



COMUNE DI POLESELLA

Provincia di Rovigo

N. 41 Reg.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemiladiciannove addì 28 del mese di marzo alle ore 22:00 nella casa Comunale.

Convocata a cura del Sindaco Raito Dott. Leonardo, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

All'appello risultano:

Cognome e Nome		Presente	Assente
RAITO Leonardo	Sindaco	SI	
PAVANI Consuelo	Vice Sindaco	SI	
COLOMBANI Sonia	Assessore	SI	
LANZONI Enrico	Assessore	SI	
DEMETRI Valentina	Assessore	SI	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Alessandro Ballarin.

Il Sindaco Raito Dott. Leonardo, riconosciuta la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta, ne assume la Presidenza ed invita la Giunta a prendere in esame il seguente:

OGGETTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – MODIFICHE

OGGETTO:
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – MODIFICHE
LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato nuove disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni e che per raggiungere i sopra menzionati obiettivi e finalità il Comune di Polesella ha avviato un percorso che si è concluso con la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2012, successivamente integrata parzialmente con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 19/12/2012, ad oggetto “*Approvazione Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”;

ATTESO che ai sensi del comma 1 dell’art. 3 del succitato D.Lgs. n. 150/2009 “*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 doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*”;

RILEVATO che la suddetta disciplina regolamentare è stata redatta sulla base di linee guida finalizzate ad assicurare una visione integrata dell’Ente, nonché ad avvicinare l’azione del Comune ai bisogni ed alle esigenze dei cittadini, migliorando l’orientamento del servizio al cittadino, il tutto nel pieno rispetto del Decreto e delle indicazioni fornite in materia dalla Commissione Nazionale per l’Integrità la valutazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione (CIVIT) prima, ed ANAC poi (Autorità Nazionale Anticorruzione), dall’ANCI che ha operato fornendo le indicazioni agli Enti Locali sulla base di idoneo protocollo e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

DATO atto che è stato adottato il D.Lgs n. 74 del 25/5/2017 ad oggetto “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”;

EVIDENZIATO che il citato D.Lgs. n. 74/2017 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n. 150/2009, ed in particolare agli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (obiettivi ed indicatori), 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e 15 comma 1 (Responsabilità dell’organo di indirizzo politico-amministrativo), ai cui principi gli Enti Locali devono espressamente adeguare i propri ordinamenti come stabilito dall’art. 16 comma 2 del D:Lgs. 150/09, come modificato, e tenuto conto che il medesimo articolo dispone inoltre che “*per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata*”;

ATTESO che con deliberazione di G.C. n. 171 del 18.12.2017 si è provveduto ad aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del citato D.Lgs. n. 74 del 25/5/2017;

RICORDATO che l’articolo 7 comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dispone espressamente che “*le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine, adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*”;

DATO atto che, a tal fine:

- con nota Prot. n. 888 del 24.01.2019, il sistema di Misurazione e di Valutazione della performance, approvato con la citata G.C. n. 171/2017, è stato trasmesso, come previsto dall’articolo 5 comma 3 lett. b) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.5.2018, alle OO.SS. territoriali (CGIL-CISL-UIL) e alle R.S.U. aziendali, evidenziando l’intenzione

dell'amministrazione comunale di confermarlo, così come attestato anche dal Nucleo di Valutazione dott. Tiozzo Netti Michele 24.01.2019;

- con la medesima nota veniva segnalato che trascorsi 5 giorni dalla data di invio, senza alcuna richiesta di confronto da parte delle succitate OO.SS., si sarebbe provveduto all'adozione di apposita deliberazione di conferma del succitato sistema di misurazione/valutazione della performance;
- entro il termine succitato, le OO.SS. hanno richiesto l'attivazione del tavolo di confronto che si è tenuto fra il 14/02/2019 e il 12/3/2019;

A SEGUITO del succitato confronto, le parti (pubblica e sindacale) hanno licenziato il nuovo testo del sistema di misurazione/valutazione della performance, come da allegato sub A, che ha visto le principali modifiche nelle seguenti:

- stralcio del punto 2.3 "Premio di Eccellenza" in quanto l'istituto verrà disciplinato in sede di contrattazione decentrata;
- totale re-iscrizione del punto 3;

RITENUTO, pertanto, di provvedere, ai sensi l'articolo 7 comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Comune di Polesella (allegato **sub A**), in piena coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e secondo le novità apportate da ultimo dal D.Lgs n. 74/2017, tenuto conto anche delle deliberazioni dell'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) e del Dipartimento della Funzione Pubblica e degli orientamenti dell'ANCI;

CONSIDERATO che il Sistema è stato certificato dal Nucleo di Valutazione in data 18/12/2017 e esprimendo parere favorevole sul documento (allegato **sub B**);

DATO atto che il nuovo sistema entrerà in vigore dall'anno in corso (ciclo della performance 2019 e conseguenti valutazioni finali);

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi, dai competenti Responsabili sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

Con votazione unanime;

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, , ai sensi l'articolo 7 comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, l'aggiornamento del "*Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance*", allegato **sub A** alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 secondo le novità apportate da ultimo dal D.Lgs n. 74/2017, che entrerà in vigore dall'anno in corso (ciclo della performance 2019 e conseguenti valutazioni finali);
- 2) di dare atto che il "*Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance*", di cui all'allegato **A**), con la decorrenza di cui al precedente punto 1), sostituisce interamente il precedente sistema approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 171 del 18/12/2017;
- 3) di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 4, del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21.5.2018, alle RSU aziendali ed alle OO.SS. territoriali (CGIL-CISL-UIL);
- 4) di comunicare il presente atto ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;
- 5) di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto con successiva e separata votazione dall'esito unanime, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs 267/2000.

**SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

in applicazione del D. Lgs. 150/09 e s.m.i.

COMUNE DI POLESELLA
(provincia di Rovigo)

Parte I
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
in applicazione degli aggiornamenti apportati dal D.Lgs. 74/2017 al D.Lgs. 150/2009

1. PREMESSE: il percorso normativo

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il successivo decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", di seguito "Decreto", hanno introdotto il concetto di ciclo di gestione della performance e relativi strumenti di attuazione.

L'articolo 7 originario del Decreto disponeva, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche valutassero annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottassero, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il Comune di Polesella si è attivato per la regolamentazione del ciclo di gestione della performance ed il percorso adottato ha previsto:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 25/01/2012 ad oggetto "Approvazione criteri per adeguamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al D. Lgs. 150/2009";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 04.5.2017 con la quale sono state apportate modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi con riferimento alla disciplina del Nucleo di Valutazione (art. 53);
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2012, successivamente integrata parzialmente con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 19/12/2012, ad oggetto "Approvazione Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";

Con D.Lgs. n. 74 del 25/5/2017, entrato in vigore il 22/6/2017, ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", di fatto è stata modificata la disciplina della performance e si è quindi reso necessario "adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati" dal citato decreto.

Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ovvero lo strumento centrale del ciclo di gestione della performance, viene quindi integrato e modificato per rispondere alle novità introdotte dal legislatore.

Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di seguito "Sistema", viene adottato nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 ed in base alle direttive adottate dalla ex Commissione nazionale CIVIT con delibera n. 89 del 24 giugno 2010 ed in riferimento alle successive note, precisazioni, documentazioni e deliberazioni elaborati sia da ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) che dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che da ANCI nello specifico per gli Enti Locali.

Si rammenta a tal fine che a livello nazionale il supporto per implementazione e sviluppo del ciclo di gestione della performance è stato attribuito, in origine, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), poi divenuta Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il Decreto Legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha trasferito tale competenza al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Sistema del Comune di Polesella disciplina, tra le altre cose, la performance individuale dei dipendenti dell'Ente con riferimento ai titolari di posizione organizzativa (e alle alta professionalità, quando esistenti) ed al personale secondo la categoria professionale di appartenenza.

Il presente Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- gli strumenti previsti dal ciclo 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 e con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente;
- le procedure ed i soggetti della valutazione.

Va sin da subito precisato che, relativamente al ciclo di gestione della performance (di cui al Titolo II - misurazione valutazione e trasparenza della performance - del D.Lgs 150/09 e smi), è l'art. 16 del Decreto che stabilisce gli articoli e i commi rispetto a cui gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti. In relazione a questo è opportuno quindi segnalare quanto stabilito dal comma 2 del citato art 16 rispetto cui: *"gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata."* Ne consegue che il presente Sistema subirà ulteriori integrazioni e modificazioni nel corso del tempo, proprio in considerazione di tali accordi, linee guida, indirizzi e quant'altro verrà utilizzato per ottimizzare il ciclo di gestione della performance. Questo vale a maggior ragione per gli articoli di legge che ad oggi non sono richiamati per gli Enti Locali nè direttamente, nè in termini di adeguamento.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità, della trasparenza ed efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Obiettivo del presente documento è quello di delineare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Polesella, evidenziando la correlazione tra i diversi strumenti previsti nell'ambito del ciclo della performance (di programmazione, di controllo, finanziari, economici e non) e tracciando le linee guida per l'implementazione continua del sistema (come richiesto dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/09 e smi).

1.1 I RIFERIMENTI DI LEGGE

Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione strategica dell'Ente, la programmazione con la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento alle strutture dell'Ente (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale), fino ad arrivare alla valutazione.

Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso (organi di indirizzo politico - amministrativo, Responsabili di Posizione Organizzativa e tutto il restante personale dipendente) e, nel rispetto dei principi della trasparenza e della semplificazione, viene portato a conoscenza degli stakeholder (i cittadini e tutti i portatori di interesse dell'Ente).

I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:

- a) coerenza tra politiche, strategia, pianificazione ed operatività, il tutto attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) trasparenza intesa come "accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino";
- c) miglioramento continuo grazie alle risultanze del processo di misurazione e valutazione;
- d) misurabilità degli obiettivi e delle azioni, anche attraverso l'analisi degli impatti delle scelte che devono essere esplicitati, misurati e comunicati.

In particolare occorre già in premessa soffermare l'attenzione sull'oggetto del presente sistema, ovvero su quanto disposto dall'articolo 7 del Decreto, così come integrato e modificato dal D.Lgs. 74/2017, secondo il quale:

"1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, 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) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio."

L'articolo 8, come nell'originario Decreto, continua a non essere richiamato tra gli articoli a cui gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti, anche se di fatto esso contribuisce a definire gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa come segue:

"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.

1-bis. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1."

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

"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, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

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.*

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale."

Gli altri riferimenti ed indirizzi utilizzati per la redazione del presente Sistema sono riconducibili tra gli altri a:

- 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);

- linee guida ANCI in materia di ciclo della performance;
- linee guida bis ANCI in materia di ciclo della performance;
- linee guida definitive ANCI in materia di ciclo della performance (di marzo 2011);
- ulteriori atti prodotti da CIVIT prima ed ANAC poi;
- documenti prodotti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

1.2 LE PAROLE CHIAVE

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** (generale di Ente o di struttura): 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.

j. **Accountability**: attività di rendicontazione da parte dell'Ente del lavoro garantito e dei risultati prodotti. Dall'insieme delle informazioni rendicontate, gli stakeholder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente.

1.3 OBIETTIVI DEL SISTEMA:

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance persegue, tra gli altri, le seguenti finalità:

- guidare i processi decisionali, sulla base delle informazioni rese disponibili;
- rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello di performance organizzativa ed individuale, attesi ed effettivamente realizzati, esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi con evidenziazione degli eventuali scostamenti, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio;
- verificare il conseguimento degli obiettivi, attraverso la definizione di opportuni indicatori di performance che misurino in modo puntuale l'attività svolta dall'Ente;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse sia i processi organizzativi, attraverso un costante monitoraggio;

- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità, anche attraverso il ricorso allo strumento delle Carte dei Servizi, alle certificazioni di qualità, alle customer satisfaction ed altri strumenti;
- assicurare la trasparenza (pubblicazione delle informazioni sul sito internet, individuazione dei soggetti responsabili), sia per i soggetti interni all'amministrazione che per gli interlocutori esterni alla stessa;
- l'individuazione puntuale del grado di raggiungimento dei risultati dell'Ente e delle sue strutture, settori, uffici e servizi, è l'occasione per ripensare ai servizi erogati e per individuare azioni di miglioramento organizzativo;
- il processo valutativo costituisce l'occasione per migliorare le proprie capacità e le proprie competenze e per migliorare l'intero processo di programmazione e controllo;
- incrementare i livelli di efficacia ed efficienza a tutti i livelli: nei processi, nelle attività, nella gestione delle risorse.

La fase di pianificazione avvia il ciclo di gestione della performance. Il quadro complessivo di regole e strumenti è organizzato in una logica top-down che, partendo dalla pianificazione strategica, declina nella programmazione operativa gli obiettivi di breve periodo, individuali, di gruppo, di settore, trasversali, di Ente.

Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente. Il collegamento tra obiettivi e risorse si ottiene integrando il ciclo di gestione della performance con il ciclo della programmazione economico/finanziaria, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata.

2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, muovendo dal collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione: in particolare, il sistema di valutazione della Performance individuale, una volta definito il quadro dei risultati che l'Ente si propone di raggiungere, misura il raggiungimento da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei dipendenti degli obiettivi assegnati.

La performance è valutata, oltre che in relazione al contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura e alla performance organizzativa, anche in relazione all'effettivo apporto individuale fornito dal singolo per il conseguimento dei risultati attesi. La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata mediante obiettivi ed indicatori di performance volti a rilevare come ciascuno svolga le attività assegnate e in che misura le prestazioni rispondano ai risultati attesi dall'Ente.

Proprio dalla qualità dell'apporto individuale e dalla capacità di operare in maniera integrata da parte di tutti, derivano i risultati più efficaci per l'Ente nel suo complesso e nel primario interesse dei propri stakeholder.

2.1 IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" relativamente al personale titolare di Posizione Organizzativa prevede che la misurazione della performance avvenga nel rispetto quanto stabilito dall'art. 9 comma 1, così come integrato dal D.Lgs. 74/2017, e quindi:

"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, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi."*

L'ANCI, nelle proprie "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.

A questo vanno aggiunti anche gli obiettivi che coinvolgono trasversalmente l'organizzazione comunale per condurre a risultati generali di Ente o di struttura di primario interesse e rilevanza."

I contenuti riportati nel citato art. 9 comma 1, per il Comune di Polesella si traducono in una **scheda di misurazione e valutazione** per il personale **Responsabile di Posizione Organizzativa** che si compone di **tre sezioni**:

- valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva (60%);
- valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni

assegnate. Tra queste rientra anche la valutazione della capacità di valutare i propri collaboratori;

- valutazione del contributo alla performance organizzativa, generale di Ente e di struttura.

Il peso ponderato attribuito alle tre sezioni nell'ambito del processo valutativo è rispettivamente di:

- SEZIONE A: raggiungimento obiettivi e correlati indicatori di performance per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità: **60%**;
- SEZIONE B: competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare: **30%**;
- SEZIONE C: contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: **10%**.

Il Sistema adottato dal Comune di Polesella tiene quindi conto di tutti gli elementi richiamati dall'art. 9, comma 1, del Decreto come aggiornato dal D.Lgs n. 74/2017 e quindi è ad esso conforme.

2.1.1 SEZIONE A: Il grado di raggiungimento degli Obiettivi e gli indicatori di performance per l'ambito organizzativo di responsabilità: peso 60%

Gli obiettivi di esercizio vengono affidati a ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa in base all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, con idoneo atto giuntale ad inizio esercizio denominato Piano delle Performance (sulla base di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, lett. bis del D.L. 10.12.2012, n. 174, convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 07.12.2012, n. 213, il quale, modificando l'art. 169 del T.U.E.L., ha previsto che "Il Piano Esecutivo di Gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la Relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestione dell'Ente, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente Testo Unico e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione".).

I tempi vengono stabiliti dai regolamenti di contabilità e dal ciclo di gestione della performance; tali obiettivi vengono redatti su apposite "schede obiettivo" che contengono gli elementi necessari per la definizione, presentazione, misurazione preventiva, concomitante e successiva, ed infine per la valutazione finale.

Gli obiettivi assegnati sono definiti prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento e devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno o comunque coerenti con la durata del DUP (documento unico di programmazione);
- e) commisurati ai valori di riferimento che rappresentano il target da raggiungere;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- h) coerenti con gli atti di pianificazione;
- i) sfidanti, cioè complessi da raggiungere, ma possibili e devono riguardare elementi significativi per l'attività del valutato.

Per una efficace programmazione, controllo, misurazione e valutazione, gli obiettivi devono quindi indicare:

- a) il responsabile;
- b) le azioni e le fasi concrete che si svolgeranno;
- c) la tempistica di riferimento;
- d) **gli indicatori di performance**;
- e) il personale coinvolto;
- f) i riferimenti alla pianificazione e programmazione di Ente.

Tutti gli obiettivi sono correlati ad un idoneo set di Indicatori di performance, identificati tra quelli di carattere temporale, quantitativo, qualitativo o di *outcome*, di efficacia, efficienza tecnica o economica, di risultato/output, che sono a loro volta relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Gli indicatori consentono la puntuale valutazione dei risultati raggiunti rispetto alla programmazione e rispetto ai target assegnati.

L'indicatore è infatti uno strumento multidimensionale che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni relativamente al grado di raggiungimento di un obiettivo.

Può essere rappresentato da una misura elementare o dal rapporto tra misure elementari.

A ciascun indicatore si associa quindi una grandezza, empiricamente rilevabile e univocamente misurabile, attraverso la quale effettuare una valutazione della performance programmata e realizzata.

Gli indicatori a loro volta vengono valorizzati a preventivo, in fase di programmazione, grazie ad un target o valore atteso che rappresenta il risultato che ci si prefigge di ottenere ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Il sistema degli obiettivi è soggetto ad un momento di monitoraggio concomitante, cioè in corso di esercizio, da realizzarsi secondo i tempi e le modalità previste dai vigenti regolamenti degli uffici e dei servizi, di contabilità e dal sistema dei controlli interni.

Tale monitoraggio intermedio, le cui risultanze vengono tempestivamente trasmesse all'Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione, ha tra le sue finalità quella di effettuare una verifica circa la coerenza tra le attività avviate e gli indirizzi assegnati in sede di programmazione, anche al fine di valutare eventuali correttivi all'azione e/o alla programmazione.

Sulla base delle risultanze finali, ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa predispone nel mese di gennaio 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 elaborare la proposta di valutazione del Responsabile di Posizione Organizzativa, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, anche sulla base di specifiche analisi ed informazioni richieste e fornite dal Controllo di Gestione dell'Ente e/o specifici approfondimenti richiesti agli uffici e servizi interessati e coinvolti nel processo.

A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell'organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento secondo la vigente scala di misurazione: il risultato di questa sezione rappresenta parte della valutazione.

Le risultanze in termini di grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, saranno comunicate e rese accessibili agli stakeholder attraverso la Relazione sulla Performance approvata con deliberazione Giunta, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente.

2.1.2 SEZIONE B: Valutazione della competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare: peso 30%

La seconda sezione misura l'apporto personale in termini di competenze, capacità, abilità e comportamenti organizzativi agiti. Tutti questi elementi vengono raccolti in 5 item denominati:

- autonomia, capacità decisionale e problem solving;
- valorizzazione delle risorse umane e capacità di valutare (valutabile attraverso la capacità di differenziazione dei giudizi);
- orientamento all'utenza e alla qualità (valutabili anche attraverso specifici obiettivi);
- contributo attivo alle attività di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione
- collaborazione, cooperazione ed integrazione all'interno della struttura comunale.

All'interno di questa sezione viene valutato anche un elemento specifico quale la "capacità di valutare" che viene espressamente previsto dal comma 1 lettera d dell'art. 9 del D.Lgs. 150/09 e smi.

Secondo il medesimo *range* valutativo il Nucleo di Valutazione, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, al quale è attribuito il "ruolo di raccordo tra l'organismo e l'organizzazione dell'Ente, attribuisce il punteggio a ciascun item della scheda.

2.1.3 SEZIONE C: Valutazione della qualità del contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: peso 10%

Oltre agli obiettivi individuali assegnati con il Piano della Performance dell'esercizio, all'interno del medesimo strumento di pianificazione (o in altri strumenti di programmazione dell'Ente) sono contenuti ulteriori obiettivi di carattere strategico e/o indicatori di performance generali, direttamente ricavati dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione, i quali per loro natura hanno carattere trasversale in quanto coinvolgono l'intero Ente o molteplici Strutture o interi Settori.

Tali obiettivi strategici trasversali e/o indicatori di performance generali sono quelli individuati di anno in anno per la performance organizzativa e generale di Ente e di struttura. Anch'essi sono corredati da idoneo set di indicatori di performance atti a valutarne il grado di raggiungimento.

La terza sezione della scheda del Sistema di misurazione e valutazione, che ha un peso ponderato del 10% dell'intera valutazione, misura proprio la qualità del contributo del Responsabile di Posizione Organizzativa alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura; tale contributo verrà valutato sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici e/o indicatori di performance generali. Tali obiettivi ed indicatori con carattere strategico, trasversale tra le strutture, sono relativi ad uno o più degli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D.Lgs. 150/09 e smi, vengono inseriti annualmente all'interno del Piano delle Performance o in altri strumenti di programmazione dell'Ente: i risultati vengono valutati a cura del Nucleo di Valutazione.

2.2 IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale non titolare di P.O., prevede che la misurazione della performance individuale rispetti quanto stabilito dall'art. 9, commi 2 e 3, del Decreto che sancisce:

"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.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità di paternità e parentale."

Di conseguenza il sistema di misurazione e valutazione dell'Ente tiene conto di quanto previsto dalla normativa: in particolare la sessione dedicata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed al contributo assicurato dal dipendente alla performance prevede che tali obiettivi vengano prestabiliti nella logica dell'albero della performance e siano quindi contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente ed in particolare nel Piano delle Performance.

Quanto sopra esposto si traduce in una **scheda di misurazione e valutazione** che si compone di **due sezioni**:

- valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva (**60%**).

Il peso ponderato attribuito alle due sezioni nell'ambito del processo valutativo è rispettivamente di:

- SEZIONE A: competenze e capacità: **40%**;
- SEZIONE B: raggiungimento obiettivi: **60%**;

Il Sistema adottato dal Comune di Polesella tiene quindi conto di tutti gli elementi richiamati dall'art. 9, comma 1, del Decreto come aggiornato dal D.Lgs n. 74/2017 e quindi è ad esso conforme.

La ripartizione all'interno della singola sezione è riportata nelle schede indicate nel punto 7 del presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

3. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

3.1 Piano della Performance e Obiettivi – Redazione e approvazione

Il **Piano della Performance**, a seguito dell'approvazione del Documento Unico di Programmazione e della eventuale nota di aggiornamento e del conseguente Bilancio di Previsione triennale, è proposto dal Segretario Comunale e approvato, assieme al Piano degli Obiettivi, con il Piano Esecutivo di Gestione, nei termini sanciti dall'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 267/2000.

Gli **Obiettivi**, inseriti nel Piano della Performance, sono proposti, dal Personale Titolare di Posizione Organizzativa, al Segretario comunale, almeno 15 giorni prima dell'approvazione del Piano della Performance.

Prima di proporli al Segretario comunale, il Personale Titolare di Posizione Organizzativa si confronta con il personale dipendente (non titolare di posizione organizzativa) cui sono assegnati gli obiettivi, al fine di renderlo partecipe, previamente, sulla struttura e sulla fattibilità degli obiettivi stessi.

Il personale dipendente, non titolare di posizione organizzativa, può chiedere, al proprio Responsabile, di riportare, in calce agli obiettivi nei quali è coinvolto, eventuali rilievi sulla fattibilità dell'obiettivo assegnato. In questo caso, la scheda contenente l'obiettivo deve essere sottoscritta anche dal dipendente stesso (oltre che dal Responsabile).

Il Responsabile, nel caso il dipendente non abbia sollevato rilievi, deve dare indicazione, in calce alla scheda, di aver effettuato il confronto, sulla redazione dell'obiettivo, con il dipendente interessato.

3.2 Piano della Performance e Obiettivi – Monitoraggio

Il **monitoraggio** in corso di esercizio è realizzato dalle strutture organizzative preposte (Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa), anche attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione.

Tale monitoraggio deve avvenire almeno una volta all'anno entro e non oltre il mese di luglio e deve esserne redatto, sulla scheda contenente l'obiettivo, il relativo esito, sottoscritto sia dal Responsabile che dal dipendente cui l'obiettivo è assegnato.

In sede di approvazione del Piano della Performance possono essere previste ulteriori fasi di monitoraggio.

A seguito di tali verifiche possono essere approvati eventuali interventi correttivi, seguendo la procedura di cui al precedente punto 3.1, necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e quindi per il raggiungimento dei risultati prefissati dall'Amministrazione.

3.3. Misurazione e Valutazione

Il **sistema di misurazione e valutazione della performance** deve essere coerente anche con il sistema dei controlli interni dell'Ente che, dopo la revisione dell'art. 147 del D.Lgs 267/2000, ora prevede:

1. controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile, preventivi e successivi;
2. controllo di gestione;
3. controllo strategico;
4. controllo sugli equilibri finanziari;
5. controllo di efficienza, efficacia ed economicità degli organismi gestionali esterni.

3.3.1 Misurazione

La **misurazione** è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione dei risultati prodotti in un determinato periodo. Il principale strumento di riferimento per la misurazione della performance è rappresentato dagli indicatori di performance, di risultato, di efficienza, di efficacia e di qualità.

3.3.2 Valutazione

La **valutazione** della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, risultati ed impatti, vengono analizzate alla luce degli obiettivi che l'Amministrazione aveva il compito di raggiungere.

La valutazione è quindi il processo mediante il quale si definisce il livello di performance raggiunta e si identificano le cause dello scostamento rispetto al livello atteso.

Obiettivo della valutazione è comprendere se l'Ente abbia raggiunto i propri obiettivi e verificare se il raggiungimento di tali obiettivi abbia creato valore per i propri portatori d'interesse e per il territorio di riferimento.

3.3.3 Valutazione - Procedura

La **procedura** prevede un *insieme articolato di fasi* così sintetizzabili:

1. predisposizione delle relazioni di rendicontazione finale a cura dei Responsabili e trasmissione al Nucleo di Valutazione (entro il mese di febbraio dell'anno successivo);
2. i Responsabili di Posizione Organizzativa procedono alla valutazione dei dipendenti assegnati, sulla base dei modelli di valutazione (allegati al presente documento). La valutazione va trasmessa al dipendente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, che la sottoscrive, per accettazione o per non accettazione, entro 15 giorni dal ricevimento;
3. avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione al ricevimento di tutte le relazioni;
4. incontro individuale tra Nucleo e ciascun Responsabile (possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo);
5. eventuali approfondimenti istruttori a cura del Nucleo da richiedere agli uffici e ai servizi interessati o agli uffici di controllo;
6. il Nucleo di Valutazione incontra il Segretario Comunale, anche ai fini di quanto previsto dal precedente capitolo 2.1.2;
7. redazione delle proposte di valutazione individuale ed inoltro al Sindaco il quale è il soggetto individuato quale responsabile della valutazione (possibilmente entro il mese di aprile dell'anno successivo). La valutazione del Sindaco deve avvenire entro 10 giorni dal ricevimento della documentazione da parte del Nucleo di Valutazione. Tale termine è rispettato con la consegna della valutazione al Responsabile interessato, che la sottoscrive per accettazione o non accettazione;
8. validazione della relazione sulla performance (nei termini di legge).

3.3.4 I Soggetti della Valutazione

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta da:

- a) *Sindaco*, cui compete la valutazione annuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa (su proposta del Nucleo di Valutazione) e del Segretario Comunale;
- b) *Nucleo di Valutazione*, cui compete la misurazione e valutazione della performance, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente;

c) *Segretario comunale*, cui compete il coordinamento complessivo degli obiettivi nonché il supporto al Nucleo di Valutazione e al Sindaco nella redazione delle proposte e delle valutazioni finali;

d) *Responsabili di Posizione Organizzativa*, cui compete la misurazione e la valutazione delle performance del personale loro assegnato.

4. IL CONTENZIOSO

4.1.1 Per il personale titolare di Posizione Organizzativa:

1. Dal ricevimento della scheda di valutazione, ciascun Responsabile ha 10 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi congiuntamente sia al Segretario Comunale che al Nucleo di Valutazione e per conoscenza al Sindaco.

2. Il Nucleo di Valutazione, unitamente al Segretario comunale, deve convocare nuovamente il Responsabile entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso. Il Responsabile può farsi assistere da qualsiasi soggetto (anche non rappresentante sindacale nel caso non sia iscritto ad alcuna sigla sindacale).

3. Nei 10 giorni successivi al colloquio, il Nucleo di Valutazione, congiuntamente con il Segretario comunale, deve presentare idonea relazione al Sindaco al quale spetterà il compito finale di rivedere la valutazione assegnata in prima istanza, nel caso di rilievi.

4.1.2 Per il personale NON titolare di Posizione Organizzativa:

1. Dal ricevimento della scheda di valutazione, ciascun dipendente ha 10 giorni di tempo per proporre ricorso, avverso la valutazione, da presentarsi, al Segretario Comunale.

2. Il Segretario Comunale invita il dipendente al confronto, entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso. Il dipendente può farsi assistere da qualsiasi soggetto (anche non rappresentante sindacale nel caso non sia iscritto ad alcuna sigla sindacale).

3. Al confronto, il Segretario comunale può invitare anche il Responsabile che ha effettuato la valutazione. Anche Il Responsabile può farsi assistere da qualsiasi soggetto (anche non rappresentante sindacale nel caso non sia iscritto ad alcuna sigla sindacale).

3. Nei 10 giorni successivi al termine del confronto, il Segretario comunale deve esprimersi, per iscritto e motivatamente, in uno dei seguenti modi, trasmettendo le proprie risultanze sia al valutatore che al valutato:

- conferma della valutazione espressa dal Responsabile. In questo caso rimane valida la valutazione effettuata dal Responsabile;

- non conferma della valutazione espressa dal Responsabile. In questo caso, il Responsabile, entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione del Segretario comunale, deve provvedere a nuova valutazione del dipendente, tenendo conto dei rilievi indicati dal Segretario comunale. Al termine, riprenderà l'iter seguito per la valutazione originaria.

5. DALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Decreto prevede poi che, per dare completamento al ciclo di gestione della performance, dopo aver strettamente correlato il processo di programmazione degli obiettivi da un lato e quello di misurazione e valutazione del loro grado di raggiungimento dall'altro, si giunga ad avviare una integrazione graduale e senza soluzione di continuità fra gli strumenti rigorosi e sperimentati del controllo di gestione e del controllo strategico con gli strumenti della rendicontazione passando, nei fatti, da una concezione autoreferenziale ad una concezione di apertura ai cittadini ed agli utenti.

Il Decreto prevede espressamente che il ciclo di gestione della performance si possa concluda con apposita Relazione sulla performance.

La **Relazione sulla Performance** costituisce lo strumento per dimostrare la misurazione e la valutazione dei risultati e per garantire la totale trasparenza ed accessibilità.

La relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Sindaco ed è approvata dalla Giunta comunale entro il 30 giugno dell'anno successivo. La relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del servizio Controllo di Gestione, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai settori e verificate dallo stesso Nucleo: successivamente viene verificata e validata dal medesimo organismo tenuto conto degli obiettivi di gestione.

6. 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 Polesella viene garantita dal necessario collegamento e coinvolgimento di ciascun dipendente negli obiettivi dell'Ente.

Questo è il processo virtuoso che a tal fine l'Ente è chiamato ad avviare in ogni esercizio:

1. ad avvenuta approvazione del Bilancio di Previsione, nei termini sanciti dal D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., dal D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e dal vigente Regolamento comunale di Contabilità, con apposita deliberazione di Giunta viene approvato il Piano delle Performance, che rappresenta l'atto di affidamento degli obiettivi strategici ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa;
2. all'interno del proprio settore ciascun Responsabile dovrà affidare gli obiettivi al personale dipendente affidatogli, secondo un processo a cascata rappresentato dall'albero delle performance.
3. Nel momento in cui ciascun Responsabile redige le schede contenenti le proposte di obiettivi, egli avrà la responsabilità di individuare le persone e/o i gruppi di lavoro coinvolti.
4. Possono essere affidati ulteriori obiettivi individuali, di gruppo, di settore, organizzativi e di Ente, mediante gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente.

Coerentemente con questo processo, a fine esercizio:

1. i Responsabili vengono valutati dal Nucleo di Valutazione, che attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici affidati.
2. i Responsabili valutano il contributo assicurato dai singoli dipendenti alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, gli obiettivi individuali o di gruppo raggiunti, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi agiti, il tutto in coerenza con gli strumenti di programmazione del ciclo della performance ed, in primis, con l'albero della performance.

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

SCHEDA VALUTAZIONE RESPONSABILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI Sistema di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.			
<u>PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u>			
ANNO o PERIODO			
NOME E COGNOME del valutato			
SETTORE			
<u>SEZIONE A</u>			
VALUTAZIONE OBIETTIVI ED INDICATORI DI PERFORMANCE			
INCIDENZA 60%			
OBIETTIVI	VALUTAZIONE PER SINGOLO OBIETTIVO	VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	NOTE
OB. n. 1			
OB. n. 2			
OB. n. 3			
OB. n. 4			
OB. n. 5			
TOTALI			
<u>SEZIONE B</u>			
VALUTAZIONE COMPETENZA PROFESSIONALI, MANAGERIALI, COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E CAPACITA' DI VALUTARE			
INCIDENZA 30%			
ITEM	VALUTAZIONE PER ITEM	VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	NOTE
1. AUTONOMIA, CAPACITA' DECISIONALE E PROBLEM SOLVING			
2. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E CAPACITA' DI VALUTARE (VALUTABILE ATTRAVERSO LA CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI)			
3. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA QUALITA' (VALUTABILI ANCHE ATTRAVERSO SPECIFICI OBIETTIVI)			
4. CONTRIBUTO ATTIVO ALLE ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO			
5. COLLABORAZIONE, COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA COMUNALE			
TOTALI			
<u>SEZIONE C</u>			
QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALL'ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'ENTE			
INCIDENZA 10%			
ITEM	VALUTAZIONE PER ITEM	VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	NOTE
QUALITA' DEL CONTRIBUTO			
TOTALI			
TUTTI I GIUDIZI DEVONO ESSERE ESPRESSI IN UN RANGE DA 1 A 10			

QUADRO DI SINTESI FINALE

SEZIONE	PESO PONDERAZIONE PER SEZIONE	VALUTAZIONE ATTRIBUITA ALLA SEZIONE (MEDIA COMPLESSIVA PER SEZIONE)	VALUTAZIONE PONDERATA FINALE
SEZIONE A	0,60		
SEZIONE B	0,30		
SEZIONE C	0,10		
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE	1,00		

Data, _____

Il Nucleo di Valutazione _____

Il Valutato _____

SCALA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

GIUDIZIO	GRADUAZIONE	% RISULTATO SPETTANTE
ECCELLENTE	9 - 10	25%
OTTIMO	8 - 8,99	20%
DISCRETO	7 - 7,99	15%
BUONO	6 - 6,99	10%
INSODDISFACENTE	0 - 5,99	0%

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
CATEGORIE B e C

COMUNE DI POLESELLA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI
Sistema di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
CAT. B e C

ANNO o PERIODO

NOME E COGNOME del valutato

CATEGORIA di appartenenza

AREA di appartenenza

SEZIONE A

VALUTAZIONE CAPACITA' COMPETENZE

INCIDENZA 40%

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO PFP = (P x V) / 70
ABILITA' TECNICO/OPERATIVA NELLO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE	10		
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE RESA	20		
PUNTUALITA' E RAPIDITA' NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI ASSEGNATI	10		
COINVOLGIMENTO NELLE ATTIVITA' CON CARATTERE DI FLESSIBILITA'	10		
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	10		
CAPACITA' DI RELAZIONE CON PERSONE ESTERNE ALL'ENTE	10		
TOTALI	70		

SEZIONE B

VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI

INCIDENZA 60%

OBIETTIVI	VALUTAZIONE PER SINGOLO OBIETTIVO DA 1 A 5	VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA VMC	NOTE
OB. n. 1			
OB. n. 2			
OB. n. 3			
OB. n. 4			
OB. n. 5			
TOTALI			

QUADRO DI SINTESI FINALE

SEZIONE	PESO PONDERAZIONE PER SEZIONE	VALUTAZIONE ATTRIBUITA ALLA SEZIONE (PFP e VMC)	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
SEZIONE A	0,40		
SEZIONE B	0,60		
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE	1,00		

Motivazioni della valutazione

Data, _____

Il Responsabile di Posizione Organizzativa _____

Eventuali Rilievi del Valutato

Il Valutato _____

SCALA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

GIUDIZIO	GRADUAZIONE	% PRODUTTIVITA' SPETTANTE
ECCELLENTE	> DI 4	100%
OTTIMO	> 3 e <= 4	80%
BUONO	>=2 e =3	50%
INSODDISFACENTE	< 2	0%

L'ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DELLA PRODUTTIVITA', SE NON DIVERSAMENTE DISPOSTO IN SEDE DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE, È FATTA CON CRITERI DI PROPORZIONALITÀ.

AD OGNI BENEFICIARIO VERRÀ ATTRIBUITA UNA SOMMA DETERMINATA DIVIDENDO IL TOTALE DELLE RISORSE DESTINATE PER IL TOTALE DEI PUNTEGGI (% PRODUTTIVITA' SPETTANTE) DI TUTTI I SOGGETTI VALUTATI E MOLTIPLICANDO IL RISULTATO PER IL PUNTEGGIO ASSEGNATO (% PRODUTTIVITA' SPETTANTE) A CIASCUN DIPENDENTE.

LA QUOTA SPETTANTE È, INOLTRE, RAPPORATA AI PERIODI DI ASSENZA, DIVERSI DA FERIE E PERMESSI RETRIBUITI, CONSIDERANDO COME TALII QUELLI SUPERIORI A 30 GIORNI, ANCHE NON CONSECUTIVI, NELL'ANNO.

(SONO CONSIDERATI PERIODI DI ASSENZA ANCHE QUELLI NON LAVORATI PRECEDENTI ALL'ASSUNZIONE IN SERVIZIO IN CORSO D'ANNO)

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
CATEGORIA D

COMUNE DI POLESELLA			
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI Sistema di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.			
<u>PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u> <u>CAT. D</u>			
ANNO o PERIODO			
NOME E COGNOME del valutato			
CATEGORIA di appartenenza			
SETTORE			
SEZIONE A VALUTAZIONE CAPACITA' COMPETENZE INCIDENZA 40%			
FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO PFP = (P×V)/80
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE RESA	10		
PUNTUALITA' E RAPIDITA' NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI ASSEGNATI	10		
COINVOLGIMENTO NELLE ATTIVITA' CON CARATTERE DI FLESSIBILITA'	10		
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	10		
CAPACITA' DI RELAZIONE CON PERSONE ESTERNE ALL'ENTE	10		
CAPACITA' DI ADATTAMENTO DI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	10		
INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' PROPOSITIVA IN TERMINI DI INNOVAZIONE	10		
CAPACITA' DI COMPRENDERE ED APPLICARE NORME, REGOLE E DISPOSIZIONI	10		
TOTALI			
SEZIONE B VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI INCIDENZA 60%			
OBIETTIVI	VALUTAZIONE PER SINGOLO OBIETTIVO DA 1 A 5	VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA VMC	NOTE
OB. n. 1 _____			
OB. n. 2 _____			
OB. n. 3 _____			
OB. n. 4 _____			
OB. n. 5 _____			
TOTALI			

QUADRO DI SINTESI FINALE			
SEZIONE	PESO PONDERAZIONE PER SEZIONE	VALUTAZIONE ATTRIBUITA ALLA SEZIONE (PFP e VMC)	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO
SEZIONE A	0,40		
SEZIONE B	0,60		
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE	1,00		
<i>Motivazioni della valutazione</i>			
Data, _____			
Il Responsabile di Posizione Organizzativa _____			
<i>Eventuali Rilievi del Valutato</i>			
Il Valutato _____			
SCALA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'			
GIUDIZIO	GRADUAZIONE	% PRODUTTIVITA' SPETTANTE	
ECCELLENTE	> DI 4	100%	
OTTIMO	> 3 e <= 4	80%	
BUONO	>=2 e =3	50%	
INSODDISFACENTE	< 2	0%	
<p>L'ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DELLA PRODUTTIVITA', SE NON DIVERSAMENTE DISPOSTO IN SEDE DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE, È FATTA CON CRITERI DI PROPORZIONALITÀ.</p> <p>AD OGNI BENEFICIARIO VERRÀ ATTRIBUITA UNA SOMMA DETERMINATA DIVIDENDO IL TOTALE DELLE RISORSE DESTINATE PER IL TOTALE DEI PUNTEGGI (% PRODUTTIVITA' SPETTANTE) DI TUTTI I SOGGETTI VALUTATI E MOLTIPLICANDO IL RISULTATO PER IL PUNTEGGIO ASSEGNATO (% PRODUTTIVITA' SPETTANTE) A CIASCUN DIPENDENTE.</p> <p>LA QUOTA SPETTANTE É, INOLTRE, RAPPORATA AI PERIODI DI ASSENZA, DIVERSI DA FERIE E PERMESSI RETRIBUITI, CONSIDERANDO COME TALI QUELLI SUPERIORI A 30 GIORNI, ANCHE NON CONSECUTIVI, NELL'ANNO.</p> <p>(SONO CONSIDERATI PERIODI DI ASSENZA ANCHE QUELLI NON LAVORATI PRECEDENTI ALL'ASSUNZIONE IN SERVIZIO IN CORSO D'ANNO)</p>			



COMUNE DI POLESELLA
Provincia di Rovigo

Nucleo di Valutazione

OGGETTO: Modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Premesso che, con decreto sindacale n. 4 del 18.08.2017 (prot. n. 7685/2017), lo scrivente è stato nominato Nucleo di Valutazione monocratico dell'Ente in intestazione, ai sensi dell'art. 53 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi

Il Nucleo di Valutazione ha preso in esame le **proposte di modifica al sistema di misurazione e validazione della performance**, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 171 del 18.12.2017, trasmesse via posta elettronica in data 21.03.2019 e, tenuto conto che le stesse risultano compatibili con le prescrizioni del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, esprime

PARERE FAVOREVOLE

alla loro adozione.

22.03.2019

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Michele Tiozzo Netti

COMUNE DI POLESELLA

Provincia di Rovigo

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – MODIFICHE

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile di Servizio, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 28.03.2019

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Dott. Alessandro BALLARIN

Parere attestante la regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il sottoscritto, in qualità di RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49 comma 1, e 147 bis comma 1, del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 28.03.2019

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Dott. Stefano ANDREOTTI

Originale

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Dott. Leonardo RAITO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Alessandro BALLARIN

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Collaboratore Amm.Vo certifica:

- che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on line il giorno _____ e vi rimarrà per _____ giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, c.1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267.
- che l'avvenuta pubblicazione viene comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari ex art. 125 D.Lgs. n. 267/2000.

Lì, _____

COLLABORATORE AMM.VO

Gabriele BORTOLOZZO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ex. art. 134, 4° comma, T.U. D.Lgs. 267/2000;

è divenuta esecutiva essendo trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ex. art. 134, 3° comma del T.U. D.Lgs. 267/2000;

è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on line dell'Ente per _____ giorni consecutivi da _____ a _____

Addì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Alessandro BALLARIN