

		def. n. 182 del 28-09-2011
--	---	-------------------------------

**COMUNE DI CAPACI**  
 PROVINCIA DI PALERMO

Originale di deliberazione della  
 Giunta Municipale

N° <sup>172</sup> del Reg. Data 28-09-2011	<b>OGGETTO</b>	<b>SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>
<b>Parte Riservata all'Area II</b> <b>Bilancio _____</b>		<b>NOTE</b>
ATTO n. _____ Titolo _____ Funzione _____ Servizio _____ Intervento _____ Capitolo _____		* :

L'anno duemilaundici il giorno ventotto del mese di Settembre alle ore 13,15 nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

	Pres.	Ass.
1) <b>Presidente Salvino Benedetto</b>	X	
2) <b>Componente Occhipinti Bernardo</b>	X	
3) <b>Componente Billante Girolamo</b>	X	
4) <b>Componente Cefalù Massimiliano</b>	X	
5) <b>Componente Margarini Giovanni</b>	X	
6) <b>Componente Siino Sebastiano</b>	X	
7) <b>Componente Raveduto Francesco</b>	X	

Presiede il Sindaco Salvino Benedetto e partecipa il Segretario dott.ssa Adriana Manta

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sulla seguente proposta

Il Segretario Generale su indirizzo politico della Giunta Municipale propone la seguente deliberazione avente ad oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

**Premesso**

- che in data 16.11.2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 150/09 “attuazione della L. 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione”, che ha introdotto nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli Enti Locali e che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell’ordinamento cui adeguarsi a livello normativo interno;
- che l’attuazione delle disposizioni del Decreto è diretto allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- che l’adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma ed alla molteplicità degli ambiti da essa trattati che riguardano la predisposizione del piano della performance, la valutazione della performance individuale e organizzativa, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti;
- che in attuazione del decreto, con deliberazione di G.M. è stato istituito e regolamentato l’Organismo indipendente di valutazione;
- che la definizione del sistema di misurazione è rientra nella competenza dell’OIV
- che l’adozione del sistema di misurazione della performance è spetta all’organo di indirizzo politico amministrativo che lo adotta con apposito provvedimento

**Dato atto** che, sebbene più volte pubblicato l’avviso di selezione per l’individuazione dei membri dell’OIV, in atto, stante la carenza di istanze, questo Ente non ha potuto provvedere alla nomina;

**Rilevato** che, ai sensi del Decreto, non possono procedere alla liquidazione dell’indennità di risultato gli enti che non si sono adeguati ai criteri dello stesso;

**Ritenuto** pertanto, nelle more della nomina dell’OIV di dovere sottoporre all’Ente un sistema di misurazione della performance si da potere, immediatamente dopo, sottoporre l’adozione degli obiettivi per l’anno 2011;

**Dato atto** che, in sede di prima attivazione del decreto, il sistema di valutazione è definito ed adottato in via formale in modo tale da assicurare l’operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011;

**Dato atto** che il presente sistema di valutazione è stato trasmesso per informazione alle OOS, ai sensi dell’art. 31, comma 2 del D.Lgs 150/09

## **PROPONE**

- 1. Adottare** ai fini del rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/09 il sistema di misurazione della performance allegato alla presente sotto la lett. a);
- 2. Demandare** all'istituendo OIV la valutazione dei titolari di PO ed a questi ultimi la valutazione del personale loro assegnato
- 3. Disporre** che il presente sistema sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente

**Il Segretario Generale**  
**Avv. Adriana Manta**



## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la superiore proposta

**Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione

## **DELIBERA**

**Di approvare** la su estesa proposta di deliberazione nel suo testo integrale

**Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile.**



## COMUNE DI CAPACI PROVINCIA DI PALERMO

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

#### INTRODUZIONE

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15 ed il decreto legislativo n. 150, di seguito "decreto", introducono il concetto di *performance organizzativa ed individuale*, sostituendo definitivamente il concetto di *produttività individuale e collettiva*, sopravvissuto nel processo di contrattualizzazione della p.a., a partire dal d.lgs 3 febbraio 1993, n. 29.

L'art. 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di Misurazione e valutazione della performance"

L'art. 45 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo novellato dall'art. 57, comma 1, lett. b) del decreto, collega la performance organizzativa "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione"

L'articolo 7, comma 2 lett. a) del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'OIV della performance, di cui all'art. 14 del decreto.

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

L'art. 9 del decreto, nell'introdurre la *performance individuale*, distingue tra valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente

- Al comma 1, che "la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale cui è attribuita la responsabilità di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- Al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema", ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, in quest'ultimo caso sia ai titolari di posizione organizzativa preposti alla direzione delle Aree che al personale ad esse assegnato

#### 2. Ambiti di misurazione e valutazione della performance

##### 2.1 Gli ambiti

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

Quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione

L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

La modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei piani e programmi;

l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi ;

la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati anche alla luce delle "Linea guida per la definizione degli standard di qualità" emanate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con delibera n. 88 del 24 giugno 2010;

Quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:

l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche in modalità interattive;

Quanto al coinvolgimento di soggetti esterni all'amministrazione

Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione

## **2.2 Gli obiettivi**

1. Vanno valutate le performance operative prendendo in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto dal responsabile con riferimento agli obiettivi operativi individuati nella fase di programmazione. In tale fase, calibrandoli sullo specifico contesto in cui è inserito ogni soggetto valutato, possono infatti essere individuati:

- obiettivi di innovazione/miglioramento previsti per l'azione amministrativa;
- obiettivi di gestione legati al mantenimento e al miglioramento delle prestazioni connesse all'attività ordinaria;

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli della relazione previsionale e programmatica, del bilancio di previsione e del PEG, vanno determinati in maniera chiara e univoca affinché si evitino dubbi e interpretazioni personali, selezionandoli sulla base di priorità dell'ente, chiaramente collegati all'attuazione delle attività istituzionali ed agli obiettivi prioritari dell'amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione.

Tra le competenze e i comportamenti oggetto di valutazione deve essere inoltre prevista la capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di obiettive differenziazioni nelle valutazioni.

Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del consiglio comunale, l'OIV, di concerto con il Segretario Generale, cura la predisposizione del PEG e del Piano degli Obiettivi, coadiuvato, nella logica della programmazione partecipata, dai responsabili di area.

Dovrà assicurarsi collegamento e coerenza tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

Il piano degli obiettivi relativo a ciascun servizio contiene gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato

Il Piano prima di essere sottoposto alla giunta dovrà essere validato dallo stesso OIV che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati

La Giunta approva il Piano degli obiettivi.

Qualora nel corso dell'anno emergano priorità non previste o sopraggiungano ostacoli che impediscono il pieno raggiungimento degli obiettivi, la Giunta provvede, non oltre il 30 novembre, ad integrare o modificare il piano degli obiettivi, previa istruttoria da parte dell'OIV sulla base delle relative segnalazioni da parte degli interessati. Le segnalazioni devono pervenire all'OIV entro un mese dal manifestarsi della nuova priorità o dell'insorgere dell'ostacolo.

### **2.3 la misurazione e la valutazione degli obiettivi programmati**

In corso di anno si procederà alla realizzazione degli obiettivi; a fine settembre, in concomitanza con il processo di verifica degli equilibri finanziari, è prevista una fase intermedia di verifica da parte dell'OIV, sull'andamento dei progetti da parte dei titolari di Posizione organizzativa. In tale fase è possibile inoltre, per questi ultimi, proporre modifiche ed integrazioni sulle fasi progettuali e sugli indicatori sulla scorte delle mutate condizioni o priorità che eventualmente sono nel frattempo emerse.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo l'OIV provvederà alla valutazione in ordine alla realizzazione degli obiettivi e redigere apposita relazione sulla performance proposta alla Giunta

---

### **3. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

---

L'art. 4, comma 2, lett. e), sub 1), della legge 15/2009, ha previsto la valutazione di tutto il personale delle p.a.

L'art. 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

1. Per i titolari di posizione organizzativa

- Gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- Il raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- La qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- La capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione nei giudizi;

2. Per il personale con qualifica non dirigenziale

- Il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- La qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi

#### **3.2 Il Sistema di misurazione e valutazione individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

- Pone uno stretto collegamento tra performance organizzativa ed individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa (area) è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige.
- Valuta con gli stessi meccanismi a cascata il personale con funzioni dirigenziali e non.

Il Sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati

I titolari di posizione organizzativa, dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono assegnati, assegnano ai dipendenti della propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, avendo cura di comprendere tutto il personale assegnato.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 40% del punteggio di ciascun lavoratore.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal responsabile di area, il punteggio è attribuito in base alla % di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dei servizi a cui è stato assegnato.

L'OIV procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

Per quanto concerne i titolari di Posizione organizzativa, la determinazione della quota di raggiungimento degli obiettivi è determinata dall'OIV calcolando la percentuale dei risultati del Piano degli obiettivi assegnati.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato fornisce un contributo del 60% del punteggio di ciascun lavoratore

In apposite sessioni colloquio con l'OIV con i responsabili di area sono analizzati l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi. Allo stesso modo sono svolti colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si differenziano gli item di analisi del personale dirigenziale e delle posizioni da quello del personale ad esso assegnato.

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna delle stesse entro il mese di febbraio.

#### 4 Fasce di merito

Per i responsabili di area non è possibile definire fasce di merito, in quanto le stesse presuppongono un totale complessivo di risorse da distribuire, mentre l'indennità di risultato è individualmente stabilita. L'attribuzione selettiva del trattamento economico accessorio collegato alla performance viene garantito con le seguenti modalità:

- a- Valutazione minima 60/100
- b- Presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, senza tenere conto delle fattispecie previste dal D. Lgs. 159/09
- c- Rapporto diretto tra indennità di risultato e punteggio di valutazione conseguito

Per il personale non dirigenziale si procede alla suddivisione dei dipendenti in quattro fasce di merito così determinate:

Per punteggi tra 81 e 100 1^ Fascia

Per punteggi tra 66 e 80 2^ Fascia

Per punteggi tra 51 e 65 3^ Fascia

Per punteggi fino a 50 4^ Fascia

L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita al singolo servizio per il totale dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente, secondo la formula di seguito indicata:

Importo individuale:  $\frac{\text{budget assegnato al servizio} \times \text{categoria}}{\text{Somma coefficiente individuale}}$  per coefficiente individuale

2. L'importo effettivo individuale riferito alla prestazione lavorativa viene liquidato dal Responsabile del servizio, il quale provvede ad applicare le percentuali dell'importo individuale teorico, come indicato nella seguente tabella:

Livello di performance VALORI IN % DELL'IMPORTO INDIVIDUALE

- 1^ Fascia 100%
- 2^ Fascia 80%
- 3^ Fascia 60%
- 4^ Fascia Nessun compenso

- 3. Per i punteggi inferiori a 50, che non danno diritto ad alcun compenso, il dirigente dovrà motivare la valutazione negativa
- 4. Le economie conseguenti alla valutazione della prestazione lavorativa per il personale inserito nella seconda e nella terza fascia sono ridistribuite equamente, nell'ambito dello stesso servizio, ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio pari o superiore a 90 punti.
- 5. In sede di contrattazione decentrata integrativa verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività.
- 6. il fondo viene ripartito tra le macrostrutture ai sulla base dei criteri di cui all'art. 29 del CCDI 2009 – 2011.

### **3.3 Procedure di conciliazione**

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al segretario generale le proprie osservazioni in forma scritta e/o impugnare la valutazione, con l'ausilio di un legale o delle organizzazioni sindacali di categoria.

### **4 Schede di valutazione**

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quelle destinate al personale titolare di PO e quelle destinate al restante personale

Scheda di valutazione del personale non dirigenziale

Cognome:

Nome

Area

Servizio:

Categoria:

Posizione economica

Elementi di Valutazione		Peso attribuibile (max)	Peso attribuito
1	Capacità di relazionarsi nello svolgimento dei lavori con i colleghi e con l'utenza	5	
2	Capacità di individuazione e soluzione dei problemi	5	
3	Efficienza organizzativa e affidabilità	5	
4	flessibilità	5	
5	Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	5	
6	Capacità lavorare di gestire il proprio lavoro	5	
7	Propensione alla semplificazione della azione amministrativa	5	
8	Abilità tecnico operativa	5	
9	Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure	10	
10	Capacità di saper gestire emergenze e difficoltà	5	
11	Livello di autonomia - Iniziativa	5	
<b>TOTALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO</b>		<b>60</b>	

Il Dirigente

Scheda di valutazione del personale Titolare di Posizione organizzativa

Cognome:

Nome

Area

Servizio:

Categoria:

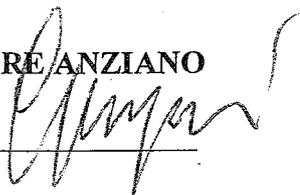
Posizione economica

Profilo professionale

Elementi di Valutazione		Peso attribuibile (max)	Peso attribuito
B.1	Capacità di rispettare e fare rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio	5	
B.2	Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	5	
B.3	Efficienza organizzativa e affidabilità	5	
B.4	Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	5	
B.5	Capacità di valutazione dei dipendenti in termini di differenziazione nelle valutazioni	10	
B.6	Capacità di interagire e Lavorare Con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi di sistema dell'ente	5	
B.7	Arricchimento professionale ed aggiornamento	5	
B.8	Attitudine all'analisi ed alla individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	5	
B.9	Capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	10	
B.10	Capacità di saper gestire emergenze e difficoltà	5	
B.11	Livello di autonomia - Iniziativa	5	
<b>TOTALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO</b>		<b>60</b>	

Il Dirigente

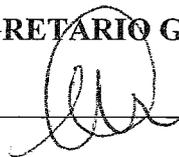
L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



---

---

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

Dal Municipio \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Adriana Manta)

---

---

---

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. pubbl. \_\_\_\_\_

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Adriana Manta)

---

---

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiarata Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Adriana Manta)