDir) nel senso che il mancato conseguimento potrebbe incidere sulla non erogazione delle risorse di cui trattasi.

5

Le risorse destinate alla **valorizzazione del livello di performance organizzativa e riferita agli aspetti qualitativi della struttura (PCDir)**, il cui budget potenziale è calcolato per teste, avviene applicando la seguente formula:

$$PCDir P_{3i} = B_3 \times P_d / P_{max}$$

Ove si intende:

P_{3i} = premio parziale del dirigente i-esimo
 B_3 = budget assegnato per la valorizzazione della performance organizzativa riferita agli aspetti qualitativi (calcolato quale riparto semplice del budget destinato a valorizzare il livello di performance organizzativa e qualitativa della struttura in funzione del n. dei dirigenti in servizio)
 P_d = punteggio attribuito alla performance qualitativa
 P_{max} = punteggio massimo attribuibile

Le risorse destinate alla **valorizzazione del livello di performance finanziaria di ente (PDDir)**, il cui budget potenziale è calcolato per teste, avviene applicando la seguente formula

$$P_{4i} = \frac{B_4 \times P_d}{P_{max} \times N}$$

Ove si intende:

P_{4i} = premio parziale del dirigente i-esimo
 B_4 = budget assegnato per la valorizzazione della performance finanziaria
 P_d = punteggio attribuito alla performance finanziaria di ente
 P_{max} = punteggio massimo attribuibile
 N = Numero dei dirigenti in servizio

La valutazione di performance complessiva del singolo dirigente è quindi data dalla seguente formula:

$$PT = (PADir \times 25\%) + (PBDir \times 50\%) + (PCDir \times 20\%) + (PDDir \times 5\%)$$

ELIMINARE al capitolo 8 "LA VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZIALE" pag 32 del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance il capoverso seguente:

Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti del 5% delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dirigenti) è destinato alle funzioni dirigenziali (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) che hanno conseguito un valore di performance individuale complessivo compreso nel range (4.75- 5] come indicato nella tabella di cui sopra. Qualora più funzioni dirigenziali concorrono al premio, lo stesso è attribuito alla performance dirigenziale che ha ottenuto il punteggio più alto.