



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### N. 256 IN SEDUTA DEL 14/12/2017

OGGETTO                      Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Nell'anno duemiladiciasette addì 14 del mese di dicembre alle ore 11:30 nella Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti i signori:

			Presente	Assente
1	Ferro Alessandro	Presidente	X	
2	Veronese Marco	Vice Sindaco	X	
3	Trapella Patrizia	Assessore		X
4	Messina Elga Rita Sebastiana	Assessore		X
5	D'Este Angela	Assessore	X	
6	Stecco Daniele	Assessore		X
7	Penzo Isabella	Assessore	X	
<b>TOTALE</b>			4	3

Partecipa alla seduta il dott. Targa Michela Segretario Generale del Comune.

Il sig. Ferro Alessandro nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## 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 Chioggia ha avviato un percorso che si è concluso con la deliberazione del sub commissario prefettizio n. 159 del 27/05/2011 ad oggetto “*approvazione del sistema di misurazione e valutazione 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) 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 25/05/2017 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*”;

Atteso che ai sensi dell’art. 3 del D.Lgs.150/2009:

- comma 1: *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.*
- Comma 2. *Ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ((secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114)).*

Visti in particolare gli artt. 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*”;

Preso atto che si è provveduto all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Chioggia, in piena coerenza con il Decreto Lgs. 150/09 e smi e le novità

apportate in particolare dal D.Lgs 74/2017, e con le le deliberazioni dell'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) e del Dipartimento della Funzione Pubblica e con gli orientamenti dell'ANCI,

Considerato che il Sistema è stato presentato al Nucleo di Valutazione in data 23/11/2017 e che lo stesso organismo dopo approfondita analisi ha provveduto in data 06/12/17 ad esprimere parere favorevole sul documento;

Dato atto che il presente Sistema entrerà in vigore dal 01/01/2018 (ciclo della performance 2018 e valutazioni sull'esercizio 2018);

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal dirigente del Servizio sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, agli atti;

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

a voti unanimi favorevoli espressi ed accertati nei modi di legge;

#### DELIBERA

di approvare il documento di aggiornamento del "*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, alla RSU ed alle OO.SS.

di pubblicare la presente deliberazione in amministrazione trasparente, sia in provvedimenti / organi di indirizzo politico / deliberazioni di Giunta, sia in performance / sistema di misurazione e valutazione.

**Letto approvato e sottoscritto.**

IL Segretario Generale  
Targa Michela  
FIRMATO DIGITALMENTE

IL Sindaco  
Ferro Alessandro  
FIRMATO DIGITALMENTE

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 32, della legge 18.06.2009, n. 69 e s.m.i il giorno 21/12/2017 ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Funzionario Delegato attesta che le firme digitali del presente documento sono agli atti della procedura e sono state apposte ai sensi del codice dell'amministrazione digitale.

Addì, 21/12/2017

IL FUNZIONARIO DELEGATO

FIRMATO DIGITALMENTE

- Annotazioni del Dirigente Tecnico:
- Impegno di spesa:
- Annotazione del Dirigente Ragioneria:



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

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

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

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**AREA DIRIGENZIALE**  
**in applicazione degli aggiornamenti apportati dal D.Lgs. 74/2017 al D. Lgs.**  
**150/09**

**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", introducono 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 Chioggia si è fin da subito attivato per la regolamentazione in materia complessiva di ciclo di gestione della performance ed il percorso adottato ha previsto:

- deliberazione del Commissario Prefettizio n. 28/2010 ad oggetto "*criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009*";
- deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36/2010 ad oggetto "*primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del D.Lgs. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance*";
- deliberazione del sub commissario prefettizio n. 159/2011 ad oggetto "*approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*".

Con D.Lgs. n. 74 del 25/05/2017 (entrata in vigore del provvedimento 22/06/2017), 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 presente decreto*".

Il presente Sistema di 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 stata attribuita 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 del 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 Chioggia disciplina, tra le altre cose, la performance individuale dei dipendenti dell'Ente con riferimento separatamente ai dirigenti preposti alla direzione dei Settori, ai titolari di posizione organizzativa ed alta professionalità, 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 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 Chioggia, 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, i Dirigenti e tutto il personale) 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 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, nonche' 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 qualita' 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, e' 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 modalita' di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.))*



L'articolo 8, come nell'originario D.Lgs 150/09 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,)) e' collegata:*

*a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ((, ai quali e' 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, e' 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 della misurazione della performance.
- g. Rendicontazione della performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- h. Sistema di misurazione e valutazione della performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.
- i. Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte dell'Ente.
- 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 dirigenti 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 – AREA DIRIGENZA**

Il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – area dirigenza", 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,) e' collegata:*

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali e' 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. 150/09 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.*

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 Chioggia si traducono in una scheda di misurazione e valutazione per la dirigenza che si compone di tre sezioni:

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

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

- SEZIONE 1: raggiungimento obiettivi e correlati indicatori di performance per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità: **60%**
- SEZIONE 2: competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare: **30%**
- SEZIONE 3: contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: **10%**

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

### **2.1.1 SEZIONE 1: 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 dirigente 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 del 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 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 al 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 dirigente 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 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 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 Giuntale, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente.

### **2.1.2 SEZIONE 2: 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 qual'è 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 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 item della scheda.

### **2.1.3 SEZIONE 3: 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 dirigente 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.

### **2.1.4 Sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.**

Il sistema di valutazione individua tutti gli elementi individuati dal legislatore. La relativa scheda di valutazione viene di seguito allegata, e prevede la seguente articolazione:

- ▣ SEZIONE 1: raggiungimento obiettivi ed indicatori di performance per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità: **60%**
- ▣ SEZIONE 2: competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare, contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: **40%**

## **2.2 IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – AREA DIPENDENTI**

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” – **area dipendenti**, prevede che la misurazione della performance individuale per i dipendenti rispetti 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.*

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

Di conseguenza il sistema di valutazione in 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, siano quindi contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente ed in particolare nel Piano delle Performance.

## **2.3 PREMIO DI ECCELLENZA**

Per il personale di categoria B e C, destinatario di una valutazione pari al livello massimo (punteggio 5/5), viene individuato un premio di eccellenza, compatibilmente con le risorse rese a tal fine disponibili in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sempre in quell'occasione verranno definiti nel dettaglio di criteri, le modalità di attribuzione e le risorse disponibili.

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

**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.

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dalle strutture organizzative preposte, anche attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione (coerentemente con quanto stabilito nei regolamenti dell'Ente). A seguito di tali verifiche possono essere approvati eventuali interventi correttivi, necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e quindi per il raggiungimento dei risultati prefissati dall'Amministrazione.

**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.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve quindi essere coerente anche con il sistema dei controlli interni dell'Ente che, dopo la revisione dell'art. 147 del D. Lgs 267/2001, 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.

#### **3.1 area dirigenza – misurazione e valutazione**

La procedura prevede un insieme articolato di fasi così sintetizzabili:

- Predisposizione di almeno uno stato di avanzamento intermedio (concomitante) degli obiettivi assegnati a cura dei dirigenti, in corso d'esercizio;
- Predisposizione delle relazioni di rendicontazione finale a cura dei dirigenti e trasmissione al Nucleo di Valutazione (mese di gennaio).
- Avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione al ricevimento di tutte le relazioni.
- Incontro individuale tra Nucleo e ciascun dirigente (possibilmente entro il mese di marzo).
- Eventuali approfondimenti istruttori a cura del Nucleo da richiedere agli uffici e servizi interessati o agli uffici di controllo.
- Il Nucleo di Valutazione incontra il Segretario Generale, anche ai fini di quanto previsto dal capitolo 2.1.2 del vigente Sistema della Performance.
- Validazione della relazione sulla performance (nei tempi di legge).
- Redazione delle proposte di valutazione individuale ed inoltro al Sindaco il quale è il soggetto individuato quale responsabile della valutazione (aprile).

## **3.2 area personale – misurazione e valutazione**

### **3.2.1 personale incaricato di posizione organizzativa**

Il dirigente valuta le posizioni organizzative sulla base del seguente procedimento:

- predisposizione di idonea relazione finale e trasmissione al dirigente competente;
- valutazione da parte del dirigente, sulla base della vigente scheda di valutazione, e trasmissione all'interessato ed al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza;

### **3.2.2 personale**

Il dirigente, sentito anche il personale con Posizione Organizzativa competente, procede alla valutazione dei dipendenti assegnati, sulla base dei vigenti modelli di valutazione. Le valutazioni vanno trasmesse al dipendente.

## **3.3 I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

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

- a) Sindaco, cui compete la valutazione annuale dei Dirigenti (su proposta del Nucleo di Valutazione) e del Segretario Generale;
- b) Nucleo di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti dell'Ente.
- c) dirigenti, cui compete la misurazione e la valutazione delle performance del personale loro assegnato. Per la valutazione del personale, il dirigente è coadiuvato dai titolari di posizione organizzativa della struttura di assegnazione del dipendente.

## **4. IL CONTENZIOSO**

### **4.1.1 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 di Valutazione.
2. Il Nucleo di Valutazione deve convocare nuovamente il dirigente entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso.
3. Nei successivi 30 giorni dal colloquio, il Nucleo di Valutazione 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.

### **4.1.2 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~~ concluda 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 di Valutazione è trasmessa al Sindaco entro il 30.06 di ciascun esercizio. 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.

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 virtuoso che a tal fine l'Ente è chiamato ad avviare ogni esercizio:

1. Ad inizio esercizio con apposita deliberazione di Giunta viene approvato il Piano delle Performance, 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.
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 dirigenti vengono valutati dal Nucleo di Valutazione, 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, 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**

Segue schede tecnica di valutazione per area dirigenza:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**  
sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09 e smi

AREA DELLA DIRIGENZA

ANNO

NOME e COGNOME del valutato:

SETTORE:

**SEZIONE A**

**VALUTAZIONE OBIETTIVI ED INDICATORI DI PERFORMANCE**

obiettivi	peso ponderato	valutazione	punteggio
OB. n. 1			
OB. n. 2			
OB. n. 3			
OB. n. 4			
OB. n. n			
<b>Totale</b>	1,00		

**SEZIONE B**

**VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI, COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E CAPACITA' DI VALUTARE**

	valutazione	
<b>1 autonomia, capacità decisionale e problem solving</b>		
<b>2 valorizzazione delle risorse umane e capacità di valutare (valutabile attraverso la capacità di differenziazione dei giudizi)</b>		
<b>3 orientamento all'utenza e alla qualità (*valutabili anche attraverso specifici obiettivi)</b>		
<b>4 contributo attivo alle attività di pianificazione, programmazione e controllo</b>		
<b>5 collaborazione, cooperazione ed integrazione all'interno della struttura comunale.</b>		

<b>SEZIONE C</b>		
<b>QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA ORGANIZZATIVA GENERALE DI ENTE</b>		
	<b>valutazione</b>	
<b>Qualità del contributo</b>		
<b>Totale</b>		

**QUADRO DI SINTESI**

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
<b>SEZIONE A</b>	0,60		
<b>SEZIONE B</b>	0,30		
<b>SEZIONE C</b>	0,10		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	1,00		

**TUTTI I GIUDIZI VENGONO ESPRESSI NEL RANGE 1-10**

DATA

f.to IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

<b>SCALA DELLA VALUTAZIONE</b>		
	<b>graduazione</b>	<b>risultato</b>
ECCELLENTE	9 -10	20%
OTTIMO	8 – 8,99	15%
BUONO	6 – 7,99	10%
INSODDISFACENTE	0 – 5,99	0%

Segue schede tecnica di valutazione per area posizioni organizzative e alte professionalità:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**  
sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09 e smi

**AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'**

Periodo di riferimento ANNO \_\_\_\_\_

NOME e COGNOME del valutato: \_\_\_\_\_

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

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

Settore di appartenenza: \_\_\_\_\_

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

**SEZIONE A**  
**VALUTAZIONE OBIETTIVI ED INDICATORI DI PERFORMANCE**

obiettivi	peso ponderato	valutazione	punteggio
OB. n. 1			
OB. n. 2			
OB. n. 3			
OB. n. 4			
OB. n. n			
<b>Totale</b>	1,00		

**SEZIONE B**  
**VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI, COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E CAPACITA' DI VALUTARE E QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DI ENTE E DI STRUTTURA**

	valutazione	
<b>1 autonomia, capacità decisionale e problem solving</b>		
<b>2 valorizzazione delle risorse umane e capacità di valutare (valutabile attraverso la capacità di differenziazione dei giudizi)</b>		
<b>3 orientamento all'utenza e alla qualità (*valutabili anche attraverso specifici obiettivi)</b>		
<b>4 contributo attivo alle attività di pianificazione, programmazione e controllo</b>		
<b>5 collaborazione, cooperazione ed integrazione all'interno della struttura comunale.</b>		
<b>6 contributo attivo alla performance generale e di struttura</b>		
<b>Totale (media valutazione)</b>		

**QUADRO DI SINTESI**

	Pesi	Punteggi	valutazione ponderata
<b>SEZIONE A</b>	0,60		
<b>SEZIONE B</b>	0,40		
<b>RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE</b>	1,00		

**TUTTI I GIUDIZI VENGONO ESPRESSI NEL RANGE 1-10**

DATA \_\_\_\_\_

IL dirigente RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

SCALA DELLA VALUTAZIONE	POSIZIONI ORG.VE	
	graduazione	risultato
ECCELLENTE	9 -10	20%
OTTIMO	8 – 8,99	15%
BUONO	6 – 7,99	10%
INSODDISFACENTE	0 – 5,99	0%

**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 % DI FATTORE  P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5  V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO  P x V PFP = ----- 70
<b>PRESTAZIONE</b>			
Abilità tecnico - operativa dimostrata nello svolgimento della mansione	25		
Qualità della prestazione	25		
Puntualità e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati	20		
			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>			



**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 % DI FATTORE  P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5  V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO  P x V PFP = ----- 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 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 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***

<b>PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE</b>			
FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE  P	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5  V	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO  P x V PFP = ----- 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 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*

<b>PIANO DI VALUTAZIONE CAPACITA' / COMPETENZE</b>			
FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO % DI FATTORE (100%)  <b>P</b>	VALUTAZIONE SINTETICA DA 1 A 5  <b>V</b>	PUNTEGGIO FINALE PONDERATO  $P \times V$ <b>PFPP = -----</b> <b>80</b>
<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>			

SCALA DELLA VALUTAZIONE	DIPENDENTI
maggiore di 4	100%
3 - 4	80%
2 - 3	50%
minore di 2	0%