

Deliberazione G.C. n. 104 del 06/06/2011

Oggetto: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel Comune di Canegrate in recepimento delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il D. Lgs. 150/2009 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"

Rilevato che con la Deliberazione n. 205 del 20 dicembre 2010 la Giunta Comunale ha provveduto ad aggiornare il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Canegrate, recependo i principi e le disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009;

Considerato che l'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 dispone che ogni pubblica amministrazione adotti con specifico provvedimento il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance;

Rilevato che il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato ad individuare, ai sensi del c. 3 dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009;
- 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

Rilevato altresì che gli adeguamenti regolamentari in recepimento delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità autonome di codesto ente, hanno come linee guida le deliberazioni della Commissione per la valutazione, la

trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), organismo previsto dall'art. 13 dello stesso D. Lgs. 150/2009;

Considerato che la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con riferimento alla struttura dei contenuti ed alle modalità di redazione degli strumenti relativi alla misurazione della performance, riconoscendo che il livello di maturità della pianificazione della performance concretamente riscontrabile in una data amministrazione, può essere anche molto distante rispetto agli indirizzi ed ai modelli proposti dalla stessa Commissione, ha raccomandato, con deliberazione n. 112/2010, un adeguamento secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo;

Considerato che, in recepimento degli art. 4, 8 e 9 del D. Lgs. 150/2009:

- per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale;
- la performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi;
- la performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.
- il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Canegrate, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale e di miglioramento continuo nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, assicurando un costante raccordo con i sistemi informativi contabili e con il sistema dei controlli interni attivati presso lo stesso ente;

Richiamata la deliberazione n. 121/2010 della CIVIT, nella quale si evidenzia come il Piano Esecutivo di Gestione possa essere impiegato quale piano della performance ai sensi del D. Lgs. 150/2009 a condizione che:

- espliciti i legami tra indirizzi politici, scelte strategiche e ricadute operative, ottenibili attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione, programmazione e controllo;
- espliciti l'individuazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
- evidenzi le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici erogati;
- venga predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso.

Considerato che con deliberazione GC n. 81 del 09/05/2011 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, contenente obiettivi, indicatori e mezzi inerenti l'attività gestionale dell'Ente;

Considerato che con deliberazione GC n. 38 del 03.03.2003 e successive modificazioni e integrazioni e con apposito accordo sindacale decentrato "parte normativa" il Comune di Canegrate ha posto in essere e consolidato un sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali in grado di differenziare i risultati finali in linea con quanto richiesto dal D. Lgs. 150/2009;

Visto le disposizioni di cui agli artt. 28 – 32 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Canegrate, che disciplinano i compiti ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione;

Visto il parere di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

- di recepire le disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle Linee guida espresse dalla CIVIT e secondo le definizioni riportate nelle premesse;

- di adottare il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance adeguando alle novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009 le procedure e gli strumenti già utilizzati da codesta amministrazione, secondo lo schema allegato alla presente deliberazione (all. 1 e 2);
- di dare atto che il sistema di valutazione delle prestazioni individuali utilizzato presso il Comune di Canegrate è in grado di assicurare un'adeguata differenziazione dei risultati, in linea con quanto richiesto dalle disposizioni dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009;
- di attribuire al Nucleo di Valutazione il compito di verificare l'adeguatezza delle ricadute applicative del presente provvedimento alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009, alle linee guida formulate dalla Civit e ad ogni altra novità normativa che dovesse essere emanata, con conseguente onere di segnalare a questa Giunta l'opportunità di assumere ulteriori provvedimenti di propria competenza;
- di disporre la trasmissione della presente alle R.S.U, per il tramite del Servizio Personale.

Successivamente con votazione unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/00.

All.ti:

- parere;
- schema di funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Canegrate (all. 1);
- scheda "Priorità organizzative e gestionali" (all. 2).

## **Schema di funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Canegrate**

### Ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti fasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

La fase di programmazione deve completarsi entro un mese dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione della performance.

In fase di prima applicazione il termine di cui sopra è fissato al 30 giugno.

### Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione:

- Linee programmatiche di mandato / Piano Generale di Sviluppo;
- Relazione Previsionale e Programmatica;
- Piano Esecutivo di Gestione / Piano Integrato degli Obiettivi;
- Report di monitoraggio della performance;
- Relazione sulla performance

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile e coerente con l'articolazione organizzativa del Comune.

### Fase di programmazione della performance

La fase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del piano integrato degli obiettivi.

La programmazione ha inizio con la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico, delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/ progetti individuati negli strumenti di pianificazione del mandato (Linee programmatiche e Piano generale di sviluppo) ed aggiornati periodicamente attraverso la Relazione previsionale e programmatica, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche definite dall'organo di indirizzo politico ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con i rappresentanti che lo compongono, i Responsabili di area sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà, unitamente alle azioni strategiche ed in accordo con il PEG, il piano integrato degli obiettivi.

Il Segretario Generale, anche attraverso specifiche riunioni della Conferenza dei Responsabili di area, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse. Analoga sollecitazione è rivolta dai Responsabili di area ai propri collaboratori ed ai responsabili di progetto. La proposta definitiva del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Integrato degli Obiettivi, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili di area, viene formulata dal Segretario Generale, di concerto con il Responsabile dei Servizi Finanziari per la parte economico-finanziaria, ed è sottoposta all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

#### Fase di monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del piano integrato degli obiettivi e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio

coordinatore o il Segretario, se trattasi di personale amministrativo, ovvero il Sindaco, se trattasi di rappresentanti politici, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento del Nucleo di valutazione.

Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Tale adempimento prende avvio con la ricognizione, condotta da ogni Responsabile di area, degli obiettivi perseguiti e dell'attività svolta, e richiede il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori, con conseguente riscontro dei fattori comportamentali; l'attività di ricognizione dei Responsabili di area prosegue con un confronto con i referenti dell'organo di indirizzo politico, al fine di concordare eventuali azioni correttive ed integrative, che possono portare anche all'annullamento e/o all'inserimento di nuovi obiettivi. Il monitoraggio formale della performance si completa con la predisposizione di un Report in cui l'organo di indirizzo politico attesta l'evoluzione della performance organizzativa ed in cui sono ricomprese le schede di monitoraggio degli obiettivi aggiornate dai vari Responsabili di area.

Il Nucleo di valutazione presiede e coordina i vari interventi in cui si articola il monitoraggio formale; il Nucleo può inoltre concordare con gli organi di indirizzo politico, l'espletamento di ulteriori interventi formali di monitoraggio della performance organizzativa ed individuale.

#### Fase di consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I Responsabili di area raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Segretario, in collaborazione con i componenti del Nucleo di valutazione, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I Responsabili di area, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori con l'impiego degli strumenti e dei criteri definiti dal Nucleo di valutazione.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il Nucleo di valutazione acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai Responsabili di area ed avvia l'attività di confronto con gli stessi al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo. Recepite le proposte di valutazione dal Nucleo, l'Organo di indirizzo politico amministrativo (Sindaco) attribuisce in via definitiva i punteggi ai responsabili apicali, determinandone la graduatoria.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il 30/04 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

L'organo di indirizzo politico amministrativo può disporre l'organizzazione di incontri con rappresentanti della collettività in cui illustrare i risultati della performance conseguita, al fine di acquisire elementi utili per integrare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro il 30/06 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

#### Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Il Piano integrato degli obiettivi, il Report di monitoraggio intermedio e la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

In osservanza del principio di trasparenza, per ogni fase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è inoltre prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance.

#### Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa espletata dall'organo di indirizzo politico ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di area, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.



### Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di area titolari di P.O.

La valutazione dei Responsabili di area (titolari di posizione organizzativa) avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in tre ambiti, ovvero “Obiettivi / Risultati dell’ente”, “Obiettivi / Risultati di servizio e di ruolo” e “Capacità direzionali”, la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell’avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo e Nucleo di valutazione. La valutazione è espressa in centesimi.

L’ambito di valutazione inerente le “Capacità direzionali” ha per oggetto:

- la capacità propositiva;
- la flessibilità operativa;
- la capacità di organizzare, motivare, guidare e valutare i collaboratori.

### Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda ed è di competenza dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell’attività gestionale e progettuale dell’Ente, lo sviluppo professionale dell’interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l’apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l’apporto al lavoro di gruppo;
- il contributo individuale al conseguimento degli obiettivi di PEG assegnati;
- il comportamento professionale.

### Strumenti di valutazione e Nucleo di valutazione

Le schede di misurazione della performance organizzativa e delle performance individuali dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, possono essere aggiornate annualmente dal Nucleo di valutazione in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui ai punti precedenti e sono adottate dall’Organo di indirizzo politico nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi di lavoro.

### Procedure di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente, titolare di posizione organizzativa o meno, voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, ha facoltà di promuovere dinanzi

alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/ 2010.

**Priorità organizzative e gestionali**

**Programma Relazione Previsionale programmatica**

--

**Priorità triennio**

1.

--

*Descrizione:*

--

**Tempistica di attuazione**

**2011**

**2012**

**2013**

--	--	--

**Obiettivi correlati**

---

---

---

---

---

---

---

---

**INDICATORI**

Vedi deliberazione Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato con deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_

**Unità operative coinvolte (SERVIZI)**

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>