



COMUNE DI BUTTAPIETRA

PROVINCIA DI VERONA

Piazza Roma 2 – 37060 Buttapietra (Vr)

Codice Fiscale 80025180235 Partita Iva 01361440231

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 160 DEL 19.12.2013

INDICE

- ART. 1 – PRINCIPI GENERALI E OGGETTO
- ART. 2 – AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- ART. 3 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ED OPERATIVA
- ART. 4 – OBIETTIVI ED INDICATORI
- ART. 5 – MONITORAGGIO
- ART. 6 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- ART. 7 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
- ART. 8 – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE
- ART. 9 – RENDICONTAZIONE
- ART. 10 – RACCORDI
- ART. 11 – TRASPARENZA
- ART. 12 – ENTRATA IN VIGORE

ALLEGATO 1)

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI/RESPONSABILI DI SETTORE (INCARICATI DI AREA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA) AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

ALLEGATO 2) SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLE CATEGORIE A/B/C/D/D3 AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA' E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Art. 1 – Principi generali e oggetto

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance si basa sui criteri generali di cui al “Regolamento disciplinante il sistema di premialità”;
2. Nel presente documento vengono definiti:
 - ⇒ 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 di integrazione con i sistemi di controllo esistenti
 - ⇒ le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di Bilancio

Art. 2 – Ambiti di misurazione e valutazione

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è preordinato a:
 - ⇒ rilevare e verificare il grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività;
 - ⇒ verificare l’attuazione dei piani e dei programmi di attività;
 - ⇒ rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (utenti);
 - ⇒ riscontrare la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali;
 - ⇒ individuare lo sviluppo quantitativo e/o qualitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi;
 - ⇒ verificare l’efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento/riduzione dei costi e/o all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - ⇒ rilevare la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - ⇒ - riscontrare il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità
2. Il Piano Risorse Obiettivi (P.R.O.) di cui al successivo art. 3, individua ogni anno - tenuto conto delle caratteristiche delle strutture organizzative (Settori) presenti nell’ente, delle attività e servizi da queste erogati nonché dell’ente nel suo complesso – quali finalità di cui al precedente comma 1 ed in riferimento a quale dimensione organizzativa di riscontro si ritiene di porre ad oggetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa. Per definire quanto appena menzionato, la Giunta Comunale valuta, in contraddittorio e con l’apporto conoscitivo e partecipativo dei Dirigenti/Responsabili di Settore, gli ambiti di attività/servizi, di volta in volta, ritenuti maggiormente strategici, rilevanti e significativi. L’avvio graduale di questo nuovo approccio di misurazione e valutazione sarà orientato alla progressiva implementazione e perfezionamento del sistema.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore) che di tutto il personale dipendente, è collegato:
 - ⇒ al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; per i Dirigenti/Responsabili di Settore gli obiettivi potranno essere individuali, riferiti alla struttura diretta nel suo complesso, trasversali ed intersettoriali, collegati alla performance organizzativa rilevata (tenuto conto di quanto previsto al precedente comma 2), relativi alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - ⇒ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di riferimento;
 - ⇒ alle competenze professionali dimostrate;
 - ⇒ ai comportamenti professionali ed organizzativi;Nella valutazione individuale, pertanto, rilevano quattro macro ambiti: raggiungimento obiettivi, contributo alla performance di struttura, competenze professionali, comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 3 – Programmazione strategica ed operativa

1. Di norma **entro il 31 gennaio** di ogni anno e, comunque, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione degli strumenti di programmazione economico-finanziaria (Relazione previsionale e programmatica, Bilancio pluriennale; Bilancio annuale di previsione, Programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici, Programmazione triennale del fabbisogno di personale) la Giunta Comunale approva il Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.).

2. Nelle more dell'approvazione del Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.), le strutture organizzative dell'Ente proseguono l'attività ordinaria, assicurano le funzioni ed i compiti istituzionali, assolvono agli adempimenti previsti, erogano i servizi consolidati.

4. Con il Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.) l'Amministrazione, in coerenza con i contenuti di indirizzo e programmatori previsti nella Relazione Previsionale e Programmatica nonché delle risorse finanziarie disponibili inserite nel bilancio pluriennale ed annuale:

- ⇒ individua gli obiettivi istituzionali, programmatici e strategici di valenza triennale che intende perseguire ed i correlati indicatori di riscontro;
- ⇒ declina i predetti obiettivi nelle varie annualità, a costituire l'oggetto di misurazione della performance organizzativa di struttura, definisce e/o dettaglia gli indicatori di riscontro, individua i Dirigenti/responsabili di struttura (di Settore) cui gli stessi sono attribuiti o si riferiscono;
- ⇒ individua, per ogni struttura di massima dimensione dell'Ente (Settore), gli obiettivi annuali ritenuti prioritari da perseguire (di mantenimento in misura del tutto residuale e per fattispecie adeguatamente motivate; di miglioramento e/o sviluppo; il tutto in riferimento a quanto previsto al precedente art. 2 comma 3 primo alinea);
- ⇒ definisce gli indicatori di riscontro, assegna gli stessi ai Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore);
- ⇒ individua le risorse (finanziarie, umane e strumentali) destinate al loro conseguimento;
- ⇒ definisce l'entità dei compensi incentivanti di valorizzazione dei risultati e della performance (tenuto conto della complessiva struttura del sistema di misurazione e valutazione come da successivo art. 7);
- ⇒ gli obiettivi devono essere anche specifici ed individuali;

5. Il Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.) è validato, con apposito parere preventivo, dall' Nucleo di valutazione.

6. Il Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.) è definito dalla Giunta Comunale, in contraddittorio (per gli apporti conoscitivi e partecipativi) con i Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore) nonché con il supporto e riscontro professionale (di competenza e conoscenza specialistica) ed esperienziale del Nucleo di valutazione. Il Piano potrà essere modificato e/o integrato, con apposita deliberazione della Giunta Comunale e previa validazione da parte dell' Nucleo di valutazione, ogni qual volta se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità accertate mediante confronto/contraddittorio tra organi politici (Giunta/Assessori) e organi gestionali (Dirigenti/Responsabili di Settore).

7. **Entro 30 giorni** dall'avvenuta approvazione del Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.) ogni Dirigente/titolare di posizione organizzativa (Responsabile di Settore) predispone, in coerenza con i contenuti della programmazione di cui al precedente comma 4, i piani di lavoro individuali e/o progetti specifici per ogni singolo dipendente, ovvero di gruppo e li comunica ai rispettivi collaboratori. **Se i suddetti termini non vengono rispettati, nella valutazione finale del dipendente si dovrà tenere conto dell'eventuale ritardo.**

Nel caso i piani di lavoro individuali e/o progetti specifici per ogni singolo dipendente, ovvero di gruppo, non fossero comunicati ai rispettivi collaboratori **entro il 30 giugno** dell'anno di riferimento, per la distribuzione del salario di produttività si dovrà tenere conto solamente della valutazione scaturente dalla compilazione della **parte B** e della **parte C** della scheda di valutazione.

8. Gli strumenti di programmazione operativa, di cui al precedente comma 7, sono predisposti secondo logiche di partecipazione e condivisione con ogni singolo dipendente. I piani di lavoro e/o progetti specifici vengono consegnati, durante apposito breve colloquio, al dipendente che li controfirma.

9. Nella prima fase di avvio di gestione del ciclo della performance – in quanto metodologia innovativa ed implementativa rispetto agli strumenti attualmente applicati secondo l'ordinamento degli enti locali (D.Lgs. 267/2000) – la programmazione, sia strategica che operativa, sarà concentrata su un numero ridotto di

obiettivi (ad ogni livello), in quanto ritenuti significativi e rappresentativi della realtà gestionale ed erogativa dell'ente, cui collegare indicatori di riscontro semplici, oggettivi, chiari e coerenti.

Art. 4- Obiettivi ed indicatori

1. Gli obiettivi, sia strategici che operativi, devono:

- ⇒ essere pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione; aspetti rilevabili dalle linee programmatiche di mandato e dalla relazione previsionale e programmatica;
- ⇒ essere coerenti e raccordati con gli strumenti di pianificazione economico-finanziaria ovvero con la Relazione Previsionale e Programmatica, il Bilancio Pluriennale ed il Bilancio annuale di Previsione;
- ⇒ avere una adeguata correlazione con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili, in quanto necessarie per il loro perseguimento;
- ⇒ avere carattere di certezza e misurabilità in termini concreti e chiari (indicatori);
- ⇒ avere una periodicità determinata, di norma annuale;
- ⇒ determinare un valore apprezzabile di vantaggio per l'Amministrazione e/o i cittadini;

quindi,

- ⇒ apportare miglioramenti qualitativi e/o quantitativi dei servizi erogati, delle prestazioni rese, degli interventi attuati, delle attività condotte.

2. Gli obiettivi, sia strategici che operativi, si misurano e valutano attraverso appositi indicatori che esprimono il grado di raggiungimento degli stessi. Gli indicatori devono essere:

- ⇒ chiari e significativi;
- ⇒ oggettivi ed adeguati alle previste finalità di misurazione;
- ⇒ strumenti convenzionali di misurazione quali-quantitativa, attraverso grandezze e parametri ritenuti significativi e rilevanti; possono essere rappresentati da valori puntuali, rapporti tra grandezze, percentuali, variamente costruiti in funzione del profilo da considerare;
- ⇒ espressione delle azioni da porre in essere e della relativa tempistica;

Art. 5 – Monitoraggio

1. Il ciclo della performance e, pertanto, la gestione dell'ente è sottoposta a costante monitoraggio. Le attività di verifica in tal senso sono affidate ai Dirigenti/Responsabili di Settore quanto all'attuazione della programmazione operativa nonché all' Nucleo di Valutazione in riferimento all'andamento della performance organizzativa ed alla performance individuale dei Dirigenti/Responsabili di Settore. Tutta l'attività di monitoraggio è rivolta all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco e Giunta Comunale), per la necessaria conoscenza e conseguenti decisioni e provvedimenti di competenza.

2. L'attività di monitoraggio è garantita a cadenza periodica e comunque **entro il 30 settembre**. I dati di analisi sull'andamento della gestione – riferiti all'applicazione degli indicatori previsti – saranno raccolti ed organicamente inseriti nel contesto di apposite relazioni predisposte dai Dirigenti/Responsabili di Settore e dall' Nucleo di Valutazione . Le verifiche periodiche daranno luogo ad appositi incontri di illustrazione, approfondimento e contraddittorio con tutti i soggetti coinvolti nel processo di valutazione, saranno analizzati gli eventuali scostamenti rispetto agli andamenti attesi ed introdotti i correttivi ritenuti adeguati. Al contempo, tutti i soggetti coinvolti nel processo (valutatori e valutati) possono, in qualsiasi momento, sollecitare e/o richiedere fasi di verifica ulteriori, a fronte di adeguata motivazione e riferendo degli aspetti da analizzare.

3. La mancata conduzione dell'attività di monitoraggio da parte dei Dirigenti/Responsabili di Settore sarà oggetto di valutazione negativa in termini di performance individuale.

Art. 6 – Modalità di valutazione della performance organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa - tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 2, comma 2, e art. 3, comma 4, - è specificatamente contenuto nel Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.).
2. Il Nucleo di Valutazione presiede alla sua impostazione e gestione, effettua il monitoraggio della sua applicazione con le scadenze previste al precedente art. 5, formula la misurazione e valutazione finale che rassegna alla Giunta Comunale entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Se e per quanto ritenuto necessario e/o utile, il Nucleo di Valutazione può richiedere ai Dirigenti/Responsabili di Settore la predisposizione di elaborati e/o relazioni inerenti gli aspetti da valutare, da predisporre di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, in tempo utile rispetto alla conclusione del processo di valutazione.
3. Tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili di Settore è compresa, in coerenza con quanto previsto dal Piano risorse e Obiettivi (P.R.O.), l'attribuzione delle attività volte ad assicurare il perseguimento dei fini propri della/e struttura/e; conseguentemente, essa si inserisce nel contesto complessivo di riscontro della performance individuale.

Art. 7 – Modalità di valutazione della performance individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è definito nelle allegare schede di valutazione per le differenti categorie professionali A-B / C / D / P.O.. Il sistema è strutturato per una valutazione integrata di obiettivi e comportamento professionale.
2. Il sistema è unico e pertanto è riferito al personale dipendente dell'ente nonché ai Dirigenti/Responsabili di Settore (valido sia per la premialità che per le progressioni economiche). Sono qui richiamate tutte le previsioni del "*Regolamento disciplinante il sistema di premialità*".
3. L'unicità del sistema consente una impostazione valutativa sistematica ed integrata per tutto il personale dell'Ente; al contempo, nel processo di valutazione, i valutatori dovranno tenere in debita considerazione, per ogni valutato:
 - ⇒ l'inquadramento professionale;
 - ⇒ il ruolo ricoperto;
 - ⇒ le caratteristiche intrinseche delle mansioni affidate;
 - ⇒ la tipologia di obiettivi e programmi di lavoro assegnati;
 - ⇒ la competenza professionale richiesta;
 - ⇒ le attitudini/propensioni e le capacità connaturate al ruolo;
 - ⇒ l'esperienza maturata;
 - ⇒ le caratteristiche della struttura organizzativa di riferimento;
 - ⇒ le interrelazioni (sia interne che esterne);
4. I risultati della valutazione sono utilizzati per l'applicazione di tutti gli istituti destinati a premiare il merito e la professionalità, come previsti dagli artt. 6 e 7 del precitato Regolamento. Gli incentivi sono riconosciuti con i criteri e le modalità di cui agli artt. 7 e 8 del Regolamento stesso.
5. I Dirigenti/Responsabili di Settore provvedono a valutare il personale assegnato alla propria struttura **entro il 15 marzo** dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti da ciascun dipendente nell'anno solare precedente.
6. Il sistema di valutazione è preventivamente posto a conoscenza di ogni dipendente e, comunque, contestualmente alla consegna del piano di lavoro individuale e/o progetti specifici. L'andamento della performance individuale è costantemente monitorato ed oggetto di confronto, possono essere attivati momenti di verifica parziale e/o infra-annuale, il soggetto valutato può segnalare fatti e/o situazioni che ritenga utili per la sua valutazione. Prima di concludere il processo, il Dirigente/Responsabile di Settore esamina i giudizi e le valutazioni in contraddittorio con il valutato, mediante apposito colloquio. La valutazione finale espressa con un punteggio è accompagnata da un sintetico giudizio descrittivo.

7. Sulla scorta di tutti i dati, gli elaborati e le relazioni necessarie consegnati, **entro il mese di gennaio**, dai Dirigenti/Responsabili di Settore, il Nucleo di Valutazione formula, **entro il mese di febbraio** dell'anno successivo a quello di riferimento:

- ⇒ la proposta di valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Responsabili di Settore, **finalizzata all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche**; il Sindaco provvede alla valutazione finale **entro il 15 marzo** (i conseguenti atti amministrativi di recepimento saranno adottati con deliberazione della Giunta Comunale)
- ⇒ la proposta di valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Responsabili di Settore **ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato**; il Sindaco provvede alla valutazione finale **entro il 15 marzo** (i conseguenti atti amministrativi di recepimento saranno adottati con deliberazione della Giunta Comunale).

I sistemi di valutazione utilizzati per i fini di cui sopra sono preventivamente posti a conoscenza di ogni Dirigente/Responsabile di Settore. L'andamento della performance individuale è costantemente monitorato ed oggetto di confronto, possono essere attivati momenti di verifica parziale e/o infra-annuale, il soggetto valutato può segnalare fatti e/o situazioni che ritenga utili per la sua valutazione. Prima di concludere il processo, il Nucleo di Valutazione esamina i giudizi e le valutazioni (in forma di proposta) in contraddittorio con il valutato, mediante apposito colloquio. La valutazione finale espressa con un punteggio è accompagnata da un sintetico giudizio descrittivo. Analogo meccanismo, in contraddittorio, è previsto per la fase decisoria da parte del Sindaco.

8. Dai sopra descritti processi di valutazione:

- ⇒ **ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche**, il Nucleo di Valutazione redige la graduatoria unica finale delle valutazioni individuali dei dipendenti, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
- ⇒ **ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato** il Nucleo di Valutazione redige una infra-graduatoria finale della valutazione dei soli Dirigenti/Responsabili di Settore.
- ⇒ **ai fini dell'attribuzione del salario di produttività** il Nucleo di Valutazione redige una infra-graduatoria finale della valutazione dei soli dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

Nelle more inerenti la nomina del nucleo di Valutazione tale funzione è svolta dal Segretario Comunale.

9. L'esito delle valutazioni annuali, e di quelle periodiche eventuali, è conservato nel fascicolo personale del dipendente interessato

Art. 8 –Procedure di conciliazione

1. **Entro 5 giorni** dal ricevimento della valutazione, il dipendente/Responsabile di Settore può presentare eventuali reclami al nucleo di valutazione, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, **entro i successivi 10 giorni**, assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

2. In caso di persistente insoddisfazione sulla decisione definitiva, il valutato può attivare procedura legale contenziosa, a norma del Codice di Procedura Civile ed altre disposizioni vigenti in materia.

Art. 9 – Rendicontazione

1. **Entro il 30 giugno** di ogni anno, la Giunta Comunale, con il contributo elaborativo ed istruttorio dei Dirigenti/Responsabili di Settore, predispone ed approva apposita "*Relazione sulla performance*" che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai programmi di attività, agli obiettivi specifici ed alle risorse previste, con rilevazione ed analisi degli eventuali scostamenti.

2. La Relazione sulla performance è preventivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che ne assicura, anche, la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Art. 10 – Raccordi

1. Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, rappresentato nel presente atto, si raccorda ed integra con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio secondo i percorsi temporali e procedurali delineati negli articoli che precedono.
2. Il raccordo e l'integrazione con gli altri sistemi di controllo esistenti, in particolare con il controllo di gestione, si realizza con le modalità previste dal Piano risorse e Obiettivi/Piano della Performance laddove gli indicatori e parametri di quest'ultimo siano assunti a riferimento e/o confronto nell'ambito della metodologia di valutazione della performance.

Art. 11 – Trasparenza

1. Per tutte le fasi significative del ciclo della performance è assicurata massima trasparenza. Sul sito internet dell'ente saranno pubblicati: il "Regolamento disciplinante il sistema di premialità", il presente atto (Sistema di misurazione e valutazione della performance), il Piano della Performance, la Relazione sulla Performance, le graduatorie redatte in esito alle valutazioni, l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, ogni altro dato o documento previsto dalla normativa vigente.

Art. 12 – Entrata in vigore

1. Le disposizioni del presente atto si applicano a decorrere dall'anno **2013**.
2. Dopo un primo e congruo periodo di sperimentazione ed applicazione della metodologia definita con il presente atto, le disposizioni potranno essere opportunamente modificate, integrate e perfezionate.