



COMUNE DI MISTERBIANCO
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

Sistema
di Misurazione e Valutazione
della Performance

1. Premessa.....	3
2. Descrizione del sistema.....	3
3. Oggetto.....	4
4. Gli Attori.....	4
5. Processo di valutazione e tempistica.....	4
6. Performance organizzativa.....	5
7. Lo stato di salute dell'amministrazione.....	6
8. Il sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative.....	6
9. Valutazione della performance individuale del personale.....	7
10. Relazione sulla Performance	9

1. PREMESSA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* presso il Comune di Misterbianco è improntato all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

Obiettivo prioritario è quello di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, cercando di mettere in connessione gli *standard* di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate con la valorizzazione del personale.

A tal fine, vengono fissati quali principi, cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle *performance*, sia a livello di Ente che dei singoli dipendenti.

Nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli Enti locali, con il presente Sistema vengono a determinarsi le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* del Comune di Misterbianco rappresenta uno strumento di diffusione, tra tutto il personale dell'Ente, delle informazioni relative alle procedure di valutazione e, nello specifico, è finalizzato a:

- Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- Assicurare la crescita delle competenze professionali;
- Raggiungere elevati *standard* economici delle funzioni e dei servizi;
- Orientare la *performance* delle figure apicali e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- Responsabilizzare i dipendenti che ricoprono i ruoli apicali in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico;
- Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della *performance*;
- Promuovere nei dipendenti apicali la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati.

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA

Con riferimento all'organizzazione dell'Ente, il presente Sistema si applica a tutto il personale del Comune di Misterbianco ed in particolare:

- Ai titolari di posizione organizzativa;
- Al personale inquadrato in categoria A, B,C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione in Settori, a capo dei quali sono collocati, nella funzione di Responsabili, i Titolari di Posizione Organizzativa, nonché in Servizi, che rappresentano specifiche articolazioni interne degli stessi Settori.

Il Segretario Generale, quale unico dirigente dell'Ente, svolge funzioni di coordinamento dei singoli Responsabili di Settore.

3. OGGETTO

Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione della:

1. Performance Organizzativa dell'Ente;
2. Performance Individuale dei dipendenti Titolari di Posizioni Organizzativa;
3. Performance Individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C e D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

4. GLI ATTORI

Gli attori coinvolti nel processo valutativo e i rispettivi ruoli sono così articolati:

a) Gli Organi di indirizzo politico amministrativo, che esercitano le funzioni ad essi attribuite dalla Legge, dallo Statuto Comunale, dal Regolamento di Organizzazione e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

b) Il Nucleo di Valutazione, che svolge le seguenti funzioni:

- monitora il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora apposita relazione annuale sul suo stato;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- Supporta il Segretario Generale nella predisposizione e/o aggiornamento del Sistema di misurazione e di valutazione della performance
- Supporta il Segretario Generale nella pesatura delle Posizioni Organizzative secondo le procedure stabilite nel Regolamento di Organizzazione e nel presente documento;
- Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs.n.150/2009, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali, dai Contratti Integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

c) Ciascun Responsabile di Settore, che è tenuto a provvedere alla valutazione di ciascun dipendente del Settore, di cui ricopre la titolarità di Posizione Organizzativa. La valutazione della *performance* di ciascun dipendente viene effettuata sulla scorta della compilazione di apposite schede contenenti criteri stabiliti, precedentemente alla valutazione stessa, secondo le modalità previste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore. Ogni Responsabile di Settore è tenuto, altresì, a comunicare al Nucleo di Valutazione le schede di valutazione, di cui sopra, ai fini di valutare la capacità di valutazione, da parte del Nucleo, di ogni singolo incaricato di Posizione Organizzativa.

5.PROCESSO DI VALUTAZIONE E TEMPSTICA

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della *Performance* si realizza secondo le seguenti fasi del ciclo di gestione della *performance* dell'Ente:

➤ **Definizione dei documenti di Programmazione ed organizzazione delle attività.**

I documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata, che parte dal programma di mandato del Sindaco per tradursi in programmi/azioni strategiche contenute all'interno della programmazione triennale del Documento Unico di Programmazione (DUP) e di quella annuale del Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG, definito attraverso una procedura negoziata tra assessori e Responsabili di Settore, coordinata dal Segretario Generale, viene approvato dalla Giunta Municipale, previa validazione del Nucleo di Valutazione entro un mese dall'approvazione del Bilancio.

La struttura del PEG è articolata in programmi, progetti e sotto-progetti, per i quali vengono individuati i seguenti indicatori:

- Indicatori di Performance Organizzativa;
- Indicatori di Risultato sulla base delle attività svolte, tenuto conto delle risorse umane coinvolte e delle risorse finanziarie disponibili in bilancio.

I Titolari di Posizione Organizzativa sono responsabili di tutti gli obiettivi, individuali o di gruppo, assegnati al Settore ed ai Servizi che coordinano.

Il Segretario Generale, con l'ausilio del N.d.V., attribuisce pesi agli obiettivi al fine della valutazione della *Performance* delle P.O., le quali, entro il mese successivo a quello di approvazione del PEG, comunicano ai dipendenti gli obiettivi del servizio per l'anno di riferimento con i rispettivi indicatori e il personale assegnato ai diversi obiettivi.

Il Nucleo di Valutazione garantisce la correttezza dell'intero processo di controllo interno, evidenziando alla Giunta Municipale eventuali anomalie.

Al momento della verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi, i Responsabili di Settore possono anche organizzare riunioni di servizio per confrontarsi con i propri dipendenti su eventuali problematiche e sulle possibili azioni correttive. Nell'ambito della riunione i dipendenti comunicano eventuali difficoltà o elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi. Il Responsabile di Settore è tenuto a fissare incontri individuali con i dipendenti nel caso siano riscontrate particolari difficoltà o comportamenti non in linea con il raggiungimento degli obiettivi.

➤ **Verifica grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici.**

A conclusione dell'anno di riferimento, il Nucleo di Valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici stabiliti nel Piano delle *performance* e del PEG, procedendo ad eventuali colloqui finalizzati alla redazione delle schede individuali di valutazione dei singoli Responsabili di Settore.

Nello stesso tempo, i Responsabili di Settore sono tenuti ad effettuare la valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, predisponendo apposite schede di valutazione redatte sulla base di eventuali specifici colloqui finalizzati ad evidenziare i punti di forza e le criticità riscontrate nel corso delle attività svolte nell'anno precedente.

6. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dato che il Sistema di misurazione e di valutazione della performance misurazione consiste in un processo finalizzato all'identificazione ed alla quantificazione dei risultati prodotti in un determinato periodo, il principale strumento di riferimento per la misurazione della *performance* organizzativa è rappresentato anche da specifici indicatori di risultato, efficienza, efficacia e qualità.

La valutazione della *performance* organizzativa si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, risultati ed impatti devono essere interpretate alla luce degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è data. 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 della *performance* organizzativa è comprendere se l'Ente ha raggiunto i propri obiettivi e verificare se il raggiungimento di tali obiettivi ha creato valore per i propri portatori d'interesse e per il territorio di riferimento.

La *performance* organizzativa dell'Ente è misurata attraverso gli indicatori di attività e gli obiettivi specifici individuati nella fase di pianificazione. Il Sistema di misurazione e valutazione, pertanto, deve essere in grado di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

7. LO STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Comune di Misterbianco misura la propria capacità di perseguire i risultati e svolgere le proprie attività, cercando di garantire lo sviluppo dell'organizzazione sulla base di utilizzo equilibrato delle risorse finanziarie e professionali disponibili, nonché il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholder), in modo da assicurare la produzione di risultati a valere nel tempo.

La *performance* del Comune, ovvero la qualità dell'amministrare e del gestire, deve essere anche valutata rispetto alla capacità di rafforzare strutturalmente l'organizzazione, assicurandone il raggiungimento dei risultati non solo nel breve, ma anche nel medio-lungo periodo.

In questa prospettiva rilevano gli aspetti di:

- salute finanziaria, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio;
- salute organizzativa, collegati alla modernizzazione ed al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze detenute.

Per ognuna delle due dimensioni, il Comune si avvale degli indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Anche con riferimento allo stato di salute dell'amministrazione, il sistema di valutazione deve consentire un immediato apprezzamento, in termini di miglioramento o peggioramento, con evidenziazione degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

8. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il sistema di valutazione della *performance* delle Posizioni Organizzative del Comune di Misterbianco è regolata, nel dettaglio, dal sistema di valutazione sotto riportato, che indica la metodologia applicata ai dipendenti che ricoprono tale ruolo.

La finalità è quella di connettere la metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, che ricoprono responsabilità di direzione apicale, con il sistema di valutazione nella complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere dal grado di raggiungimento degli obiettivi elencati nel P.E.G. una quota variabile di retribuzione di risultato. L'azione di una valida metodologia di valutazione della *performance* dei responsabili pone l'accento sulla stretta relazione che deve esistere fra obiettivi assegnati e risorse affidate ed implica l'instaurarsi di un'attività di negoziazione tra organo politico ed organo gestionale. Il sistema di valutazione proposto si basa sui seguenti fattori:

- valutazione dell'attività ordinaria delle strutture organizzative di competenza dei singoli responsabili di Posizione Organizzativa;
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi elencati nel Piano Esecutivo di Gestione;

- valutazione dei comportamenti gestionali quali: flessibilità ai processi innovativi, capacità di razionalizzazione del tempo di risposta reso all'utenza e capacità di valutazione dei sotto ordinati e di interazione con gli stessi.

I Responsabili di Settore, incaricati di posizione organizzativa, vengono valutati secondo i criteri e i parametri di valutazione, approvati con Deliberazioni di G.M. n. 858 del 2/09/1999 s.m.i. e n. 14 del 29/01/2013, come analiticamente descritti nel seguente modello di Scheda di valutazione:

ANNO _____

COGNOME E NOME _____ SETTORE _____

CARATTERISTICHE DEI TITOLARI P.O.	VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	
Flessibilità ai processi innovativi (da 1 a 10)	Punti _____	
Capacità di razionalizzazione del tempo di risposta dei servizi resi all'utenza (da 1 a 10)	Punti _____	
Capacità di valutazione dei sotto-ordinati e di interazione con gli stessi (da 1 a 10)	Punti _____	
Raggiungimento degli obiettivi (da 1 a 30)		
Raggiungimento degli obiettivi (da 1 a 20)		Giunta Punti _____
Raggiungimento degli obiettivi (da 1 a 20)		Sindaco Punti _____

9. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Il sistema di valutazione della *performance* individuale dei dipendenti si compone di una valutazione delle prestazioni lavorative rese, a cui è correlata la corresponsione dell'incentivo alla produttività, nonché di una valutazione delle competenze professionali espresse nell'attività lavorativa in relazione al ruolo ricoperto e ad un determinato periodo temporale di riferimento (anno solare).

Tale valutazione consente di misurare, con frequenza annuale, i risultati di lavoro dei gruppi e dei singoli individui, con lo scopo di raggiungere sia il miglioramento delle prestazioni lavorative, attraverso la responsabilizzazione dei dipendenti rispetto agli obiettivi definiti, sia l'esplicitazione e il riconoscimento del contributo richiesto ad ogni dipendente.

I fattori della prestazione lavorativa oggetto della valutazione, in questa fattispecie, risultano essere i seguenti:

- Professionalità, intesa come insieme di capacità volte a perseguire gli obiettivi programmati;
- Rendimento, inteso come insieme di capacità volte, soprattutto, alla gestione ed alla risoluzione delle problematiche connesse al perseguimento degli obiettivi assegnati;
- Obiettivi raggiunti.

SCHEDA INDIVIDUALE PER LA LIQUIDAZIONE DEL PROGETTO DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

ANNO _____

Settore _____

Budget assegnato al Settore € _____

Da ripartire con le seguenti percentuali: 100% valutazione professionale.

Dipendente: _____ nato il _____

Categoria di appartenenza: _____

Valutazione Prestazioni (giudizio seguito da un voto da 0 a 10 per ogni criterio)

<p>Professionalità Valutazione del rispetto dei tempi, delle scadenze, dei programmi e dello svolgimento del lavoro in modo affidabile e preciso. Valutazione della predisposizione ad apprendere con facilità le nuove metodologie di lavoro.</p>	
<p>Rendimento Valutazione del rispetto dei tempi, delle scadenze e dei programmi. La valutazione deve tenere conto, inoltre, della capacità di gestire le priorità, di concentrazione sui problemi reali e sulla tendenza a sapere proporre soluzioni.</p>	
<p>Obiettivi raggiunti. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati tenendo in considerazione le eventuali cause ostative.</p>	
<p>Totale</p>	

Risultati

Punteggio Riportato _____ % riconoscimento retribuzione risultato _____ (percentuale)

Fino a 10 punti	20%
da 11 a 20 punti	40%
da 21 a 30 punti	50%
da 31 a 40 punti	100%

10.RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla *Performance* consiste in una analisi, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli obiettivi generali e specifici, di mantenimento e di sviluppo, in funzione della misurazione, della valutazione e della trasparenza dei risultati raggiunti dall'Ente.

Premesso che il sistema di valutazione della *performance* debba essere di immediata e facile leggibilità, la Relazione sulla performance viene redatta con la duplice finalità sia di rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di *performance* conseguiti dall'Ente nell'anno di riferimento, sia di avviare un circolo virtuoso finalizzato al miglioramento dello stesso sistema di misurazione e di valutazione delle *performance* e degli obiettivi che lo compongono.

L'assetto organizzativo dell'Ente deve essere volto ad assicurare trasparenza e regole chiare e condivise nella gestione dei processi decisionali interni ed esterni, oltre a valorizzare la cultura dell'etica del servizio pubblico, garantendo i principi della pubblicità, della trasparenza e del rispetto delle regole, come presupposto per l'imparzialità e la responsabilità dell'azione amministrativa.

Il D.lgs. n. 33 del 2013 definisce la trasparenza come accessibilità totale, che si ottiene, anche, attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali degli Enti delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle amministrazioni pubbliche, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e l'utilizzo delle risorse, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo.

La trasparenza integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La *performance* attesa e quella realizzata sono, quindi, rese fruibili sul sito del Comune attraverso la pubblicazione del Piano e della Relazione della *performance* nella sezione "Amministrazione trasparente".