

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DEL SUB COMMISSARIO PREFETTIZIO**

**(assunta con i poteri della Giunta Comunale)**

**N. 159 IN SEDUTA DEL 27/05/2011**

Oggetto: **APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**

L'anno **2011**, addì **ventisette** del mese di **maggio** alle ore **10.10** nella Residenza Municipale, il sub Commissario, dott. Antonino Gulletta, con la partecipazione del Segretario Generale dr. Gerlando Gibilaro .  
VISTA la proposta di deliberazione n. **3/2011**, predisposta dal Servizio **DIREZIONE GENERALE\CONTROLLO GESTIONE** , concernente l'oggetto;

## IL SUB COMMISSARIO PREFETTIZIO

**Richiamato** il Decreto del Prefetto di Venezia n. 1659 del 13.12.2010 con il quale è stato sospeso il Consiglio Comunale ed il dott. Antonino Gulletta è stato nominato Sub Commissario Prefettizio per la provvisoria gestione dell'Ente;

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;

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

Considerato che con la deliberazione del Commissario Prefettizio n. 28 del 21/12/2010 sono stati dettati i criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi, alla luce dei nuovi principi contenuti nel Decreto Legislativo 150/09, e che con successiva deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36 del 21/12/2010 è stato approvato il "*primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del Decreto Legislativo 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance*";

Rilevato che la suddetta disciplina regolamentare è stata redatta sulla base di linee guida finalizzate ad assicurare una visione integrata dell'Ente per il governo complessivo della città, 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) e dall'ANCI nazionale che con la predetta Commissione ha operato fornendo le indicazioni agli Enti Locali sulla base di idoneo protocollo;

Atteso che ai sensi dell'art. 3 del D.L. vo 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e 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;

Visto che, ai sensi del successivo art. 7 del D.L. vo 150/2009:

- comma 1: 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 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;

Considerato che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3 e 7 del D.Lgs. 150/09 sono, così come stabilito al successivo art. 16, comma 2, del medesimo Decreto;

Preso atto del documento allegato alla presente deliberazione, denominato "*Il sistema di misurazione e valutazione della performance*", redatto in piena coerenza con il Decreto Lgs. 150/09, le deliberazioni della Commissione Nazionale per l'Integrità la valutazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione (CIVIT), gli orientamenti dell'ANCI, nonchè condiviso ed approvato dal Nucleo di valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Chioggia, giusto verbale n. 77 del 02.05.2011;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal dirigente del Servizio sulla proposta della presente deliberazione, agli atti;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97 D.lgs. 267/2000;

assunti i poteri della Giunta Comunale,

## D E L I B E R A

di approvare il documento denominato "*Il sistema di misurazione e valutazione della performance*", allegato sub A alla presente deliberazione, a farne parte integrante e sostanziale.

di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del CCNL 01.04.199, alle rappresentanze sindacali-

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL SUB COMMISSARIO  
Fto dr. Antonino Gulletta

IL SEGRETARIO GENERALE  
Fto dr Gerlando Gibilaro

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** (art. 124, comma 1, del d. lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Il sottoscritto Messo Comunale certifica che la copia della presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi dell'art. 32, della legge 18.06.2009, n. 69 e s.m.i., all'albo pretorio on line di questo Comune il giorno 03/06/2011 ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addi 03/06/2011

Fto Il Messo Comunale

Ricevo copia del presente atto per esporlo all'Albo Pretorio del Comune per la pubblicazione.

F.to Il Messo Comunale

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Lì, 03/06/2011

IL SEGRETARIO GENERALE  
.....

Protocollo n. 27168\2011

( )

Esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art.  
134, 3° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Chioggia, li \_\_\_\_\_

# **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**in applicazione del D. Lgs. 150/09**

**COMUNE DI CHIOGGIA  
(provincia di VE)**

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**AREA DIRIGENZIALE**  
**in applicazione del D. Lgs. 150/09**

**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, di seguito "OIV". 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 dirigenti preposti alla direzione dei 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.

## **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 secondo il quale: *"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. 150/09, 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 e' 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.

Tali ambiti vengono così sintetizzati all'interno del citato art. 8 del Decreto:

## **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 prof.li 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).
- 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)



## **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: 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.

## **2. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (area dirigenza)**

Il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – area dirigenziale, prevede che la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa, avvengano nel rispetto quanto stabilito dall'art. 9 comma 1, cioè:

*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.*

L'ANCI, con le "linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D. Lgs. 150/09 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 Chioggia si traducono 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).*

Il peso ponderato attribuito alle tre sezioni è rispettivamente di:

- *raggiungimento obiettivi: 60%*
- *performance individuale: 30%*
- *performance organizzativa: 10%*

Il Sistema adottato dal Comune di Chioggia in questa maniera riesce a tener conto di tutti gli elementi richiamati dall'art. 9, comma 1, del Decreto.

## **2.1 Il grado di raggiungimento degli Obiettivi**

Gli obiettivi strategici di esercizio vengono affidati a ciascun dirigente con idoneo atto ad inizio esercizio denominato Piano degli Obiettivi (PDO) (secondo i tempi stabiliti dai regolamenti di contabilità e del ciclo di gestione della performance); tali obiettivi vengono redatti su apposite "schede obiettivo" che contengono gli elementi necessari per la misurazione e valutazione preventive, concomitanti e successive. Sulla base delle risultanze finali, ciascun dirigente predispone nel mese di gennaio dell'anno successivo all'esercizio in valutazione, la propria relazione che viene sottoposta al Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione (Nucleo/OIV). Tale organismo, a cui spetta il compito di predisporre la valutazione dei dirigenti, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, anche sulla base di specifiche analisi ed informazioni richieste e fornite dal Controllo di Gestione interno dell'Ente. 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 dirigente.

## **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/flessibilità.
- Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività.
- Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi e burocratismi.
- Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali).
- Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gest..
- Qualità dell'apporto personale specifico.
- Contributo all'integrazione degli uffici e adattamento al contesto d'intervento (anche in relazione alla gestione di urgenze, crisi, cambiamenti, ecc.).

All'interno di questa sezione si valutano aspetti specifici come, a titolo di esempio, la "capacità di valutare (di differenziare la valutazione come richiesto dal Decreto stesso).

Secondo il medesimo range il Nucleo/OIV, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dal Segretario/Direttore Generale, al quale è attribuito il "ruolo di raccordo tra l'organismo e l'organizzazione dell'Ente (come stabilito nell'apposito regolamento approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio, assunti i poteri della Giunta comunale n. 36 del 21.12.2010), attribuisce il punteggio a ciascun elemento della scheda.

## **2.3 Valutazione della performance organizzativa**

La performance organizzativa va intesa in un duplice aspetto: come performance complessiva dell'Ente, e come performance del singolo Settore 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 2% 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 8% all'interno del 10%): essa si fonderà sul coinvolgimento degli stakeholder e verrà misurata sulla base di specifici obiettivi che verranno assegnati a ciascun dirigente per ciascun anno.

### **3. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (area dipendenti)**

Il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – **area dipendenti**, prevede che la misurazione della performance individuale e di quella organizzativa rispettino quanto stabilito dall'art. 9 comma 2, cioè:

*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.*

Di conseguenza, la modifica è quella di inserire all'interno delle schede di valutazione del personale (4 schede come successivamente allegate) 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, nella logica dell'albero delle performance, ovvero a cascata dagli obiettivi dei dirigenti e poi delle Posizioni Organizzative: a consuntivo ciascun dirigente potrà verificare il contributo di ciascun dipendente alla loro realizzazione.

### **4. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

A livello di procedura, essa rimarrà la stessa prevista per il precedente sistema di valutazione. Le fasi che la compongono sono infatti:

- Predisposizione delle relazioni di rendicontazione a cura dei dirigenti e trasmissione al Nucleo / OIV (entro il mese di gennaio).
- Avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo / OIV.
- Incontro individuale tra Nucleo / OIV e ciascun dirigente (entro marzo).
- Eventuali approfondimenti a cura del Nucleo / OIV.
- Redazione delle proposte di schede di valutazione ed inoltro al Sindaco il quale è il soggetto individuato quale responsabile della valutazione (entro aprile).

#### **4.1 IL CONTENZIOSO**

Per l'area dirigenza:

1. Dalla consegna della scheda di valutazione ciascun dirigente ha 20 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi congiuntamente a Segretario Generale e Nucleo / OIV.
2. Il Nucleo / OIV deve convocare nuovamente il dirigente entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso.

3. Nei successivi 30 giorni dal colloquio il Nucleo / OIV deve presentare idonea relazione al Sindaco al quale spetterà il compito finale di rivedere o meno la valutazione assegnata in prima istanza.
4. Eventuali conguagli retributivi.

Per l'area dipendenti:

1. Dalla consegna della scheda di valutazione ciascun dipendente ha 20 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi congiuntamente a Dirigente valutatore e, per conoscenza al Segretario Generale.
2. Il Dirigente valutatore unitamente al Segretario Generale deve invitare il dipendente ad un momento di confronto entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso.
3. Nei 30 giorni successivi il Dirigente deve esprimersi confermando o rivedendo la scheda di valutazione oggetto del ricorso.
4. Eventuali conguagli retributivi.

## **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 concludere con apposita Relazione sulla performance.

Secondo quanto stabilito con l'apposito regolamento approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio, assunti i poteri della Giunta comunale n. 36 del 21.12.2010, la relazione sulla performance costituisce lo strumento per dimostrare la misurazione e la valutazione dei risultati e per garantire la totale trasparenza ed accessibilità. Nel citato regolamento si stabilisce all'art. 4 comma 2 che: "la relazione sulla performance, validata dal Nucleo / OIV, è trasmessa al Sindaco entro il 30.06 di ciascun esercizio. La relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del Segretario Generale e del servizio Controllo di Gestione, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai settori e verificate dallo stesso Nucleo / OIV: successivamente viene verificata e validata dal medesimo organismo tenuto conto degli obiettivi di gestione. La relazione viene infine approvata con Deliberazione di Giunta.

## **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 Chioggia viene garantita dal necessario collegamento e coinvolgimento di ciascun dipendente negli obiettivi dell'Ente. Questo è il processo da seguire:

1. Ad inizio esercizio con apposita deliberazione di Giunta viene approvato il Piano degli Obiettivi, che rappresenta l'atto di affidamento degli obiettivi strategici ai singoli dirigenti.
2. All'interno del proprio settore ciascun dirigente dovrà affidare gli obiettivi alle Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità affidategli, secondo un processo a cascata rappresentato dall'albero delle performance.
3. Nel momento in cui ciascun dirigente redige le schede contenenti le proposte di obiettivi, egli avrà la responsabilità di individuare le persone e/o i gruppi di lavoro coinvolti.

Coerentemente con questo processo, a fine esercizio:

1. I dirigenti vengono valutati dal Nucleo /OIV, che attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici affidati.
2. I dirigenti valutano le Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità, anche sulla base del concorso al raggiungimento degli obiettivi strategici loro assegnati.
3. I dirigenti, con il supporto di Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità, valutano il contributo assicurato dai singoli dipendenti alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi, il tutto a partire dal grado di raggiungimento degli obiettivi strategici da parte del dirigente.

Il sistema nel suo complesso si basa quindi sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati. L'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi a cura del Nucleo / OIV, realizzata nel processo di valutazione dei dirigenti, diventa il punto di partenza sulla base del quale poi il resto del personale riceverà la propria valutazione sulla base dei comportamenti organizzativi che verranno misurati ricorrendo alle usuali schede di valutazione.

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

Le schede tecniche di valutazione rimangono le stesse utilizzate negli anni precedenti: l'unica variazione si contempla in quella dei dirigenti dove il rispetto delle indicazioni di legge ha di fatto imposto un cambiamento atto a prendere in esame la performance organizzativa di Settore e di Ente

ALLEGATO A alla deliberazione G.C. n. ....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09

**AREA DELLA DIRIGENZA**

**ANNO 2011**

NOME e COGNOME del valutato:

SETTORE DI COMPETENZA:

**SEZIONE A**

**VALUTAZIONE OBIETTIVI**

| obiettivi     | peso ponderato | valutazione | punteggio |
|---------------|----------------|-------------|-----------|
| ob. n. 1      |                |             |           |
| ob. n. 2      |                |             |           |
| ob. n. 3      |                |             |           |
| ob. n. 4      |                |             |           |
| ob. n. nn.    |                |             |           |
| <b>Totale</b> |                |             |           |

**SEZIONE B**

**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE  
(COMPORAMENTI, COMPETENZE, ABILITA')**

|  | valutazione | media<br>1a, 1b, 1c |
|--|-------------|---------------------|
| I Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità     |             |                     |
| 1a capacità di valutare le urgenze   |             |                     |
| 1b capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza         |             |                     |
| 1c tendenza a procrastinare soluzione problemi più complessi e non graditi |             |                     |
|  | valutazione | media               |

|  |             |                     |
|--|-------------|---------------------|
|  |             | 2a, 2b, 2c, 2d, 2e  |
| 2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività |             |                     |
| 2a capacità di lavorare in gruppo  |             |                     |
| 2b propensione ad incontri di coordinamento  |             |                     |
| 2c propensione a delegare ai collaboratori   |             |                     |
| 2d capacità di elaborare e realizzare progetti di produttività   |             |                     |
| 2e capacità di valutare  |             |                     |
|  | valutazione | media<br>3a, 3b, 3c |
| 3 Capacità di promuovere la qualità dei servizi resi, senza indurre formalismi e burocratismi                                      |             |                     |
| 3a grado di collaborazione con gli altri Settori   |             |                     |
| 3b orientamento alla qualità delle prestazioni   |             |                     |
| 3c attaccamento al formalismo burocratico  |             |                     |
|  | valutazione | media<br>4a, 4b, 4c |
| 4 Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali) processi formativi e selezione del personale          |             |                     |
| 4a disponibilità ed apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori  |             |                     |
| 4b capacità di promuovere e utilizzare l'informaticizzazione   |             |                     |
| 4c attenzione alla formazione dei collaboratori  |             |                     |
|  | valutazione | media<br>5a, 5b, 5c |
| 5 Capacità nell'assolvere attività di controllo sulle funzioni affidate e controllo di gestione                                    |             |                     |
| 5a grado di collaborazione con gli altri Settori   |             |                     |
| 5b orientamento alla qualità delle prestazioni   |             |                     |
|  | valutazione | media               |



|  |             |                     |
|--|-------------|---------------------|
|  |             | 6a, 6b, 6c          |
| 6 Qualità dell'apporto personale specifico   |             |                     |
| 6a propensione a sviluppare le competenze specifiche del Settore   |             |                     |
| 6b propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali  |             |                     |
| 6c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi  |             |                     |
|  | valutazione | media<br>7a, 7b, 7c |
| 7 Contributo all'integrazione degli uffici e adattamento al contesto<br>d'intervento (anche in relazione alla gestione di urgenze, crisi, cambiamenti, ecc.) |             |                     |
| 7a capacità di collaborare con gli altri Settori   |             |                     |
| 7b attenzione alla normale attività di gestione del Settore  |             |                     |
| 7c capacità di rispondere positivamente alle urgenze   |             |                     |
| <b>Totale (media valutazione)</b>  |             |                     |

**SEZIONE C**

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

|                                     | Peso ponderato | valutazione | punteggio |
|-------------------------------------|----------------|-------------|-----------|
| contributo alla performance di Ente | 0,20           |             |           |
| performance di Settore ottenuta     | 0,80           |             |           |
| <b>Totale</b>                       |                |             |           |

**QUADRO DI SINTESI**

|   | Pesi | Punteggi | valutazione<br>ponderata |
|---|------|----------|--------------------------|
| Obiettivi                                 | 0,60 |          |                          |
| performance individuale                   | 0,30 |          |                          |
| performance organizzativa                 | 0,10 |          |                          |
| <b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b> |      |          |                          |

**COGNOME E NOME:** «Cognome» «Nome»  
**CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:** «categoria»  
**PROFILO PROFESSIONALE:** «Profilo\_Professionale»  
**SETTORE:** «Settore»  
**SERVIZIO:** «Servizio»

***Scheda di valutazione del personale categorie B e C (B1-C1)  
 corresponsione produttività individuale anno***

| PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE                                |                         |                                      |  |
|--|-------------------------|--------------------------------------|--|
| FATTORI DI VALUTAZIONE   | PESO<br>%<br>DI FATTORE | VALUTAZIONE<br>SINTETICA<br>DA 1 A 5 | PUNTEGGIO<br>FINALE<br>PONDERATO       |
|  | P                       | V                                    | $P \times V$<br>PFP = -----<br>70      |
| <b>PRESTAZIONE</b>   |                         |                                      |  |
| Abilità tecnico - operativa dimostrata<br>nello svolgimento della mansione | 25                      |                                      |  |
| Qualità della prestazione  | 25                      |                                      |  |
| Puntualità e rapidità nell'esecuzione<br>dei compiti assegnati             | 20                      |                                      |  |
|  |                         |                                      | S = somma punteggi<br>finali ponderati |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI<br>GRUPPO ASSEGNATI | VALUTAZIONE SINTETICA<br>DA 1 A 5 |
|--|-----------------------------------|
|  |                                   |

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

| SINTESI FINALE | PESO | VALUTAZIONE | PUNTEGGIO PONDERATO |
|----------------|------|-------------|---------------------|
| prestazione    | 70%  |             |                     |
| obiettivi      | 30%  |             |                     |
| <b>TOTALE</b>  |      |             |                     |

**COGNOME E NOME:** «Cognome» «Nome»  
**CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:** «categoria»  
**PROFILO PROFESSIONALE:** «Profilo\_Professionale»  
**SETTORE:** «Settore»  
**SERVIZIO:** «Servizio»

**Scheda di valutazione del personale categorie B e C (B2-B3-B4-C2)**  
**corresponsione produttività individuale anno**

| PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE                 |                         |                                      |                                     |
|---|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| FATTORI DI VALUTAZIONE                                      | PESO<br>%<br>DI FATTORE | VALUTAZIONE<br>SINTETICA<br>DA 1 A 5 | PUNTEGGIO<br>FINALE<br>PONDERATO    |
|   | P                       | V                                    | $P \times V$<br>PFP = -----<br>70   |
| <b>PRESTAZIONE</b>  |                         |                                      |                                     |
| Abilità tecnico operativa nello svolgimento della mansione  | 20                      |                                      |                                     |
| Qualità della prestazione                                   | 20                      |                                      |                                     |
| Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati | 20                      |                                      |                                     |
| Capacità relazione con persone esterne all'Ente             | 10                      |                                      |                                     |
|   |                         |                                      | S = somma punteggi finali ponderati |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI | VALUTAZIONE SINTETICA<br>DA 1 A 5 |
|---|-----------------------------------|
|   |                                   |

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

| SINTESI FINALE | PESO | VALUTAZIONE | PUNTEGGIO PONDERATO |
|----------------|------|-------------|---------------------|
| prestazione    | 70%  |             |                     |
| obiettivi      | 30%  |             |                     |
| <b>TOTALE</b>  |      |             |                     |
|                |      |             |                     |

**COGNOME E NOME:** «Cognome» «Nome»  
**CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:** «categoria»  
**PROFILO PROFESSIONALE:** «Profilo\_Professionale»  
**SETTORE:** «Settore»  
**SERVIZIO:** «Servizio»

**Scheda di valutazione del personale categorie B e C (B5-B6-B7 C3-  
 C4- C5)**  
**corresponsione produttività individuale anno**

| PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE                 |                                  |   |  |
|---|----------------------------------|---|--|
| FATTORI DI VALUTAZIONE                                      | PESO<br>%<br>DI FATTORE<br><br>P | VALUTAZIONE<br>SINTETICA<br>DA 1 A 5<br><br>V | PUNTEGGIO<br>FINALE<br>PONDERATO<br><br>P x V<br>PPF = -----<br>70 |
| <b>PRESTAZIONE</b>  |                                  |   |  |
| Abilità tecnico operativa nello svolgimento della mansione  | 10                               |   |  |
| Qualità della prestazione                                   | 20                               |   |  |
| Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati | 10                               |   |  |
| Coinvolgimento nelle attività con carattere di flessibilità | 10                               |   |  |
| Capacità di lavorare in gruppo                              | 10                               |   |  |
| Capacità relazione con persone esterne all'Ente             | 10                               |   |  |
|   |                                  |   | S = somma punteggi finali ponderati                                |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI | VALUTAZIONE SINTETICA<br>DA 1 A 5 |
|---|-----------------------------------|
|   |                                   |

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

| SINTESI FINALE | PESO | VALUTAZIONE | PUNTEGGIO PONDERATO |
|----------------|------|-------------|---------------------|
| prestazione    | 70%  |             |                     |
| obiettivi      | 30%  |             |                     |
| <b>TOTALE</b>  |      |             |                     |

**COGNOME E NOME:** «Cognome» «Nome»  
**CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA:** «categoria»  
**PROFILO PROFESSIONALE:** «Profilo\_Professionale»  
**SETTORE:** «Settore»  
**SERVIZIO:** «Servizio»

**Scheda di valutazione del personale categoria D (D1-D2-D3-D4-D5-D6)**  
**corresponsione produttività individuale anno**

| PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE                           |                                   |   |  |
|---|-----------------------------------|---|--|
| FATTORI DI VALUTAZIONE  | PESO % DI FATTORE (100%)<br><br>P | VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5<br><br>V | PUNTEGGIO FINALE PONDERATO<br><br>P x V<br>PEP = -----<br><br>80 |
| <b>PRESTAZIONE</b>  |                                   |   |  |
| Qualità della prestazione   | 10                                |   |  |
| Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati           | 10                                |   |  |
| Coinvolgimento nelle attività con carattere di flessibilità           | 10                                |   |  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | 10                                |   |  |
| Capacità relazione con persone esterne all'Ente                       | 10                                |   |  |
| Capacità di adattamento di cambiamenti organizzativi                  | 10                                |   |  |
| Iniziativa personale e capacità propositiva in termini di innovazione | 10                                |   |  |
| Capacità di comprendere ed applicare norme regole e disposizioni      | 10                                |   |  |
|   |                                   |   | S = somma punteggi finali ponderati                              |

| OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI | VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5 |
|---|--------------------------------|
|   |                                |

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

| SINTESI FINALE | PESO | VALUTAZIONE | PUNTEGGIO PONDERATO |
|----------------|------|-------------|---------------------|
| prestazione    | 70%  |             |                     |
| obiettivi      | 30%  |             |                     |
| <b>TOTALE</b>  |      |             |                     |

**DEI RISULTATI**  
**AREA DELLE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE"**

Nome e cognome del valutato \_\_\_\_\_

Categoria \_\_ posizione economica \_\_ profilo profess.le

Denominazione posizione organizzativa \_\_\_\_\_

Periodo di riferimento \_\_\_\_\_ data scadenza \_\_\_\_\_

Settore di appartenenza \_\_\_\_\_ Servizio

Responsabile della valutazione \_\_\_\_\_

**PARTE 1^**

**VALUTAZIONE OBIETTIVI**

| Obiettivi    | Peso ponderato | valutazione | punteggio |
|--------------|----------------|-------------|-----------|
| Obiettivo 1: |                |             |           |
| obiettivo 2: |                |             |           |
| obiettivo 3: |                |             |           |
| Totale       |                |             |           |

## PARTE 2^

### **VALUTAZIONE DEI FATTORI COMPORTAMENTALI/PROFESSIONALI**

|   |             |                     |
|---|-------------|---------------------|
| 1 Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità<br>1a capacità di valutare le urgenze<br>1b capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza<br>1c tendenza a procrastinare soluzione problemi più complessi e non graditi  | valutazione | media<br>1a, 1b, 1c |
|   |             |                     |
| 2 Capacità di gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività<br>2a capacità di lavorare in gruppo<br>2b propensione ad incontri di coordinamento<br>2c propensione a delegare ai collaboratori  | valutazione | media<br>2a, 2b, 2c |
|   |             |                     |
| 3 Capacità di gestire e promuovere innovazioni (tecnologiche/procedimentali) processi formativi e selezione del personale<br>3a disponibilità ed apertura a nuove idee di colleghi e/o collaboratori<br>3b capacità di promuovere e utilizzare l'informatizzazione  | valutazione | media<br>3a, 3b     |
|   |             |                     |
| 4 Qualità dell'apporto personale specifico<br>4a propensione a sviluppare le competenze specifiche del proprio Servizio<br>4b propensione allo sviluppo delle proprie competenze gestionali<br>4c atteggiamento positivo nel rapporto con i colleghi  | valutazione | media<br>4a, 4b, 4c |
|   |             |                     |
| 5 Contributo all'integrazione degli uffici e adattamento al contesto d'intervento (anche in relazione alla gestione di urgenze, crisi, cambiamenti, ecc.)<br>5a capacità di collaborare con gli altri Servizi<br>5b attenzione alla normale attività di gestione del Servizio<br>5c capacità di rispondere positivamente alle urgenze | valutazione | media<br>5a, 5b, 5c |
|   |             |                     |
| <b>Totale (media)</b>   |             |                     |

### **QUADRO DI SINTESI**

|                                       | Pesi        | Punteggi | valutazione<br>ponderata |
|---------------------------------------|-------------|----------|--------------------------|
| obiettivi                             | 0.7         |          |                          |
| fattori comportamentali/professionali | 0.3         |          |                          |
| <b>Totale</b>                         | <b>1.00</b> |          |                          |