



COMUNE DI SALIZZOLE
(Provincia di Verona)

N. 149

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno **duemilaundici** il giorno **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **18:30**, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

CORRA' MIRKO	SINDACO	P
CESARO THOMAS	ASSESSORE	P
CAMPI ANGELO	ASSESSORE	A
MARCONCINI MARCO	ASSESSORE	A
TREGNAGO MONICA	ASSESSORE	A
MIRANDOLA TIZIANO	ASSESSORE	P
SCIPIONI FILIPPO	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 3.

Assume la presidenza il Signor **CORRA' MIRKO** in qualità di **SINDACO** assistito dal Segretario Comunale Dott. De Pascali Alessandro, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.

UFFICIO SEGRETERIA

Il sottoscritto Responsabile del servizio, interpellato circa la regolarità tecnica dell'assumenda delibera di APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

esprime parere: Favorevole

Salizzole, 30-12-2011

Il Responsabile del servizio
DE PASCALI ALESSANDRO



UFFICIO RAGIONERIA

Il sottoscritto Responsabile del servizio, interpellato circa la regolarità contabile dell'assumenda delibera sopra descritta, esprime parere Favorevole

Salizzole, 30-12-2011

Il Responsabile del servizio
MAROCCHIO CINZIA



UFFICIO SEGRETERIA

Il sottoscritto Segretario comunale, interpellato circa la legittimità complessiva, completezza dell'istruttoria e adeguatezza del testo dell'assumenda delibera soprascritta da parte della G.C. esprime parere Favorevole

Salizzole, 30-12-2011

Il Segretario Comunale
DE PASCALI ALESSANDRO



Oggetto: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, emanato sulla base della legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ha introdotto nuove disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

Dato atto che per raggiungere i sopra menzionati obiettivi e finalità il Comune di Salizzole ha avviato un percorso avente lo scopo specifico di giungere ad attuare il citato decreto, nel rispetto dei modi e dei tempi richiesti dal legislatore nazionale e delle esigenze specifiche dell'Ente;

Rilevato che con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 28/09/2010 è stata approvata l'integrazione ai criteri generali per l'adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi, con l'adeguamento ai nuovi principi contenuti nel Decreto Legislativo n. 150/2009;

Dato atto che con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 191 del 30/12/2010 è stato approvato l'adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. n. 150/2009, con l'approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance con le fasce di merito;

Rilevato che la suddetta disciplina regolamentare è stata redatta con la finalità di avvicinare l'azione del Comune ai bisogni ed alle esigenze dei cittadini, attraverso la valorizzazione del merito e della responsabilità per risultati, in un quadro di integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;

Tenute presenti infatti le linee guida contenute nel decreto nonché le indicazioni fornite in materia dalla Commissione Nazionale per l'Integrità la valutazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione (CIVIT) e dall'ANCI nazionale che con la predetta Commissione ha operato;

Atteso infatti che ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e

DELIBERA DI GIUNTA n.149 del 30-12-2011 COMUNE DI SALIZZOLE

di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Considerato inoltre che, ai sensi del successivo art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009:

- le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con idoneo provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance (comma 1);
- 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;
- 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;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

Considerato che il già citato decreto, pur rivolgendosi direttamente alle Amministrazioni statali, detta alcune norme di principio valide anche per gli Enti Locali;

Considerato infatti che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3 e 7 del D.Lgs. 150/2009 sono, così come stabilito al successivo art. 16, comma 2, del medesimo Decreto;

Visto altresì che il medesimo decreto prevede all'art. 19 per le amministrazioni statali l'introduzione delle c.d. fasce di merito da attuarsi a seguito dei criteri da specificare in sede di contrattazione nazionale;

Visto inoltre l'art. 2 del D.Lgs. n. 141/2011, che ha sostituito l'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, in base al quale *"le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione in servizio non è superiore a quindici..."*;

Ritenuto pertanto che la introduzione delle c.d. fasce di merito, la cui disciplina è contenuta nelle disposizioni sopra richiamate ed è stata recepita nella deliberazione della Giunta Comunale n. 191 del 30/12/2010, non è applicabile al Comune di Salizzole in quanto il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 15;

Preso atto del documento allegato alla presente deliberazione, denominato *"Il sistema di misurazione e valutazione della performance"*, redatto in piena coerenza con il Decreto Legislativo n. 150/2009, le deliberazioni della Commissione Nazionale per l'Integrità la valutazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione (CIVIT), gli orientamenti dell'ANCI;

DELIBERA DI GIUNTA n.149 del 30-12-2011 COMUNE DI SALIZZOLE

DELIBERA

- 1) Di approvare il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", allegato sub A alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale.
- 2) Di stabilire che l'applicazione delle c.d. fasce di merito di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 191 del 30/12/2010 non è applicabile al comune di Salizzole, in virtù dell'art. 2 del D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141 che ha sostituito l'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- 3) Di dare atto che in ogni caso dovrà essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance in applicazione del principio di differenziazione del merito;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento, a cura dell'ufficio risorse umane, a tutto il personale dipendente;
- 5) Di dare atto che il presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.1999 di comparto.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

in applicazione del D. Lgs. n. 150/2009

**COMUNE DI SALIZZOLE
(provincia di Verona)**

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE in applicazione del D. Lgs. n. 150/2009

1. PREMESSE: descrizione del sistema

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il successivo decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introducono il concetto di performance organizzativa direttamente collegato a quello di performance individuale.

L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance". L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione". L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'articolo 14 del Decreto. L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa. L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e le altre valutazioni, stabilendo espressamente:

- al comma 1, che *"la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi"*.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema", ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con riferimento separatamente ai responsabili titolari di posizione organizzativa dei vari settori ed al resto del personale.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT di cui all'articolo 13 del Decreto, con Delibera n. 89 del 24 giugno 2010, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le modalità ed i tempi con cui il Comune attua il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del Decreto sono stabiliti con il regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 191 in data 30 dicembre 2010.

In conformità ai principi stabiliti dal Decreto, la misurazione e la valutazione dei risultati dell'attività amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative in cui si articola e dei singoli dipendenti, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti in un quadro di massima trasparenza.

Il Comune di Salizzole, pur non avendo istituito le posizioni organizzative, attua un sistema di valutazione permanente, che assume come parametro di riferimento il grado di raggiungimento dei risultati dei vari servizi rispetto agli obiettivi indicati dagli organi di governo dell'Ente negli atti di programmazione indicati nel ciclo di gestione della performance.

L'applicazione del presente Sistema deve essere sempre funzionale alla valorizzazione del merito, mediante strumenti di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa funzionali alla effettiva valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

1.1 I RIFERIMENTI DI LEGGE

In particolare occorre già in premessa soffermare l'attenzione sull'oggetto del presente sistema, ovvero su quanto disposto dall'articolo 7 del Decreto, in base al quale è previsto che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la **performance organizzativa e individuale** e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*". In premessa si rende necessario evidenziare il contenuto dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, ai cui principi gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti:

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

Vero elemento di novità per gli Enti Locali (e più in generale per tutta la Pubblica Amministrazione) è l'individuazione, misurazione e valutazione di una **performance organizzativa a fianco di quella individuale**.

L'articolo 8, seppur non richiamato nell'ambito del Decreto stesso tra gli articoli a cui gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti, definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, come di seguito riportati:

Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

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

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni 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.

L'articolo 9 del Decreto, infine, nell'introdurre gli ambiti di misurazione della performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e le altre valutazioni, stabilendo espressamente:

Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Gli altri riferimenti ed indirizzi utilizzati per la redazione del presente Sistema sono:

- delibera CIVIT n. 89/2010 (indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance).
- delibera CIVIT n. 104/2010 (definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance).
- delibera CIVIT n. 114/2010 (indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance).
- varie linee guida ANCI in materia di ciclo della performance

2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Salizzole è privo di personale con qualifica dirigenziale ed è privo di personale inquadrato in categoria D incaricato di titolarità di posizione organizzativa. In ogni caso, il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prevede la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa.

L'ANCI, con le "linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D.Lgs. 150/2009 negli Enti Locali)" ha infatti espressamente stabilito che: "il Sistema di misurazione e valutazione della performance è logicamente composto da due parti correlate, ciascuna dedicata ad una finalità della misurazione:

- la misurazione della performance organizzativa.
- la misurazione della performance individuale".

Inoltre, sempre all'interno delle linee guida, l'ANCI così si esprime: "..... la misurazione della performance organizzativa di Ente..... nel prendere in esame gli ambiti di cui all'art. 8, dovrà raggiungere l'obiettivo di valutare:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici;
- il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'Ente, finalizzato all'aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla popolazione".

Tali priorità per il Comune di Salizzole si traducono, per i responsabili dei servizi, in una sola scheda che si compone di tre sezioni:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- valutazione della performance individuale (composto da analisi di capacità, competenze, abilità);
- valutazione della performance organizzativa (misurata nei suoi due aspetti di contributo alla performance di Ente e di performance sui risultati di settore/servizio).

Il peso ponderato attribuito alle tre sezioni è rispettivamente di:

- raggiungimento obiettivi: 40%
- performance individuale: 50%
- performance organizzativa: 10%

2.1 Il grado di raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi strategici di esercizio vengono affidati a ciascun responsabile con idoneo atto ad inizio esercizio, denominato Piano degli Obiettivi – PDO, (secondo i tempi stabiliti dal regolamento di contabilità e del ciclo di gestione della performance). Sulla base delle risultanze finali, ciascun responsabile predispone nel mese di febbraio dell'anno successivo all'esercizio in valutazione, la propria relazione che viene sottoposta al Nucleo di Valutazione. Tale organismo, a cui spetta il compito di predisporre la valutazione del responsabile, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell'organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento: questo andrà a comporre la valutazione del responsabile del servizio.

2.2 Valutazione della performance individuale

La performance individuale è data dall'apporto personale in termini di competenze, capacità, abilità. Tutti questi elementi vengono raccolti in 7 sottosezioni denominate:

- Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro.
- Capacità di concorrere a determinare un clima organizzativo che favorisca la produttività.
- Capacità di promuovere attivamente la qualità dei servizi resi.
- Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali.
- Qualità dell'apporto personale specifico.
- Adattamento flessibile al contesto d'intervento.

2.3 Valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa va intesa sotto un duplice aspetto: come performance complessiva dell'Ente e come performance del singolo settore/servizio in cui si articola l'organizzazione del Comune.

Per permettere la valutazione di entrambi tali elementi è stata predisposta la terza sezione della scheda del Sistema di misurazione e valutazione, che ha un peso ponderato del 10% dell'intera valutazione. Al suo interno sono appunto rappresentate le due componenti:

- Contributo alla performance di Ente (con un peso del 4% all'interno del 10%), dove la performance di Ente verrà letta come media delle performance di tutti i settori (calcolata sulla percentuale complessiva di raggiungimento di tutti gli obiettivi).
- Performance di settore (con un peso del 6% all'interno del 10%): essa si fonderà sul coinvolgimento degli stakeholders e verrà misurata sulla base di specifici obiettivi che verranno assegnati a ciascun responsabile per ciascun anno.

2.4 Valutazione del personale non incaricato della responsabilità di servizio

Anche per il personale non incaricato della responsabilità di servizio, il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prevede la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa.

Di conseguenza, all'interno della scheda di valutazione del personale, come successivamente allegata, viene inserita una apposita sezione che faccia riferimento alla lettera a) del comma 2 dell'art. 9 della legge: valutazione legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. Tali obiettivi andranno esplicitati nel ciclo di gestione della performance, ovvero a cascata dagli obiettivi dei responsabili assegnati nel PDO, in modo tale che a consuntivo sarà possibile verificare il contributo di ciascun dipendente alla loro realizzazione.

Il responsabile deve tenere conto del contesto operativo in cui è svolta la prestazione, in particolare del carico di lavoro, adoperandosi affinché sia garantito un equo e adeguato impegno di tutti i soggetti coinvolti. Questo consente a tutti i dipendenti pari opportunità nella capacità di conseguire risultati professionalmente validi.

3. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

A livello di procedura le fasi che compongono la valutazione della performance sono:

- predisposizione delle relazioni di rendicontazione a cura dei responsabili e trasmissione al Nucleo di valutazione (entro il mese di gennaio);
- avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo;
- possibili incontri individuali tra Nucleo e ciascun responsabile (entro febbraio), con eventuali approfondimenti;
- redazione delle schede di valutazione finale da parte del Nucleo di valutazione (entro marzo).

Nel procedere alla valutazione del personale non incaricato della responsabilità dei servizi deve necessariamente essere sentito il relativo responsabile, al fine di procedere ad un giudizio adeguato e ponderato, sulla base degli elementi di conoscenza forniti dal responsabile medesimo.

4. IL CONTENZIOSO

Dalla consegna della scheda di valutazione ciascun Dipendente ha dieci giorni di tempo per proporre motivato ricorso avverso la valutazione, da presentarsi al Nucleo di valutazione e, per conoscenza, al Sindaco.

Il Nucleo è tenuto a convocare per un'audizione interna il Dipendente entro trenta giorni dalla presentazione del ricorso.

Nei successivi trenta giorni dal colloquio il Nucleo di valutazione si esprime in modo definitivo nel senso di confermare o rivedere, sempre con congrua motivazione, la valutazione assegnata in prima istanza.

5. COERENZA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA

PERFORMANCE

L'articolo 4, comma 2, lettera e), sub 1), della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha previsto la valutazione per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni. L'articolo 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando gli ambiti entro cui tali valutazioni dovranno avvenire.

La coerenza dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Salizzole viene garantita dal necessario collegamento e coinvolgimento di ciascun dipendente negli obiettivi dell'Ente.

Il sistema nel suo complesso si basa quindi sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

6. LE SCHEDE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

COGNOME E NOME:
 CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
 PROFILO PROFESSIONALE:
 RESPONSABILE SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale incaricato quale Responsabile del servizio
 anno

A) VALUTAZIONE OBIETTIVI

Obiettivo..... punteggio (da 1 a 10)

TOTALE

Nel caso in cui vi siano più obiettivi, il risultato complessivo sarà dato dalla media matematica.

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (comportamenti, competenze, abilità')

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso percentuale	Valutazione Sintetica da 1 a 10	Punteggio finale ponderato
Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro: - capacità di valutare e rispondere positivamente alle urgenze - capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza - capacità di gestire in modo tempestivo i problemi	10		
Capacità di concorrere a determinare un clima organizzativo che favorisca la produttività: - capacità di relazionarsi con colleghi e/o collaboratori in modo adeguato e costruttivo - propensione ad incontri di coordinamento - capacità di lavorare in gruppo e in modo collaborativo	15		
Capacità di promuovere attivamente la qualità dei servizi resi - capacità di individuare i punti critici dell'organizzazione e di proporre soluzioni tempestive ed adeguate - capacità di autonomia e di iniziativa personale - grado di aggiornamento, capacità di comprendere ed applicare correttamente norme, regole e disposizioni	25		
Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali - disponibilità ed apertura a nuove idee - capacità di promuovere ed utilizzare l'informatizzazione - contributo alla gestione aggiornata del sito web	10		
Qualità dell'apporto personale specifico - puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati - qualità della prestazione resa	25		

- ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna			
Adattamento flessibile al contesto d'intervento	15		
- capacità di adattamento a situazioni straordinarie ed a cambiamenti organizzativi			
- partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità			
- collaborazione con altri servizi in caso di esigenze straordinarie			
TOTALE			

C) VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	Peso ponderato	Valutazione sintetica da 1 a 10	Punteggio
Contributo alla performance di Ente	40%		
Performance di settore/servizio ottenuta	60%		
TOTALE			

SINTESI FINALE	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivi	30%		
Performance individuale	60%		
Performance organizzativa	10%		
TOTALE			

COGNOME E NOME:
 CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:
 PROFILO PROFESSIONALE:
 SERVIZIO:

Scheda di valutazione del personale - categoria B e C
 anno

PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE			
FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE (100%) P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 10 V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO $P \times V$ PFP = ----- 100
Qualità della prestazione	25		
Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	25		
Capacità di applicare le conoscenze acquisite, disponibilità all'aggiornamento formativo, capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative	10		
Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni straordinarie o di emergenza, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, capacità di individuare i punti critici dell'organizzazione e di proporre soluzioni tempestive ed adeguate	15		
Capacità di lavorare in gruppo e di contribuire positivamente al clima organizzativo	5		
Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna	10		
Capacità di comprendere ed applicare correttamente norme, regole e disposizioni	10		
TOTALE			

OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 10

Nel caso in cui vi siano più obiettivi, il risultato complessivo sarà dato dalla media matematica.

SINTESI FINALE	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
----------------	------	-------------	------------------------

DELIBERA DI GIUNTA n.149 del 30-12-2011 COMUNE DI SALIZZOLE

prestazione	80%		
obiettivi	20%		
TOTALE			

GLOSSARIO

- a. Performance: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo obiettivo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.
- b. Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.
- c. Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.
- d. Ciclo di gestione della performance: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo.
- e. Misurazione della Performance: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti.
- f. Valutazione della performance: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri delle misurazione della performance.
- g. Rendicontazione della performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- h. Sistema di misurazione e valutazione della performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.
- i. Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte dell'Ente.

FATTORI DI VALUTAZIONE

- Applicazione delle conoscenze

E' la capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione, anche autonoma, ed esperienza di lavoro, svolgendo le mansioni attribuite con la competenza necessaria. Sono valutati, quindi, gli effetti applicativi delle conoscenze ed abilità acquisite con gli interventi formativi preordinati ed attraverso l'autonoma formazione sulle discipline, tecniche, procedure, ecc. inerenti le funzioni di pertinenza, con l'esperienza di lavoro.

- Relazioni e rapporti con l'utenza

E' la capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità; utilizzare appropriate forme di comunicazione, chiara e diretta; mantenere relazioni con autonoma responsabilità; recepire le esigenze dei colleghi, anche di uffici diversi, scambiando con questi pareri e informazioni.

E' la capacità di rispondere con semplicità e tempestività alle richieste degli utenti senza eccessivi formalismi e burocratismi.

- Adattamento a situazioni straordinarie, ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E' la capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, del ruolo ricoperto, ecc., ovvero la capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste.

È la capacità di supportare i cambiamenti organizzativi, anche attraverso una disponibilità e flessibilità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione di lavoro.

- Autonomia operativa e capacità di iniziativa personale e promozione innovazioni/miglioramenti

È la capacità di orientare il comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate; adempiere le proprie mansioni con un buon livello di autonomia, sulla base di indicazioni ed indirizzi di massima, limitando il supporto dei responsabili e dei colleghi.

E' la capacità di organizzare le attività assegnate, dandosi le priorità necessarie, programmando il lavoro, coordinandosi con i colleghi, gestendo le risorse e gli strumenti assegnati; capacità di applicare le metodologie per la conoscenza e la lettura del bisogno; capacità di realizzare progetti, nuovi ed originali, idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi.

E' la capacità di affrontare le situazioni in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive ed informazioni dettagliate; di agire positivamente, indipendentemente da indicazioni, indirizzi, suggerimenti; sviluppare le attività; proporre cose utili.

E' la capacità di saper affrontare le situazioni di lavoro e di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni; lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti immediatamente realizzabili, per conseguire risultati migliori, in minor tempo e con maggiore efficacia.

- Capacità di lavorare in gruppo

E' la capacità di essere coinvolti nei processi, non chiamandosi fuori; di concorrere alle decisioni, di attuare gli indirizzi e di realizzare adeguatamente le attività ed i prodotti; lavorare in sinergia nei gruppi di lavoro.

E' la capacità di assicurare la costante presenza e prestazione lavorativa senza ripercussioni negative sul lavoro dei colleghi; dimostrazione di interesse ed attaccamento al lavoro; senso di appartenenza; mantenimento elevato della professionalità con azioni autonome di aggiornamento.

E' la capacità di motivare il gruppo, i colleghi, i collaboratori anche con l'esempio personale; lavorare in gruppo o collaborare con altri, assolvendo all'occorrenza funzioni di coordinamento, stimolo, proposizione e assumendo un ruolo attivo.

SINTESI FINALE	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
prestazione	80%		
obiettivi	20%		
TOTALE			

GLOSSARIO

- a. Performance: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo obiettivo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.
- b. Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.
- c. Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.
- d. Ciclo di gestione della performance: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo.
- e. Misurazione della Performance: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti.
- f. Valutazione della performance: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri della misurazione della performance.
- g. Rendicontazione della performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- h. Sistema di misurazione e valutazione della performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.
- i. Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte dell'Ente.

FATTORI DI VALUTAZIONE

- Applicazione delle conoscenze

E' la capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione, anche autonoma, ed esperienza di lavoro, svolgendo le mansioni attribuite con la competenza necessaria. Sono valutati, quindi, gli effetti applicativi delle conoscenze ed abilità acquisite con gli interventi formativi preordinati ed attraverso l'autonoma formazione sulle discipline, tecniche, procedure, ecc. inerenti le funzioni di pertinenza, con l'esperienza di lavoro.

- Relazioni e rapporti con l'utenza

E' la capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità; utilizzare appropriate forme di comunicazione, chiara e diretta; mantenere relazioni con autonoma responsabilità; recepire le esigenze dei colleghi, anche di uffici diversi, scambiando con questi pareri e informazioni.

E' la capacità di rispondere con semplicità e tempestività alle richieste degli utenti senza eccessivi formalismi e burocratismi.

- Adattamento a situazioni straordinarie, ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E' la capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, del ruolo ricoperto, ecc., ovvero la capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste.

È la capacità di supportare i cambiamenti organizzativi, anche attraverso una disponibilità e flessibilità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione di lavoro.

- Autonomia operativa e capacità di iniziativa personale e promozione innovazioni/miglioramenti

È la capacità di orientare il comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate; adempiere le proprie mansioni con un buon livello di autonomia, sulla base di indicazioni ed indirizzi di massima, limitando il supporto dei responsabili e dei colleghi.

E' la capacità di organizzare le attività assegnate, dandosi le priorità necessarie, programmando il lavoro, coordinandosi con i colleghi, gestendo le risorse e gli strumenti assegnati; capacità di applicare le metodologie per la conoscenza e la lettura del bisogno; capacità di realizzare progetti, nuovi ed originali, idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi.

E' la capacità di affrontare le situazioni in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive ed informazioni dettagliate; di agire positivamente, indipendentemente da indicazioni, indirizzi, suggerimenti; sviluppare le attività; proporre cose utili.

E' la capacità di saper affrontare le situazioni di lavoro e di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni; lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti immediatamente realizzabili, per conseguire risultati migliori, in minor tempo e con maggiore efficacia.

- Capacità di lavorare in gruppo

E' la capacità di essere coinvolti nei processi, non chiamandosi fuori; di concorrere alle decisioni, di attuare gli indirizzi e di realizzare adeguatamente le attività ed i prodotti; lavorare in sinergia nei gruppi di lavoro.

E' la capacità di assicurare la costante presenza e prestazione lavorativa senza ripercussioni negative sul lavoro dei colleghi; dimostrazione di interesse ed attaccamento al lavoro; senso di appartenenza; mantenimento elevato della professionalità con azioni autonome di aggiornamento.

E' la capacità di motivare il gruppo, i colleghi, i collaboratori anche con l'esempio personale; lavorare in gruppo o collaborare con altri, assolvendo all'occorrenza funzioni di coordinamento, stimolo, proposizione e assumendo un ruolo attivo.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
CORRA' MIRKO



IL SEGRETARIO COMUNALE
DE PASCALI ALESSANDRO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

N° _____ Reg. Pubbl.

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1 del D.Lgs. 267/2000.

li, 17/1/012



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CESTARO SANDRA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio, si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

li, _____

(data della certificazione)

IL SEGRETARIO COMUNALE
DE PASCALI ALESSANDRO