

CCNL FUNZIONI LOCALI

2016 - 2018

“PERFORMANCE E INDENNITÀ”

In relazione ai contenuti del testo contrattuale del Comparto Funzioni Locali, si ritiene di fornire i seguenti indirizzi applicativi al fine di orientare le amministrazioni locali impegnate nelle prossime contrattazioni decentrate integrative.

Premesso che ai fini dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, non tutte le voci del fondo “risorse decentrate” concorrono alla determinazione del tetto di spesa risultante quale limite invalicabile per l'anno 2018, l'utilizzo delle risorse variabili deve porsi il non facile obiettivo di focalizzare le aree di destinazione inerenti la Performance (Organizzativa e Individuale).

In termini generali è opportuno, fin da subito, chiarire che si esprime una valutazione solo a fronte di una misurazione. La performance si misura solo se preliminarmente si è proceduto all'individuazione dei risultati attesi e degli specifici indicatori in grado di misurare il raggiungimento degli stessi. Solo in tal modo sarà possibile valutare il risultato in termini di efficienza ed efficacia, di quantità e qualità del contributo reso.

Inevitabile, pertanto, ripensare alla riforma della premialità introdotta dal Decreto Brunetta ed alla sua rivisitazione prodotta dalla riforma Madia. Il Ciclo della performance che individua gli obiettivi generali, ovvero le priorità strategiche a valenza triennale, e gli obiettivi specifici, più specificatamente a valenza annuale, dovrà rappresentare il filo conduttore non solo per individuare gli obiettivi a dirigenti e P.O. ma anche per definire la partecipazione dei dipendenti non dirigenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi medesimi.

Il CCNL (vedi art. 68, comma 2, lett. a) e b)) stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella “organizzativa” e quella “individuale”. Tali incentivi avranno quindi due voci di erogazione separate proprio per la diversa tipologia dei risultati da conseguire.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68 – lettera a)

Rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione “alta”, che riassume lo stato di salute dell'Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento. **Le componenti della performance organizzativa dovrebbero dunque**

essere riferite all'intera amministrazione (es: indicatori finanziari di ente, indici sintetici del grado di raggiungimento dei target di outcome di tutti gli obiettivi strategici, indici sintetici di raggiungimento di tutti gli obiettivi operativi di ente, indici sintetici del grado di soddisfazione dell'utenza).

Se il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, integrato e modificato dal Decreto Legislativo n. 74 del 25 maggio 2017 prevede che:

“1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. “

alcuni tra i possibili ambiti di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa eventualmente costituenti il Piano della Performance dell'Ente, potrebbero essere i seguenti:

- il grado di attuazione delle strategie (indirizzi dell'Amministrazione);
- il portafoglio delle attività e dei servizi (standard riguardanti l'interazione fra Comune e cittadinanza);
- lo stato di salute dell'amministrazione (equilibri di bilancio e gestione delle risorse finanziarie);
- gli impatti dell'azione amministrativa (semplificazione e tempi dei procedimenti);
- i confronti con altre amministrazioni (benchmark sulla qualità della vita e sull'efficacia dei servizi, ma anche confronti con altre amministrazioni attraverso la consultazione dei dati del sistema del conto annuale che rende disponibili e confrontabili numerose informazioni).

Più specificamente il Sistema di valutazione per la misurazione della Performance Organizzativa dovrà essere strutturato per rilevare:

- .1. i volumi di output, utenza, indicatori di performance, standard dei servizi erogati;
- .2. i valori degli standard, l'impegno assunto verso l'utenza nell'erogazione dei servizi, al fine di misurare il grado di peggioramento, invarianza e di miglioramento delle performance erogate;
- .3. la trasparenza dell'amministrazione per qualificare i rapporti tra cittadini e istituzioni.

La misurazione andrebbe effettuata rilevando indicatori con riferimento a:



- quantità;
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica e economica;
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.

In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:

- la performance organizzativa di Ente;
- la performance organizzativa di struttura;
- la performance organizzativa di gruppo;
- il contributo individuale alle diverse performance organizzative (ovvero la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza).

Il criterio potrebbe essere esemplificato nei modi seguenti:

- ❖ l'erogazione è subordinata all'accertamento da parte dell'OIV o del Nucleo di Valutazione, del raggiungimento degli obiettivi di performance di Ente in misura non inferiore a ___% (ovvero per fasce). Tali obiettivi sono attribuiti a tutti i dipendenti. Si potranno considerare esistenti economie solo in caso di non raggiungimento della quota minima percentuale prevista. Le economie andranno ad incrementare la maggiorazione della performance individuale di cui all'art. 69 comma 1;
- ❖ in caso di livelli non adeguati di raggiungimento della performance organizzativa, che sarà dunque la stessa per tutti i dipendenti, la parte non erogata potrebbe remunerare i dipendenti più meritevoli delle strutture che hanno conseguito i risultati più positivi negli obiettivi/indicatori di competenza rilevanti ai fini della performance organizzativa;
- ❖ non necessariamente la quota erogata come performance organizzativa dovrà essere uguale per tutte le strutture dell'Ente, ma potrà differenziarsi in base ai diversi contributi delle unità organizzative coinvolte ed agli specifici risultati raggiunti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68 lettera b) – almeno il 30% di cui all'art. 67 comma 3

Attiene allo specifico contributo del lavoratore rispetto agli ambiti di più diretta responsabilità e di azione e può dunque sostanziarsi, per i dipendenti, in una sintesi del grado di raggiungimento di:

1. obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l'attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
2. obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;
3. comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa.

Ciò premesso, gli ambiti di valutazione della Performance Individuale, possono essere così esemplificati:





Obiettivi di gruppo

Specificare cosa viene chiesto di fare al dipendente su questo obiettivo riconducibile a progetti “di Ente” e/o di “Settore/Servizio”.

Obiettivi individuali

Miglioramento/Mantenimento degli standard del servizio e/o obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente.

Indicatori

Elemento cardine in quanto, associati ad ogni obiettivo, misurano le dimensioni della performance ed i risultati dell'azione individuale. Vanno pertanto individuati accuratamente perché attraverso l'analisi finale verrà misurata la prestazione del dipendente (opportuna la redazione di una mappa degli indicatori).

Target/risultato atteso

Ovvero il potenziale risultato raggiungibile facendo riferimento ad idonei valori di prestazione espressi con appropriate unità di misure.

Risultato ottenuto

Riferiscono il grado di raggiungimento dell'obiettivo ricondotto al target/risultato atteso.

In particolare si potrebbe aggiungere:

- che ogni obiettivo assegnato deve essere monitorato in corso di esercizio;
- introdurre indagini di customer per il coinvolgimento mirato di fasce di popolazione.

Comportamenti

E' una componente della valutazione spesso trascurata, ma in realtà è importante che al dipendente valutato, in fase di programmazione ed all'assegnazione degli obiettivi, sia comunicato e formalizzato anche il comportamento atteso. Ovvero siano esplicitati quali comportamenti sono ritenuti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto.

