



COMUNE DI BELLUNO

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 178 del 30/12/2011

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - MODIFICHE.

L'anno **2011**, addì **TRENTA**, del mese di **DICEMBRE**, alle ore **09:30**, nella Residenza Comunale, convocata nei modi di Legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

PRADE ANTONIO	Sindaco	Presente
COLLE LEONARDO	Assessore	Assente
DA RE FABIO	Assessore	Assente
DA RIN ZANCO MARCO	Assessore	Presente
GAMBA PAOLO	Assessore	Presente
MARTIRE TIZIANA	Assessore	Presente
PAGANIN ANGELO	Assessore	Presente
PASSUELLO MARIA GRAZIA	Assessore	Assente
REOLON LUCIANO	Assessore	Presente

Totale presenti: 6 Totale assenti: 3.

Partecipa il Segretario Generale Reggente a s. **dott. OTELLO PARALUPPI** il quale procede a redigere il presente estratto del verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, l'**Avv. ANTONIO PRADE** in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con propria deliberazione 14/06/2011 n. 84, la Giunta Comunale ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

Ricordato che tale adempimento è richiesto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, all'articolo 7, comma 1, *“le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

Considerato che:

- in fase di successiva analisi del Sistema, in relazione alle specifiche caratteristiche dell'organizzazione comunale, si ritiene opportuno apportare alcune modifiche di dettaglio per renderlo maggiormente efficace ed aderente alle esigenze dell'Ente;
- sulle modifiche apportate vi è stato un confronto con l'OIV come risulta dal verbale n. 10 del 17/11/2011, agli atti del Servizio Segreteria;

Visti:

- il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;
- il vigente Regolamento di organizzazione;
- la deliberazione del Consiglio Comunale 28/03/2011 n. 14, di approvazione del Bilancio 2011 a titolo: “Piano di sviluppo – Bilancio Annuale di previsione per l’anno 2011 – Relazione Previsionale e Programmatica e Bilancio Pluriennale per il triennio 2011/2012/2013 e documenti programmatici correlati – Approvazione.”, successive modifiche ed integrazioni;

Ritenuto di:

- approvare, per i motivi e con le finalità espresse in premessa il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con le modifiche ritenute necessarie per renderlo maggiormente aderente alle esigenze dell'Ente, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale;
- stabilire che venga aggiornata la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune di Belluno;

Richiamati:

- l'articolo 48 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- il decreto del Sindaco 05/12/2011 n. 16 “Ridefinizione degli incarichi di reggenza”;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i seguenti pareri espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 del TUEL:

- il parere espresso dal dirigente del Servizio Segreteria Generale/Controllo di Gestione, in ordine alla regolarità tecnica;
- il parere espresso dal Segretario Generale Reggente a s. in ordine alla legittimità; allegati alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale.

A voti unanimi resi nei modi di Legge,

DELIBERA

1. **di approvare**, per i motivi e con le finalità espresse in premessa il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con le modifiche ritenute necessarie per renderlo maggiormente aderente alle esigenze dell'Ente, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale;
2. **di stabilire** che venga aggiornata la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune di Belluno.

INDI

con distinta e separata votazione, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito.

Allegati:

- A) Sistema di misurazione e valutazione della performance modificato;
- B) Schede di valutazione;
- C) Pareri.

/ag

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale da:

Il Sindaco – Presidente
Avv. ANTONIO PRADE

Il Segretario Generale Reggente a s.
Dott. OTELLO PARALUPPI



COMUNE DI BELLUNO
(PROVINCIA DI BELLUNO)
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE/CONTROLLO DI GESTIONE

Vista la proposta n. 1409/2011 ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - MODIFICHE, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarita' tecnica..

Belluno, li 20/12/2011

**Sottoscritto dal Dirigente
FLORIDA MAURA
con firma digitale**



COMUNE DI BELLUNO
(PROVINCIA DI BELLUNO)
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252



PARERE DI LEGITTIMITA'

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la proposta di deliberazione n. 1409/2011 ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - MODIFICHE, esprime parere **favorevole** in ordine alla legittimità.

Belluno, li 20/12/2011

Sottoscritto dal Segretario Generale
Reggente a.s.
PARALUPPI OTELLO
con firma digitale

ALLEGATO A**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**
sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09**AREA DELLA DIRIGENZA**

ANNO _____

NOME e COGNOME del valutato: _____

SETTORE DI COMPETENZA: _____

SEZIONE A**VALUTAZIONE OBIETTIVI (80%)**

OBIETTIVI DI PEG (max 60%)	valutazione	peso strategico	risultato
ob. n. 1	0	0,00%	0,00
ob. n. 2	0	0,00%	0,00
ob. n. 3	0	0,00%	0,00
ob. n. 4	0	0,00%	0,00
ob. n. nn.	0	0,00%	0,00
VALUTAZIONE OBIETTIVI COMPLESSIVA in centesimi		100,00%	0,00

OBIETTIVI INDIVIDUALI (max 20%)	valutazione	peso strategico	risultato
ob. n. 1	0	0,00%	0,00
ob. n. 2	0	0,00%	0,00
ob. n. 3	0	0,00%	0,00
ob. n. 4	0	0,00%	0,00
ob. n. nn.	0	0,00%	0,00
VALUTAZIONE OBIETTIVI COMPLESSIVA in centesimi		100,00%	0,00

SEZIONE B**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (COMPORAMENTI,
COMPETENZE, ABILITA', INNOVAZIONE) (max 12 %)**

	valutazione	media complessiva in centesimi
Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno)	0	0
Capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli ai risultati, capacità di mantenere elevato il lavoro di squadra)	0	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	0	

SEZIONE C

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 8%)

	valutazione con range da 0/8 (già ponderato)
Obiettivo di performance organizzativa negli ambiti art. 8 comma 1, lett. da a) ad h)	0

QUADRO DI SINTESI

	RISULTATO	fattore di ponderazione	risultato finale
Obiettivi di Peg	0	60,00%	0
Obiettivi individuali	0	20,00%	0
performance individuale	0	12,00%	0
performance organizzativa	0	già ponderato	0
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			0

DATA _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

ALLEGATO B**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**
sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09**AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO _____

NOME e COGNOME del valutato: _____

SETTORE DI COMPETENZA: _____

SEZIONE A**VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 85%)**

OBIETTIVI ASSEGNATI	valutazione	peso strategico	risultato
ob. n. 1	0	0,00%	0
ob. n. 2	0	0,00%	0
ob. n. 3	0	0,00%	0
ob. n. 4	0	0,00%	0
ob. n. nn.	0	0,00%	0
VALUTAZIONE OBIETTIVI in centesimi		100,00%	0,00

SEZIONE B**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (COMPORAMENTI,
COMPETENZE, ABILITA', INNOVAZIONE) (max 15%)**

	valutazione	risultato media complessiva in centesimi
Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno)	0	0
Capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli ai risultati, capacità di mantenere elevato il lavoro di squadra)	0	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori (come definita nel Sistema)	0	

QUADRO DI SINTESI

	RISULTATO	fattore di ponderazione	risultato finale
Obiettivi assegnati	0,00	85,00%	0,00
performance individuale	0,00	15,00%	0,00
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			0,00

DATA _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

ALLEGATO C**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**
sistema di valutazione ai sensi del D. Lgs. 150/09**AREA DEL PERSONALE**

ANNO _____

NOME e COGNOME del valutato: _____

SETTORE DI COMPETENZA: _____

SEZIONE A**VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 40%)**

OBIETTIVI DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI	valutazione	media complessiva in centesimi
ob. n. 1	0	0,00
ob. n. 2	0	
ob. n. 3	0	
ob. n. 4	0	
ob. n. nn.	0	

SEZIONE B**PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AL GRUPPO (max 30%)**

	valutazione in centesimi
Partecipazione individuale al gruppo	0

SEZIONE C**CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**
(max 30%)

	valutazione in centesimi
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	0

QUADRO DI SINTESI

	RISULTATO	fattore di ponderazione	RISULTATO FINALE
Obiettivi assegnati	0,00	40,00%	0,00
Partecipazione individuale al gruppo	0,00	30,00%	0,00
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi	0,00	30,00%	0,00
RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE			0,00

DATA _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE



COMUNE DI BELLUNO
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI BELLUNO

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 14/06/2011 e successiva
modifica con Deliberazione di Giunta Comunale n. del

1. PREMESSE

Il presente documento illustra il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Belluno, in applicazione a quanto previsto dalla Legge delega 4 marzo 2009, n. 15 e dal successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. All'articolo 7, comma 1, infatti, si dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Va precisato che per gli Enti Locali, qual'è il Comune, la norma richiede un puntuale adeguamento ai principi della riforma nel pieno rispetto della propria autonomia regolamentare e gestionale: si tratta pertanto di analizzare i propri istituti, regolamenti, processi e documenti, al fine di aggiornarli alla luce dei principi enunciati dalla riforma.

Sulla base di queste premesse, l'adozione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance, oltre a rispondere alla specifica esigenza normativa, deriva dalla necessità di dotare l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei propri risultati.

Un sistema efficace deve pertanto perseguire molteplici finalità, tra cui:

- verificare gli obiettivi raggiunti
- informare e guidare i processi decisionali,
- gestire in maniera più efficace le risorse,
- promuovere i processi di miglioramento,
- promuovere la qualità nella P.A.,
- valorizzare le competenze.

Si ritiene pertanto opportuno adottare un Sistema di misurazione e valutazione della Performance (di seguito Sistema), fondato su strumenti di misurazione semplici ed integrato con i documenti obbligatori adottati nell'ambito del Ciclo della Performance, focalizzato sui processi e che miri al miglioramento, con la necessità di implementarlo e affinarlo nel corso del tempo.

Rispetto al Ciclo della Performance pertanto, dovranno essere curate le singole fasi, in particolare: Pianificazione: gli obiettivi definiti dall'Ente dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione,

Monitoraggio: agli organi di vertice politico-amministrativo ed agli apicali è assegnata la responsabilità del monitoraggio e degli eventuali interventi correttivi nel processo di realizzazione dei predetti obiettivi, riservando all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV), un ruolo di supporto metodologico,

Valutazione: sulla base delle risultanze del sistema di misurazione, l'OIV proporrà al vertice politico-amministrativo la valutazione dei Dirigenti, i quali, a loro volta, valuteranno i loro collaboratori.

2. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Assumendo quale punto di partenza la normativa in materia, si osserva quanto segue.

L'articolo 45 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), collega la performance organizzativa *“all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”*.

L'art. 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'art. 9 del Decreto riguarda la definizione degli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il presente Sistema ha ad oggetto quindi, sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e valutazione della performance individuale.

Le fasi e i tempi del processo di misurazione e di valutazione sono racchiusi in un periodo di riferimento pari all'anno solare e rientrano nel ciclo della performance laddove:

- la performance dell'organizzazione nel suo complesso è definita in termini strategici dal

Piano Generale di Sviluppo e/o dalla Relazione Previsionale e Programmatica, allegato obbligatorio al bilancio di previsione, approvato ad inizio anno, e comunque entro i termini previsti dalla normativa,

- in stretta relazione con gli obiettivi strategici e con la programmazione finanziaria, viene predisposto il Piano Esecutivo di Gestione ed il successivo Piano degli obiettivi (costituenti il Piano della Performance dell'Ente);
- i singoli obiettivi vengono assegnati previa condivisione con i Dirigenti e dovranno avere le seguenti caratteristiche:
 - realistici, specifici e misurabili,
 - realizzabili con le risorse a disposizione,
 - sfidanti, cioè tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogata e degli interventi in relazione ai livelli di partenza e agli standard rilevabili nel benchmarking con amministrazioni omologhe anche a livello internazionale.
- in un momento successivo sono previste una o più verifiche *in itinere*, con l'invio da parte dei Dirigenti di report di avanzamento,
- in ultima fase, che si colloca all'inizio dell'esercizio successivo, si svolgerà la valutazione della prestazione svolta dall'OIV sulle relazioni di attuazione predisposte dai Dirigenti riguardanti gli obiettivi loro assegnati dall'organo di governo. Tale valutazione avverrà a seguito di un colloquio individuale di feed back con i singoli responsabili di settore.

A processo consolidato tale ultima fase coinciderà temporalmente con la prima, in quanto nello stesso incontro si farà il consuntivo della prestazione avvenuta e i Dirigenti presenteranno le loro proposte di obiettivi per il nuovo anno.

Successivamente l'OIV provvederà alla redazione delle schede di valutazione dei Dirigenti, che saranno sottoposte al Sindaco, soggetto individuato quale responsabile della valutazione stessa.

I Dirigenti da parte loro sono chiamati a valutare la realizzazione degli obiettivi da parte delle Posizioni organizzative e di tutti gli altri collaboratori.

SEZIONE A
AREA DELLA DIRIGENZA

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Elemento centrale sono gli obiettivi, che rappresentano la parte più importante del Ciclo della Performance.

Dovranno avere le caratteristiche definite al paragrafo precedente ed essere coerenti con la pianificazione a medio-lungo termine di derivazione degli indirizzi dell'Amministrazione: saranno redatti su apposite "schede obiettivo" che contengono gli elementi necessari per la misurazione e valutazione preventive, concomitanti e successive.

Ciascun responsabile di settore/area predisporrà nel mese di gennaio dell'esercizio successivo a quello di riferimento, la propria relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi, da sottoporre all'OIV che ne analizzerà il grado di raggiungimento sulla base degli elementi forniti a supporto e di eventuali altri dati si rendessero necessari.

A ciascun obiettivo affidato viene attribuito un punteggio a cura dell'OIV, che ne verifica così il grado di raggiungimento finale.

In osservanza ai principi dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale **dei dirigenti** è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, inquadrabili negli obiettivi di settore stabiliti dal PEG/PDO;

Ai fini della valutazione, il sistema assume i seguenti parametri. In relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo, si intende:

- raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 90-100% (termine iniziale compreso), e dà diritto all'attribuzione di punti 100.
- parzialmente raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 75-89% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 85.
- raggiunto ad un livello sufficiente, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 60-74% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 70.
- Non raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è inferiore al 60% e non dà diritto all'attribuzione di alcun punteggio.

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; in particolare a ciascun dirigente verranno assegnati specifici obiettivi legati all'apporto personale in termini di competenze, capacità ed abilità collegati ad appositi indicatori adeguati alla misurazione da effettuare;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

La valutazione di questi aspetti, sarà effettuata dall'OIV sulla base delle informazioni assunte dal Segretario/Direttore Generale, elemento di raccordo fra l'OIV e l'organizzazione dell'Ente, e/o da altri elementi assunti dall'Organismo in modo autonomo.

Gli elementi da considerare per la valutazione sono:

- Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno);
- Sviluppo degli altri (capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli verso i risultati, capacità di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra)

Il range valutativo è quello indicato nel sottostante quadro di riferimento:

DEFINIZIONE	LIVELLI				
	Da 0 a 20	Da 21 a 40	Da 41 a 60	Da 61 a 80	Da 81 a 100
<u>Collaborazioni e cooperazioni:</u> - disponibilità alla collaborazione - disponibilità allo scambio di informazioni - disponibilità alla creazione di un clima di lavoro sereno.	Dimostra un comportamento conflittuale o non collaborativo con i colleghi	Collabora a fatica e solo di rado condivide la propria esperienza e informazioni	Si comporta in maniera collaborativa mettendo a disposizione le proprie conoscenze per gli obiettivi comuni	Si comporta costantemente in maniera collaborativa mettendo a disposizione le proprie conoscenze per gli obiettivi comuni.	Coopera con i colleghi cerca soluzioni condivisibili e valorizza il lavoro di tutti.
<u>Sviluppo degli altri:</u> -capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli verso i risultati, -capacità di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra,	Non offre attenzione e risposte alle richieste dei propri collaboratori. Non favorisce la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	Non sempre definisce chiaramente le responsabilità. Si accerta sui bisogni di sviluppo individuali ma senza una adeguata proposta degli interventi necessari. Informa occasionalmente	Sa attuare una corretta pianificazione delle attività dei propri collaboratori. Presta attenzione alle loro richieste e fornisce risposte. Sa delegare la gestione delle attività affidando responsabilità	Usa frequentemente il feedback per valutare i risultati dei collaboratori, controlla l'avanzamento e suggerisce il miglior utilizzo degli strumenti. Esercita in modo opportuno la facoltà di delega, incoraggiando lo spirito di gruppo.	Mette in atto opportunità di crescita professionale e stimola un miglioramento continuo delle prestazioni. Supporta tempestivamente i collaboratori e li aiuta attraverso un ambiente che riconosce la crescita professionale come valore primario.

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Come espressamente previsto dalla legge, sarà valutata la capacità di differenziare i giudizi dei propri collaboratori.

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'articolo 8 del D.Lgs. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Stante l'obbligo per gli Enti locali di adeguarsi ai principi della normativa, per il Comune di Belluno la performance organizzativa va intesa come attività finalizzata al conseguimento di un obiettivo a tal fine indicato annualmente nel PEG/PDO.

Se l'obiettivo viene raggiunto, tutti i dirigenti beneficiano del punteggio previsto per questa voce.

Nessun punteggio viene attribuito in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

L'OIV, nel corso del processo di valutazione della performance, andrà a valutare anche i risultati ottenuti nell'ambito dell'obiettivo di performance organizzativa, tenendo conto in questo caso sia del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente rispetto al target prefissato, sia del contributo apportato da ciascun Dirigente per la parte di propria competenza.

Conseguentemente, al punteggio attribuito a tutti in caso di raggiungimento parziale dell'obiettivo, l'OIV può attribuire, eccezionalmente, ai singoli dirigenti un punteggio ulteriore che tiene conto dell'impegno profuso.

In caso di obiettivo raggiunto o parzialmente raggiunto, nessun punteggio viene attribuito ai dirigenti per i quali vi sono evidenze di comportamenti, azioni o provvedimenti che non ne hanno consentito il pieno raggiungimento.

Ai fini della valutazione, il sistema assume i seguenti parametri. Si intende:

- raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 90-100% (termine iniziale compreso), e dà diritto all'attribuzione di punti 8.
- parzialmente raggiunto in misura soddisfacente, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 75-89% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 6;
- parzialmente raggiunto in misura sufficiente, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 60-74% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 4;
- Non raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è inferiore al 60%, e non dà diritto all'attribuzione di punteggio, salva la facoltà riconosciuta all'OIV di cui sopra.

Nella scheda di valutazione, a livello tecnico, il punteggio attribuito all'obiettivo di performance org.va non sarà espresso in centesimi, bensì con il range da 0/8, quindi il valore già ponderato secondo quanto stabilito per questa sezione della scheda. Di conseguenza, nella parte di sintesi della scheda di valutazione, il valore della performance organizzativa risulterà già ponderato e quindi andrà direttamente sommato nel risultato con le altre sessioni.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

La misurazione della performance individuale ed organizzativa **dei dirigenti** avviene all'interno di una sola scheda suddivisa in tre sezioni (Allegato A):

SEZIONE A – VALUTAZIONE OBIETTIVI (di PEG ed individuali),

SEZIONE B – VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (Comportamenti, competenze, abilità, innovazione),

SEZIONE C – VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il peso ponderato delle tre sezioni è rispettivamente:

Sezione A (peso complessivo 80%)

valutazione obiettivi di PEG max 60 %

valutazione obiettivi individuali max 20 %

Sezione B (peso complessivo 12%)

valutazione collaborazioni e cooperazioni, 4%

valutazione sviluppo degli altri, 4%

valutazione capacità di valutare i propri collaboratori, 4%

Sezione C conseguimento performance organizzativa, max 8%

Al fine di valutare il livello di performance raggiunta dal singolo dirigente, si opererà nel modo

seguinte:

- gli obiettivi assegnati saranno definiti in modo chiaro con il coinvolgimento dell'interessato,
- sono previste verifiche intermedie sul livello di raggiungimento. Qualora da queste verifiche si riscontrassero delle criticità tali da comportare una ridefinizione dell'obiettivo, si procederà ad opportuna modifica.

- la tempistica di consegna degli obiettivi e delle valutazioni viene così definita:
 - ✓ consegna degli obiettivi, con deliberazione della Giunta Comunale di approvazione,
 - ✓ verifica intermedia al 30 giugno e al 30 settembre di ogni esercizio, fatto salvo il 2011, anno di prima applicazione del presente Sistema;
 - ✓ verifica stato di raggiungimento dell'obiettivo al 31/12: entro il mese di gennaio dell'esercizio successivo, fatto salvo il 2011, anno di prima applicazione del presente Sistema, per il quale la verifica finale sarà effettuata al 31 marzo 2012,
 - ✓ consegna all'OIV delle relative relazioni sul raggiungimento degli obiettivi entro il 31 gennaio, fatto salvo il 2011;
 - ✓ audizioni e predisposizione delle schede di valutazione, da parte dell'OIV, entro 31 marzo, fatto salvo il 2011.

Procedure di conciliazione

Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta avrà 20 giorni di tempo per richiederne la revisione. La richiesta andrà presentata all'OIV.

Entro i successivi 30 giorni l'Organismo convocherà l'interessato per valutare le ragioni del ricorso. A conclusione della nuova audizione, l'Organismo dovrà predisporre idonea relazione da presentare al Sindaco, nella quale evidenziare le ragioni espresse dal ricorrente ed il proprio giudizio. Alla luce di questi nuovi elementi, il Sindaco potrà stabilire se confermare o modificare la valutazione.

SEZIONE B

AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'articolo 9 del D.Lgs. 150/2009, disciplina altresì la misurazione e la valutazione della performance individuale **del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (posizioni organizzative)**.

Elemento centrale, stante la coerenza e l'unicità del Sistema, sono anche in questo caso, gli obiettivi, che rappresentano la parte più importante del Ciclo della Performance.

Dovranno avere le caratteristiche definite al paragrafo precedente ed essere coerenti con la pianificazione a medio-lungo termine di derivazione degli indirizzi dell'Amministrazione: saranno redatti su apposite "schede obiettivo" (che contengono gli elementi necessari per la misurazione e valutazione preventive, concomitanti e successive), e assegnati dai Dirigenti a ciascuna Posizione Organizzativa.

La misurazione e valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative, sarà collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, definiti dal Dirigente anche con riferimento alle previsioni del PEG/PDO,

Ai fini della valutazione, il sistema assume i seguenti parametri. In relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo, si intende:

- raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 90-100% (termine iniziale compreso), e dà diritto all'attribuzione di punti 100.
- parzialmente raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 75-89% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 85.
- raggiunto ad un livello sufficiente, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è all'interno della fascia 60-74% (termini iniziale e finale compresi), e dà diritto all'attribuzione di punti 70.
- Non raggiunto, l'obiettivo per il quale il grado di realizzazione/conseguimento è inferiore al 60% e non dà diritto all'attribuzione di alcun punteggio.

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, attraverso i seguenti elementi:

- Collaborazioni e cooperazioni (disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno);
- Sviluppo degli altri (capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli verso i risultati, capacità di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra)

Il range valutativo è quello indicato nel sottostante quadro di riferimento:

	LIVELLI				
DEFINIZIONE	Da 0 a 20	Da 21 a 40	Da 41 a 60	Da 61 a 80	Da 81 a 100
<u>Collaborazioni e cooperazioni:</u> - disponibilità	Dimostra un comportamento conflittuale o non collaborativo con i colle-	Collabora a fatica e solo di rado condivide la propria esperienza e	Si comporta in maniera collaborativa mettendo a disposizione le pro-	Si comporta costantemente in maniera collaborativa mettendo a dispo-	Coopera con i colleghi cerca soluzioni condivisibili e valorizza il lavoro di

alla collaborazione - disponibilità allo scambio di informazioni - disponibilità alla creazione di un clima di lavoro sereno.	ghi	informazioni	prie conoscenze per gli obiettivi comuni	sizione le proprie conoscenze per gli obiettivi comuni.	tutti.
Sviluppo degli altri: -capacità di definire le responsabilità per lo svolgimento dei compiti, di motivare i collaboratori, anche usando la facoltà di delega, orientandoli verso i risultati, -capacità di mantenere elevati la motivazione e lo spirito di squadra,	Non offre attenzione e risposte alle richieste dei propri collaboratori . Non favorisce la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	Non sempre definisce chiaramente le responsabilità. Si accerta sui bisogni di sviluppo individuali ma senza una adeguata proposta degli interventi necessari. Informa occasionalmente	Sa attuare una corretta pianificazione delle attività dei propri collaboratori. Presta attenzione alle loro richieste e fornisce risposte. Sa delegare la gestione delle attività affidando responsabilità	Usa frequentemente il feedback per valutare i risultati dei collaboratori, controlla l'avanzamento e suggerisce il miglior utilizzo degli strumenti. Esercita in modo opportuno la facoltà di delega, incoraggiando lo spirito di gruppo.	Mette in atto opportunità di crescita professionale e stimola un miglioramento continuo delle prestazioni. Supporta tempestivamente i collaboratori e li aiuta attraverso un ambiente che riconosce la crescita professionale come valore primario.

c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori in termini di supporto fornito al Dirigente al momento della valutazione del personale.

Come espressamente previsto dalla legge sarà valutata la capacità di differenziare i giudizi dei propri collaboratori.

La valutazione del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (posizioni organizzative) è svolta dai Dirigenti di riferimento.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

La misurazione della performance **del personale responsabile di una unità organizzativa (posizioni organizzative)** avviene all'interno di una sola scheda suddivisa in due sezioni (Allegato B):

SEZIONE A – VALUTAZIONE OBIETTIVI come indicato dal Dirigente,
SEZIONE B – VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (Comportamenti, competenze, abilità, innovazione),

Il peso ponderato delle due sezioni è rispettivamente:

Sezione A

valutazione obiettivi assegnati 85%

Sezione B (*peso complessivo 15%*)

valutazione collaborazioni e cooperazioni 5%

valutazione sviluppo degli altri 5%

valutazione capacità di valutare i propri collaboratori 5%

Al fine di valutare il livello di performance raggiunto dalla singola posizione organizzativa, si opererà nel modo seguente:

- gli obiettivi assegnati saranno definiti in modo chiaro dal Dirigente di riferimento, con il coinvolgimento dell'interessato,
- sono previste verifiche intermedie sul livello di raggiungimento. Qualora da queste verifiche si riscontrassero delle criticità tali da comportare una ridefinizione dell'obiettivo, la stessa potrà essere concordata con la posizione organizzativa.
- il Dirigente di riferimento, provvederà alla predisposizione delle schede di valutazione delle Posizioni organizzative.

Procedure di conciliazione

Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta avrà 20 giorni di tempo per richiederne la revisione. La richiesta andrà presentata al Dirigente di riferimento.

In caso di mancata intesa con il Dirigente, il dipendente avrà ulteriori 20 giorni di tempo per formulare la propria richiesta direttamente al Segretario Generale il quale svolgerà funzione di conciliazione per addivenire ad un accordo fra le parti.

SEZIONE C

AREA DEL PERSONALE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, disciplina la misurazione e la valutazione della performance individuale **del personale**.

Risponde ad esigenze di sviluppo, buon funzionamento ed organicità del Sistema e della gestione delle responsabilità, l'inserimento del processo di valutazione del personale in un unico documento, in stretta correlazione e con gli stessi principi ispiratori delle modalità di misurazione e valutazione disciplinate nelle sezioni precedenti.

La misurazione e la valutazione della performance del **personale** è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati dal Dirigente, **indicando il personale interessato all'interno di singole schede obiettivo.**

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alla competenza dimostrata, ai comportamenti professionali e organizzativi in base alle modalità definite nell'apposita scheda di valutazione.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

La misurazione della performance del personale avviene all'interno di una scheda suddivisa in tre sezioni (Allegato C):

SEZIONE A – VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI come indicati dal Dirigente,

SEZIONE B – PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AL GRUPPO (agli incontri organizzati dalla Posizione organizzativo e/o dal Dirigente)

SEZIONE C – CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (in termini di rispetto delle consegne)

Il peso ponderato percentuale alle due sezioni è rispettivamente:

Sezione A (peso complessivo 40%)

valutazione obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati 40%

L'obiettivo è considerato raggiunto: 25 insufficiente 50 parziale 75 soddisfacente 100 completo

Sezione B (peso complessivo 30%)

partecipazione individuale al gruppo 30%

La partecipazione individuale al gruppo è valutata:

0	0-2 incontri
50	3-4 incontri
100	da 5 incontri

Sezione C

valutazione contributo individuale 30%

La partecipazione al lavoro di gruppo (intesa come rispetto delle consegne) è valutata:

25	Insufficiente
50	Sufficiente
75	Buono
100	Ottimo

La valutazione del personale è svolta dal Dirigente di riferimento, sentite le Posizioni Organizzative competenti.

Procedure di conciliazione

Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta avrà 20 giorni di tempo per richiederne la revisione. La richiesta andrà presentata al Dirigente di riferimento. In caso di mancata intesa con il Dirigente, il dipendente avrà ulteriori 20 giorni di tempo per formulare la propria richiesta direttamente al Segretario Generale il quale svolgerà funzione di conciliazione per addivenire ad un accordo fra le parti.

COERENZA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Un siffatto sistema ha il pregio di essere conforme alle esigenze del legislatore, ed anche a quelle di efficacia ed efficienza dell'Ente.

L'ANCI all'interno delle proprie "Linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D.Lgs. 150/09 negli EE.LL.) ha 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: quella della performance organizzativa e quella della performance individuale"*.

Inoltre, sempre nelle suddette linee guida l'ANCI così si esprime:

"...la misurazione della performance organizzativa dell'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."*

"per quel che concerne la valutazione dei dirigenti, sarà fondamentale procedere acquisendo non solo gli indicatori di risultato dell'analisi della performance organizzativa, ma anche quelli più strettamente correlati all'ambito organizzativo di specifica responsabilità del valutato. A ciò andrà sommata la valutazione finale del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, della qualità del contributo individuale fornito e della capacità di valutare i propri collaboratori differenziandone i giudizi...Sarà importante dare una giusta enfasi ai risultati raggiunti rispetto alla tendenziale volontà di generalizzare la valutazione...."

Si può pertanto affermare che il presente Sistema sia assolutamente rispettoso di tutte queste indicazioni.

Trattandosi comunque del primo anno di applicazione a livello nazionale di tali Sistemi richiesti nell'ambito del processo di riforma introdotto dal D.Lgs. 150/2009, ci si riserva, alla luce dei risultati raggiunti, dell'esperienza acquisita, del confronto con altre esperienze, di apportare gli opportuni correttivi ove necessari, negli anni successivi.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7 e 9 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT, in particolare la delibera n. 89 del 24/06/2010, deve infine individuare anche le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico.

Relativamente ai documenti di programmazione e gestione, che nel loro insieme compongono il Piano della Performance dell'Ente, al loro interno devono essere esplicitati gli obiettivi sulla base dei quali i responsabili verranno poi valutati. La coerenza quindi tra gli strumenti di programmazione e il presente Sistema dovrà essere totale, coerenza che è fra l'altro garantita anche dalle caratteristiche che gli obiettivi assegnati dovranno avere, come stabilito dall'articolo 5, comma 2 del Decreto.

Per quanto attiene alla coerenza con i sistemi di controllo, va osservato come nel tempo sarà necessario sviluppare la cultura del controllo strategico e di gestione, quali elementi di supporto ai processi di misurazione e valutazione previsti nel presente Sistema.

Correlazione fra i risultati raggiunti e l'importo della retribuzione di risultato attribuita a ciascuno:

Qualifica	Risultato finale della valutazione	retribuzione di risultato riconosciuta
Dirigente	<p>Fino a 50</p> <p>da 51 a 60</p> <p>da 61 a 75</p> <p>da 76 a 90</p> <p>da 91 a 100</p>	<p>Nessuna retribuzione di risultato</p> <p>55% della quota massima annua di risultato*</p> <p>65% della quota massima annua di risultato*</p> <p>85% della quota massima di risultato*</p> <p>100% quota massima annua di risultato* (come da fondo)</p> <p>L'importo residuo del fondo verrà redistribuito fra i Dirigenti con valutazione superiore a 50, in proporzione al risultato finale della valutazione individuale e alla durata dell'incarico nell'anno.</p> <p>* per quota massima annua di risultato si intende l'importo risultante dal rapporto tra il fondo destinato al risultato ed il numero dei dirigenti partecipanti, rapportato alla durata dell'incarico nell'anno.</p>
Posizione organizzativa	<p>Fino a 50</p> <p>da 51 a 60</p> <p>da 61 a 75</p> <p>da 76 a 90</p> <p>da 91 a 100</p>	<p>Nessuna retribuzione di risultato</p> <p>55% della quota massima annua di risultato*</p> <p>65% della quota massima annua di risultato*</p> <p>85% della quota massima annua di risultato*</p> <p>100% della quota massima annua di risultato* (come da fondo)</p> <p>L'importo residuo del fondo verrà redistribuito fra le Posizioni organizzative con valutazione superiore a 50, in proporzione al risultato finale della valutazione individuale e alla durata dell'incarico nell'anno.</p> <p>* per quota massima annua di risultato si intende l'importo risultante dal rapporto tra il fondo destinato al risultato e il numero delle Posizioni Organizzative partecipanti, rapportato alla fascia retributiva di appartenenza e alla durata dell'incarico nell'anno.</p>
Qualifica	Risultato finale della valutazione	Produttività
Personale dipendente	Fino a 50 punti	Nessun compenso di produttività

	da 51 a 75 punti	il 65% dell'importo massimo del premio attribuibile* individualmente.
	da 76 a 100 punti	Il 100% dell'importo massimo del premio attribuibile* individualmente, * per importo massimo attribuibile individualmente si intende l'importo risultante dal rapporto tra il fondo desinato alla produttività ed il numero dei dipendenti partecipanti, rapportato alla durata del rapporto di lavoro nell'anno e all'eventuale part-time . L'importo residuo del fondo verrà ripartito, in proporzione al massimo teorico attribuibile, fra tutti i dipendenti che si collocano nella fascia più alta di punteggio.

7. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Decreto prevede inoltre che, per dare completamento al ciclo della performance, venga comunicata ai cittadini/utenti la rendicontazione dei risultati di performance, attraverso il documento a ciò preposto, denominato "Relazione sulla performance", redatto dal Servizio Controllo di Gestione sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai Dirigenti e verificate dall'OIV.

Il medesimo OIV è successivamente chiamato a validare la Relazione.

Le finalità principali del documento sono quelle di evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente, raccogliere risultati effettivi sia relativi alla performance organizzativa che individuale.

La Relazione sulla Performance è trasmessa al Sindaco entro il mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, previa approvazione da parte della Giunta Comunale con apposita deliberazione.



COMUNE DI BELLUNO
(PROVINCIA DI BELLUNO)
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252

COMUNE DI BELLUNO
Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

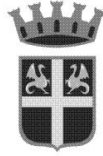
Deliberazione n. 178 del 30/12/2011

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -
MODIFICHE..**

D'ordine del Segretario Comunale, si attesta che della suesposta Deliberazione, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Belluno, li 04/01/2012

Sottoscritta
dall'Istruttore Amministrativo del
Servizio Segreteria Generale
GRIS ALBERTO
con firma digitale



COMUNE DI BELLUNO
(PROVINCIA DI BELLUNO)
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252

COMUNE DI BELLUNO
Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 178 del 30/12/2011

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -
MODIFICHE.**

Si certifica che la deliberazione in oggetto è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, il giorno **15/01/2012**.

Belluno li, 17/01/2012

Il Segretario Generale Reggente a Scavalco
PARALUPPI OTELLO
con firma digitale