

### **1.3.1 La misurazione della performance organizzativa dell'Ente**

La *performance* organizzativa di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Piano della *performance*, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici, misurato, in modo paritario, attraverso il grado di raggiungimento degli indicatori di impatto e il grado di attuazione degli obiettivi operativi.

Il Piano della *performance* può prevedere che la *performance* generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche con riferimento agli ambiti previsti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, aggregati secondo i seguenti macro-ambiti(1):

- il grado di attuazione della strategia e relativi impatti sui bisogni (realizzazione obiettivi prioritari dei Settori e grado di soddisfazione dei bisogni finali);
- il portafoglio dei servizi (monitoraggio di indicatori di attività e gestionali);
- lo stato di salute dell'amministrazione (indici finanziari di Ente, clima organizzativo);
- i confronti con altre amministrazioni (benchmarking).

L'implementazione del sistema di misurazione della *performance* organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità e secondo criteri di gradualità e prevede che la rilevanza di ciascun macro-ambito sia definita attraverso una pesatura contenuta nel Piano della *performance*.

La misurazione della *performance* organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato che caratterizzano ciascun macro-ambito della *performance*.

A ciascun indicatore è associato un target, inteso quale risultato quantitativo che ci si prefigge di ottenere(2), e che diviene oggetto di monitoraggio e verifica in occasione della misurazione della *performance* a consuntivo.

La *performance* organizzativa di Ente incide sulla *performance* individuale del personale dirigente e del segretario generale secondo il sistema di pesatura dei fattori valutativi riportato nell'allegato 1 di questo Sistema.

### **1.3.2 La misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Settori e dei Servizi**

La misurazione annuale della *performance* organizzativa dei singoli Settori/servizi confluisce nella Relazione sulla *performance*, approvata dalla Giunta comunale e sottoposta all'Organismo di Valutazione per la validazione.

La *performance* organizzativa viene misurata attraverso gli obiettivi operativi che sono parte integrante del Piano della *performance* annuale.

Le modalità di definizione degli obiettivi operativi, il contenuto e la struttura delle schede sono definiti nell'ambito delle linee guida metodologiche, adottate ai sensi dell'art. 11 del Regolamento e nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente Sistema.

La *performance* organizzativa dei Settori e dei Servizi incide sulla *performance* individuale del personale dirigente e del personale del comparto secondo il sistema di pesatura dei fattori valutativi riportato nell'allegato 1 di questo Sistema.

L'indicatore sintetico di *performance* di ciascun settore è calcolato con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi ponderato con il peso assegnato a ciascun obiettivo in sede di Piano della *performance*.

## **1.4 La performance individuale**

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente secondo lo schema di pesatura riportato nell'allegato 1.

---

1 Vedi anche Delibera 104/2010 – CIVIT, pag. 5.

2 Delibera 89/2010 – CIVIT, pag. 8.

#### **1.4.1 La metodologia di valutazione del Segretario Generale**

##### Oggetto della valutazione

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione i seguenti fattori valutativi:

- A) *Performance* generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla *performance*;
- B) Competenze e comportamenti professionali e manageriali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.

La Relazione sulla *performance* fornisce l'esito della misurazione della *performance* generale di Ente in base a quanto riportato nel corrispondente Piano della *performance*.

La valutazione sul piano dei comportamenti organizzativi avviene in relazione a parametri di valutazione predeterminati, e riportati nell'allegato 2 al presente Sistema. Per loro natura, questo altro piano presuppone una valutazione meno deterministica e automatica – quindi più qualitativa - rispetto a quanto visto per la parte della *performance* generale di Ente.

##### Le schede di valutazione

Il metodo predisposto prevede la traduzione della *performance* individuale in un punteggio collegato ai diversi fattori di valutazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascun fattore è strettamente collegato al peso attribuito a ciascun fattore, così come riportato nell'allegato 1.

Per la valutazione della *performance* generale di Ente l'esito sarà riportato nella relazione sulla *performance* che verrà sottoposta all'Organismo di valutazione per la validazione.

L'Organismo di valutazione può discostarsi dagli esiti della misurazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.18 del Regolamento e previa adeguata motivazione.

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali ci si avvarrà dei parametri di dettaglio indicati nell'allegato 2.

La scheda di valutazione è quella prevista nell'allegato 9bis, eventualmente integrata con la scheda valutativa di dettaglio adottata nell'ambito delle linee guida previste dall'art. 11 del Regolamento.

##### Processo della valutazione: fasi, tempi, modalità

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua la proposta di valutazione del Segretario generale con l'utilizzo della scheda prevista dall'allegato 9bis e dalle eventuali schede di dettaglio adottate nell'ambito delle linee guida elaborate in attuazione dell'art. 11 del Regolamento.

L'OIV applica gli articoli 14, 15 e 16 del regolamento acquisendo la relazione finale del Segretario Generale (allegato 7bis) ed effettuando, se lo ritiene necessario, un colloquio nel corso del quale presenta la scheda provvisoria e raccoglie, dandone conto nella medesima scheda, le eventuali osservazioni.

L'OIV formalizza la valutazione del Segretario Generale tramite compilazione della scheda individuale, trasmettendo la complessiva proposta di valutazione al Sindaco.

Il Sindaco, acquisita l'istruttoria nella sua forma finale, eventualmente sentito l'OIV, definisce la valutazione sintetica finale, che determina l'accesso al sistema di incentivazione.

#### **1.4.2 La metodologia di valutazione dei Dirigenti**

##### Oggetto della valutazione

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione i seguenti fattori valutativi:

- A) Il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi operativi per il Settore di preposizione, contenuti nel Piano della *Performance* (*performance* organizzativa della struttura di appartenenza), e risultante dalla Relazione sulla *performance*;
- C) *Performance* generale dell'Ente risultante dalla Relazione sulla *performance*;
- D) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- E) Competenze e comportamenti professionali e manageriali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo;

F) Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.

Gli obiettivi operativi e individuali rappresentano i risultati attesi dalla prestazione del dirigente nel periodo considerato e devono presentare la caratteristica di obiettivo di miglioramento, in relazione alla situazione di contesto nella quale sono definiti.

Il corredo informativo delle schede degli obiettivi è definito nell'ambito delle linee guida adottate ai sensi dell'art. 11 del Regolamento.

Il Piano della *Performance* è adottato contestualmente all'approvazione del PEG; ai sensi dell'art. 7, comma 5, del regolamento “*nel caso in cui il termine per l'approvazione del bilancio di previsione previsto dall'art. 151, primo comma, del d.lgs. 267/2000 venga differito, la Giunta comunale approva, entro il 31 gennaio, un piano della performance provvisorio...che può essere rimodulato successivamente all'approvazione del bilancio medesimo, qualora ciò si renda necessario e ne sussistano le condizioni*”.

Il Piano della *performance* individua, tra i possibili obiettivi, quelli che hanno la caratteristica di obiettivi di *performance* (e pertanto di natura premiale), ai sensi del Regolamento e del presente Sistema.

La valutazione sul piano dei comportamenti organizzativi avviene in relazione a parametri di valutazione predeterminati, comuni a tutti i dirigenti (e modificabili da un esercizio all'altro). Per loro natura, questo altro piano presuppone una valutazione meno deterministica e automatica – quindi più qualitativa - rispetto a quanto visto per la parte sugli obiettivi.

#### Le schede di valutazione

Il metodo predisposto prevede la traduzione della performance dirigenziale in un punteggio collegato ai diversi fattori di valutazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascun fattore è strettamente collegato al peso attribuito a ciascun fattore, così come riportato nell'allegato 1.

Per la valutazione del grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi premianti (obiettivi operativi) l'esito sarà riportato nella Relazione sulla *performance* che verrà sottoposta all'Organismo di valutazione per la validazione.

L'Organismo di valutazione può discostarsi dagli esiti della misurazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.18 del Regolamento e previa adeguata motivazione.

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali ci si avvarrà dei parametri di dettaglio indicati nell'allegato 2.

La scheda di valutazione è quella prevista nell'allegato 9 eventualmente integrata con la scheda valutativa di dettaglio adottata nell'ambito delle linee guida previste dall'art. 11 del Regolamento.

#### Processo della valutazione: fasi, tempi, modalità

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua la proposta di valutazione del personale dirigente con l'utilizzo della scheda prevista dall'allegato 9 e delle schede di dettaglio adottate nell'ambito delle linee guida elaborate in attuazione dell'art. 11 del Regolamento.

L'OIV applica gli articoli 14, 15 e 16 del regolamento acquisendo le relazioni finali dei dirigenti (allegato 7) ed effettuando, se lo ritiene necessario, un colloquio nel corso del quale presenta la scheda provvisoria e raccoglie, dandone conto nella medesima scheda, le eventuali osservazioni.

L'OIV formalizza la valutazione dei Dirigenti tramite compilazione delle schede individuali, trasmette ad ogni Dirigente la propria scheda e la complessiva proposta di valutazione al Sindaco.

Il Sindaco, acquisita l'istruttoria nella sua forma finale, eventualmente sentito l'OIV, definisce la valutazione sintetica finale, che determina l'accesso al sistema di incentivazione.

### **1.4.3 La metodologia di valutazione delle Posizioni Organizzative**

#### Oggetto della valutazione

Sistema di misurazione e valutazione *performance*