COMUNE DI MOZZECANE

PROVINCIA DI VERONA

REG. DEL. N° **98** **ORIGINALE**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - ATTUAZIONE D.LGS. 150/2009.

L'Anno **duemilaundici** addì **trenta** del mese di **agosto** si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano

PICCININI TOMAS	SINDACO	Presente
MARTELLI MAURO	VICE SINDACO	Assente
FORTUNA SABRINA	ASSESSORE	Assente
MARCHINI DAVIDE	ASSESSORE	Presente
ZERMINIANI GRAZIANO	ASSESSORE	Presente
MARCONI SIMONETTA	ASSESSORE	Presente
FACCIOLI SIMONE	ASSESSORE	Assente

Assiste all'adunanza il Segretario dott. SACCHETTI DORIANA.

Il Sig. PICCININI TOMAS, nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta per discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Oggetto: Approvazione nuovo sistema di valutazione e di incentivazione del personale – Attuazione D.Lgs. 150/2009

L'assessore al personale Simonetta Marconi propone l'adozione della sottoriportata proposta di deliberazione:

Premesso che:

- il D.Lgs. 150/2009, avente ad oggetto "Attuazione della L. 15/2009 in materia, di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha introdotto sostanziali elementi di riforma della disciplina del lavoro pubblico, con particolare riferimento ai temi della valutazione delle strutture organizzative (settori) e del personale e della distribuzione degli incentivi;

- le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, nella loro interezza, trovano diretta applicazione solo nei confronti delle Amministrazioni statali;

- per le Regioni e gli enti locali solo alcune disposizioni specificatamente indicate dal decreto legislativo trovano immediata applicazione e altre comportano l'adeguamento degli ordinamenti ai principi della norma, si fa riferimento in particolare alle disposizioni di cui:
  a) all'art. 3, che riguarda i principi generali ai quali gli enti si devono uniformare, ed il cui comma 4 prevede la valutazione delle due tipologie di performance, quella individuale e quella organizzativa;
  b) all'art. 4, che definisce le fasi del Ciclo di gestione della performance;
  c) all'art. 7, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti e devono adottare un "Sistema di valutazione della performance" che individui tempi, modalità soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione;
  d) all'art. 9, che prevede gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;
  e) all'art. 16, comma 2, il quale dispone che nelle more dell'adeguamento entro il termine previsto, a partire dal 1° gennaio 2011 regioni ed enti locali saranno soggette all'applicazione diretta della disciplina contenuta nel decreto legislativo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale;

Considerato che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 25.11.2010, è stato approvato il Regolamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

- con decreto del Sindaco n. 437 del 21.01.2011, a seguito della procedura definita dal Regolamento, è stato nominato il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

Vista la proposta di "Nuovo sistema di valutazione e di incentivazione del personale" in attuazione del D.Lgs. 150/2009;

Considerato che:

- il documento così prodotto è stato sottoposto al nuovo Organismo Indipendente di Valutazione già nel primo incontro di costituzione dello stesso Organismo;

- l'OIV ha provveduto a licenziare definitivamente il nuovo sistema ed a trasmetterlo all'ente;

Osservato che :

- il D.L. 78/2010 ha stabilito che per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010;

- per le ragioni esposte in premessa, questa Amministrazione ha l'obbligo di procedere all'approvazione dell'allegato "Nuovo Sistema di valutazione e di incentivazione del personale", così da evitare l'integrale applicazione del decreto stesso;

Precisato che il decreto correttivo del D.Lgs. 150/2009, all'art. 6 prevede che *"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."*

Ritenuto pertanto, con successivo provvedimento, di valutare l'opportunità di revisionare il sistema proprio in considerazione di quanto appena esposto;

Visto il parere favorevole espresso in merito alla proposta di deliberazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

Con votazione unanime palese;

PROPONE

1. di approvare il "Nuovo Sistema di Valutazione e di Incentivazione del Personale" così come licenziato dall'Organismo indipendente di Valutazione;

2. di trasmettere il "Nuovo Sistema di Valutazione e di Incentivazione del Personale" alle Organizzazioni Sindacali;

3. di riservarsi la possibilità di revisionare il sistema, apportando le necessarie modifiche, a seguito di futuri processi di verifica e a nuovi orientamenti normativi;

Oggetto: Approvazione nuovo sistema di valutazione e di incentivazione del personale – Attuazione D.Lgs. 150/2009

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Visti gli allegati pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi competenti ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

Richiamato altresì l'art. 109 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli legalmente espressi

DELIBERA

1. Di approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione, che viene inserita nel presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo;

2. Di dichiarare, con separata unanime votazione favorevole, espressa legalmente, stante l'urgenza, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D. Lgs. 267/2000.

3. DI COMUNICARE, ai sensi dell'articolo 125 del D.Lgs. n. 267/2000, la presente deliberazione ai capigruppo consiliari.

Metodologia di Valutazione delle performance del Comune di Mozzecane (VR)

Indice

1. Premessa _____ 7
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance _____ 8
3. Criteri per la valutazione della performance individuale _____ 8
4. Processo di definizione e valutazione della performance _____ 9
5. L'applicazione della metodologia e le fasce di merito _____ 10
6. Sistema premiale e progressioni economiche _____ 11
7. Le procedure di conciliazione _____ 11
8. Revisione e miglioramento del processo di valutazione _____ 11

1. Premessa

Il D.Lgs. 150/2009, figlio della L. 15/2009, affronta con decisione il tema dell'ammodernamento della pubblica amministrazione italiana prevedendo misure e strumenti a sostegno dell'efficace ed efficiente gestione amministrativa, sottolineando elementi quali:

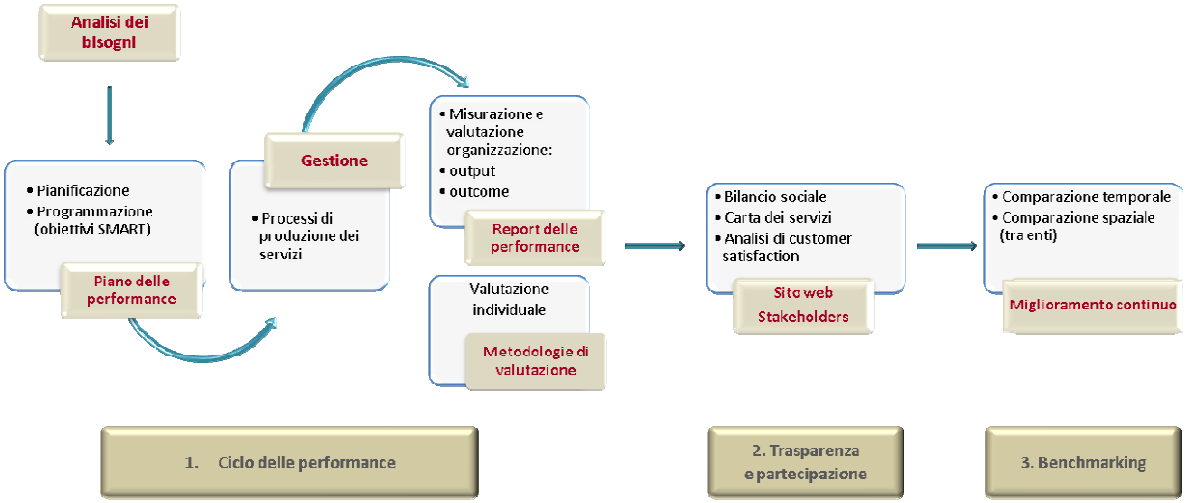
- misurazione e valutazione delle *performance organizzative ed individuali;*
- misurabilità dell'output e dell'outcome;
- premialità del merito e dei risultati conseguiti;
- trasparenza e comunicazione delle scelte e dei risultati.

Per certi aspetti, la disciplina non presenta elementi di novità assoluta rispetto al panorama delle norme che negli anni precedenti hanno investito le pubbliche amministrazioni. Tuttavia, l'esigenza di riprendere con insistenza alcuni temi è sentita. Ciò anche alla luce di nuovi paradigmi di governance che si stanno profilando e che annunciano il "passaggio" dal modello del New Public Management a quello della Public Governance. Quest'ultimo, meglio dei precedenti, abbraccia i principi e i contenuti della riforma "Brunetta" perché evidenzia un'evoluzione del mondo della pubblica amministrazione, in Italia come in altri Paesi, orientata ad allargare gli ambiti di partecipazione nei processi decisionali e di valutazione degli impatti anche ai cittadini e ai soggetti con i quali costantemente le istituzioni si relazionano.

Letti in quest'ottica, gli input della riforma assumono un accento diverso e possono essere meglio compresi. Non colti come l'ennesimo adempimento da soddisfare, ma vissuti come una spinta verso il miglioramento continuo cui tendere, affrontabile anche grazie alla rivisitazione degli strumenti di governance e di gestione attualmente in uso, piuttosto che la definizione di nuovi da sperimentare e porre successivamente a regime.

In questo contesto si inserisce il processo denominato "ciclo delle performance" (Fig. 1) che comprende la declinazione dei flussi informativi dedicati alle fasi di pianificazione, programmazione, gestione, misurazione e valutazione delle performance. Il ciclo delle performance si concretizza con i contenuti espressi nel Piano delle performance e nel Report sulle performance.

Figura 1: Schema logico del ciclo della performance



Lo schema evidenzia i capisaldi della metodologia in tema di programmazione, controllo e valutazione della performance organizzativa, allargando il paradigma alla "presenza" del cittadino in qualità di agente attivo

del cambiamento. Il modello sottolinea il valore dell'azione della voce degli stakeholder, quale elemento di critica costruttiva che i cittadini possono esercitare al fine di favorire il miglioramento dei servizi pubblici.

Il Piano della performance rappresenta il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi – strategici e operativi –, gli indicatori ed i target - di input e di outcome - rispetto ai quali troverà continuità e coerenza l'attività amministrativa.

Il Piano della performance triennale, conterrà quindi:

- indirizzi strategici di medio periodo, con target ed indicatori di outcome;
- obiettivi operativi annuali, con target ed indicatori di output.

Gli obiettivi operativi annuali costituiranno la base per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

2. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

L'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", documento chiave per la determinazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, ma anche le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti e documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le performance sono misurate e valutate con riferimento a:

- l'organizzazione nel suo complesso;
- gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
- i singoli dipendenti.

Fondamentale è a tale proposito il legame che sussiste tra i diversi livelli di programmazione degli obiettivi strategici e operativi e i conseguenti sistemi di misurazione dei medesimi che necessitano dell'espressione di indicatori di outcome e di output, tra loro strettamente coerenti.
Pertanto, il processo di rendicontazione della gestione troverà spazio nel report sulle performance e supporterà il processo di valutazione attraverso il ricorso ad un sistema di attività / strumenti quali:

- monitoraggio stato attuazione degli obiettivi e relativi indicatori;
- verifica coerenza tra obiettivi di medio-lungo periodo e obiettivi operativi;
- sistemi di controllo interno e di gestione per la misurazione e valutazione delle performance dell'organizzazione e delle persone (individuale).

È evidente, quindi, il raccordo necessario tra la pianificazione e la programmazione, tra gli obiettivi strategici (target e indicatori di outcome) e obiettivi operativi (target e indicatori di output). Cioè l'esigenza, oramai ineluttabile, di poter verificare il grado di implementazione delle scelte politiche e la capacità – delle stesse – di impattare positivamente i bisogni della comunità amministrata.

Il sistema di valutazione della performance individuale deve poter consentire l'individuazione del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

3. Criteri per la valutazione della performance individuale

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente – selezione di alcuni indirizzi strategici – individui gli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) oggetto di valutazione.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno responsabilità formalmente assegnate.

In entrambi i casi la valutazione della performance individuale si compone di due parti:

- una direttamente legata alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla valutazione di alcuni specifici comportamenti organizzativi;
- l'altra correlata alla dimensione organizzativa più ampia, all'interno della quale si colloca la correlazione con gli indirizzi strategici e la capacità di interpretare unitariamente l'organizzazione nel suo complesso.

Pertanto, nel caso dei Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Peg/Piano degli Obiettivi e assunto ai fini della valutazione medesima.

Per i restanti dipendenti tale dimensione della valutazione terrà conto:

- del "*livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio ambito organizzativo*", cioè dell'apporto singolarmente profuso nel perseguimento degli obiettivi;
- *del "grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio ambito organizzativo"* cioè del complessivo livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito organizzativo.

Tanto per i Responsabili, quanto per gli altri dipendenti, la valutazione terrà conto anche di specifici comportamenti organizzativi richiesti dalla posizione di lavoro ricoperta.

Infatti, la valutazione della performance mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
- la tenuta di particolari comportamenti professionali, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.

Tale valutazione rappresenta la base imprescindibile per i percorsi di progressione di carriera, in particolare ai fini della progressione orizzontale, come successivamente definito.

4. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

- per il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:
  - gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- per il personale con qualifica non dirigenziale:
  - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
  - le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune di Mozzecane si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
- per essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance

individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il Sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");

2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato. Per i Responsabili di un ambito organizzativo il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 50% sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati"). Completano la misurazione della performance individuale la valutazione di Ambiti quali "Impegno" e "Iniziativa". In totale la performance individuale "vale" quindi il 60%.
I comportamenti organizzativi legati alla performance organizzativa rappresentano il restante 40% della valutazione complessiva.

Nella valutazione del personale senza responsabilità formalmente assegnate, i rapporti tra la componente "Risultati" e i comportamenti organizzativi, si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione (come da modello in allegato) contemplando l'analisi della performance individuale e organizzativa, al fine di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", della scheda, si farà riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi annuali.

La scheda di valutazione, una volta compilata, sarà consegnata dal valutatore al valutato in un apposito colloquio di valutazione secondo le tempistiche definite dall'ente. In tale colloquio il valutato potrà esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione. Eventuali obiezioni sull'applicazione della metodologia e, in genere, del Sistema di valutazione saranno gestite secondo le modalità indicate nel paragrafo 7.

5. L'applicazione della metodologia e le fasce di merito

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti moltiplicando il peso di ogni criterio per il prescelto indice di valutazione, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari ad 1 e il massimo punteggio è pari a 5. Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso le schede può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 500 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione è declinato al suo interno in specifiche, cioè brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta il risultato ottenuto da ogni valutato sarà riepilogato nella corrispondente fascia ai fini dell'attribuzione dell'indennità economica spettante:

- retribuzione di risultato per i Responsabili in Posizione Organizzativa;
- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie B, C e D.

Nella tabella sottostante riportate le fasce adottate:

Valutazione conseguita		**Fascia**	**Risultato/ Produttività**
Da 481 a 500	Eccellente	1	100%

Da 401 a 480	Ottimo	2	95%
Da 301 a 400	Buono	3	80%
Da 201 a 300	Sufficiente	4	60%
Da 100 a 200	Insufficiente	5	0

6. Sistema premiale e progressioni economiche

L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche, Incarichi di responsabilità, accesso a quote riservate ai dipendenti in concorsi, percorsi di alta formazione, etc.) interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni che li collocano, per 3 anni consecutivi, nelle prime 3 fasce, con almeno 1 anno nella 2° fascia. In fase di prima applicazione sarà sufficiente il raggiungimento di almeno una delle due condizioni previste.

Pertanto, il Comune di Mozzecane in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, riconosce selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, applicando le condizioni sopra dette.

Sono quindi assolutamente da escludere criteri e automatismi quali, ad esempio, l'anzianità, il numero dei corsi effettuati, … altri eventi che, seppur documentati, non hanno influenzato positivamente l'esito della valutazione.

7. Le procedure di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta all'Organismo Indipendente di Valutazione entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, OIV convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

In qualsiasi caso l'OIV non può "sostituirsi" al valutare (Responsabile in PO) nel processo valutativo, pertanto la decisione ultima, in merito alla valutazione espressa, è di competenza del Responsabile.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

8. Revisione e miglioramento del processo di valutazione

Il Sistema di valutazione sarà sottoposto a periodiche attività di verifica e revisione al fine di giungere ad un metodo di lavoro supportato da efficaci strumenti per la sua attuazione ma, soprattutto, calato nei "normali" processi organizzativi dell'ente. Il "successo" del metodo sarà decretato dal cambiamento culturale degli attori che sono deputati a promuoverlo e gestirlo e, quindi, dal grado di interiorizzazione dello stesso nell'organizzazione ai diversi livelli, sia politici che tecnici.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO – PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
PICCININI TOMAS	SACCHETTI DORIANA

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 12-09-2011 ed è stata compresa nell'elenco in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 T.U. 267/2000).

Mozzecane, lì 12-09-2011

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI ISTITUZIONALI
Dott.ssa Elisabetta Soave

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3° del T.U. 267/2000.

Mozzecane, lì _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI ISTITUZIONALI
Dott.ssa Elisabetta Soave