

# **Comune di Borgomanero**

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

### **Principi generali**



Borgomanero, febbraio 2020

## Sommario

ART. 1 - FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	1
ART. 2 - OGGETTO E CONTENUTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	1
ART. 3 - ATTORI ORGANIZZATIVI DEL SISTEMA.....	1
ART. 4 - NUCLEO DI VALUTAZIONE.....	1
ART. 5 - PERFORMANCE - DEFINIZIONE.....	1
ART. 6 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	2
ART. 7 - PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	2
ART. 8 - PERFORMANCE ATTESA E CONSEGUITA– ELEMENTI COSTITUTIVI.....	2
ART. 9 - STRUMENTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	2
ART. 10 - MODALITÀ DI RAPPRESENTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	3
ART. 11 - OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO.....	3
ART. 12 - INDICATORI.....	3
ART. 13 - TARGET.....	3
ART. 14 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.....	3
ART. 15 - INDAGINI SULLA SODDISFAZIONE DELL’UTENZA (ARTT. 7, 8 E 19BIS DEL D.LGS. 150/09).....	3
ART. 16 - CICLO DELLA PERFORMANCE.....	4
ART. 17 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	4
ART. 18 - VALUTAZIONE NEGATIVA AI SENSI DELL’ART. 3, C. 5BIS DEL D.LGS. 150/09.....	4
ART. 19 - PREMIALITÀ.....	5

### **ART. 1 - FINALITÀ DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato al miglioramento dell'azione di *governance* tecnica e della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali (Cfr. art. 7 del D.Lgs. 150/09). Esso è definito in modo da favorire:

- l'allineamento dei comportamenti organizzativi al raggiungimento della mission dell'ente nonché dei contenuti del programma di mandato, del DUP e del PEG, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo della performance dell'ente;
- il rispetto dei principi di selettività, differenziazione, valorizzazione del merito, semplicità e chiarezza, oggettività e trasparenza.

### **ART. 2 - OGGETTO E CONTENUTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha come oggetto:

- la performance organizzativa dell'ente e/o delle Aree in cui si articola;
- la performance attesa del Segretario generale;
- la performance attesa dei dirigenti e delle PO apicali;
- la performance attesa dei dipendenti.

Il percorso di valutazione è contraddistinto dal coinvolgimento di tutti gli attori della valutazione, dal momento di definizione della performance attesa a quello della loro valutazione.

il sistema di misurazione e valutazione deve essere:

- adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione;
- reso pubblico sul sito istituzionale dell'ente, all'interno della Sezione "Amministrazione trasparente".

### **ART. 3 - ATTORI ORGANIZZATIVI DEL SISTEMA**

Gli attori coinvolti nel percorso di misurazione e valutazione della performance sono:

- Il Sindaco e la Giunta;
- il Segretario generale;
- i Dirigenti e le PO apicali;
- il Personale;
- il Nucleo di Valutazione;
- gli stakeholder interni ed esterni.

### **ART. 4 - NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione monocratico è formato da un componente esterno esperto in materia di valutazione delle prestazioni ed organizzazione, cittadino italiano o UE, in possesso di laurea magistrale o di laurea specialistica o quadriennale, se conseguita secondo il previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche, giurisprudenza, nominato con decreto sindacale; dura in carica tre anni decorrenti dal decreto

sindacale di nomina e può essere rinnovato una sola volta. Non possono essere nominati soggetti che rivestano, o che abbiano rivestito negli ultimi tre anni, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente, ovvero soggetti che intrattengano, o che abbiano intrattenuto negli ultimi tre anni, rapporti continuativi di lavoro, di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Il Nucleo di Valutazione opera in coordinamento con il Segretario Generale e risponde del proprio operato esclusivamente al Sindaco. Ha accesso agli atti ed ai documenti amministrativi e può chiedere informazioni, apporti e collaborazione agli uffici comunali.

Il Nucleo di Valutazione effettua la pesatura delle posizioni dirigenziali, sulla base delle responsabilità attribuite dal Sindaco con il provvedimento di nomina dirigenziale. La pesatura è sottoposta alla Giunta Comunale per l'approvazione.

#### **ART. 5 - PERFORMANCE - DEFINIZIONE**

La performance è il contributo che un individuo, un gruppo di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della mission dell'ente nonché dei contenuti del programma di mandato, del DUP e del PEG.

La performance si distingue in:

- performance organizzativa ed individuale;
- performance attesa e conseguita.

#### **ART. 6 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La performance organizzativa è il contributo che un'Area o l'ente nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della mission dell'ente nonché dei contenuti del programma di mandato, del DUP e del PEG.

#### **ART. 7 - PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission dell'ente nonché dei contenuti del programma di mandato, del DUP e del PEG.

#### **ART. 8 - PERFORMANCE ATTESA E CONSEGUITA- ELEMENTI COSTITUTIVI**

La performance attesa e conseguita, a seconda del ruolo organizzativo del soggetto valutato, possono essere costituite da:

- performance organizzativa dell'ente e/o di Area;
- performance individuale, in termini di obiettivi individuali e/o di gruppo;
- performance individuale, in termini di comportamenti organizzativi.

#### **ART. 9 - STRUMENTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione sono:

- il PEG;

- il report di monitoraggio intermedio del PEG;
- la Relazione sulla performance;
- la scheda individuale di valutazione;
- la comunicazione della performance attesa e di quella conseguita.

Il PEG e il report di monitoraggio intermedio del PEG/la Relazione sulla performance costituiscono, rispettivamente, i documenti in cui è esplicitata e misurata la performance attesa e conseguita (organizzativa ed individuale).

La scheda individuale di valutazione riporta, per ciascun valutato, la performance attesa e conseguita, nonché la relativa valutazione finale.

Il colloquio di presentazione della performance attesa consente la comprensione da parte del valutato di quanto richiesto dall'ente per il periodo di riferimento.

Il colloquio di valutazione consente la comprensione da parte del valutato del grado di performance conseguita.

### **ART. 10 - MODALITÀ DI RAPPRESENTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La *performance* viene rappresentata nel sistema di misurazione e valutazione attraverso l'esplicitazione di:

- obiettivi individuali e/o di gruppo;
- indicatori;
- target;
- comportamenti organizzativi.

### **ART. 11 - OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO**

Un obiettivo individuale e/o di gruppo rappresenta il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse in attuazione degli obiettivi strategici ed operativi del DUP.

Gli obiettivi individuali hanno un orizzonte temporale coincidente con l'anno di riferimento del PEG e sono definiti nel rispetto dei requisiti di cui all'art. 5, c. 2 del D.Lgs. 150/09.

### **ART. 12 - INDICATORI**

Per indicatore si intende una grandezza, indistintamente un valore assoluto o un rapporto, espressa sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione (contesto, obiettivi, servizi erogati, salute finanziaria dell'ente, ecc.) e meritevole d'attenzione da parte di *stakeholder* interni o esterni.

### **ART. 13 - TARGET**

Per target si intende il valore atteso di un dato indicatore in base al quale definire il livello di *performance* atteso dati il contesto di riferimento, le priorità dell'amministrazione e le risorse disponibili.

#### **ART. 14 - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

I comportamenti organizzativi sono variabili in relazione alle quali si intende misurare il livello di *performance* atteso e conseguito con riferimento alle modalità di interazione e azione di individui e gruppi all'interno di un'organizzazione e nelle relazioni con l'esterno.

#### **ART. 15 - INDAGINI SULLA SODDISFAZIONE DELL'UTENZA (artt. 7, 8 e 19bis del D.Lgs. 150/09)**

Ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'ente effettua anche analisi di soddisfazione dell'utenza. Tali analisi possono essere attuate adottando strumenti e metodologie differenziati (es. questionari, interviste telefoniche, focus group, ecc.) a seconda degli oggetti di osservazione considerati. Si distinguono, in particolare:

- servizi di supporto, destinati ad un'utenza di tipo interno;
- servizi finali, destinati ad un'utenza di tipo esterno.

#### **ART. 16 - CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività che consentono di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Il percorso di misurazione e valutazione della performance si articola in tre fasi temporali:

- *ex ante*, nel corso della quale sono definite la performance organizzativa e la performance individuale attesa;
- *in itinere*, nel corso della quale, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di reporting intermedi, viene effettuato il monitoraggio sul grado di perseguimento della performance attesa giungendo ad una eventuale rimodulazione della stessa, motivata da eventi esterni non imputabili ad una diretta responsabilità gestionale od operativa;
- *ex post*, nel corso della quale vengono effettuate la misurazione e la valutazione della performance conseguita.

#### **ART. 17 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il sistema si fonda sulla misurazione della performance conseguita, intesa quale elemento propedeutico all'attività di valutazione; quindi la valutazione non coincide necessariamente con la misurazione.

In particolare, la valutazione prende come riferimento le informazioni rilevate in sede di misurazione e giunge alla formulazione di una valutazione finale tenendo conto anche di altri aspetti quali:

- grado di innovatività ed incertezza della performance attesa dall'unità organizzativa di riferimento del valutato;
- variabili endogene ed esogene di contesto;
- elementi relativi alla performance conseguita e non espressi dagli indicatori utilizzati per la sua misurazione;

- altre informazioni quantitative non considerate in sede di misurazione della performance conseguita.

#### **ART. 18 - VALUTAZIONE NEGATIVA AI SENSI DELL'ART. 3, C. 5BIS DEL D.LGS. 150/09**

L'art. 3, c. 5 bis del D.Lgs. 150/09 stabilisce che "La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, c. 1, lett. f-quinquies), del D.Lgs. 165/01, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto".

L'art. 55-quater, c. 1, lett. f-quinquies) del D.Lgs. 165/01 disciplina il licenziamento disciplinare per "insufficiente rendimento", dovuto alla "reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, c. 5-bis, del D.Lgs. 150/09".

Ai fini delle disposizioni citate, per "valutazione negativa della performance resa ai sensi dell'art. 3, c. 5-bis, del D.Lgs. 150/09" si intende una valutazione finale complessiva della performance individuale espressa con un punteggio inferiore a 6/10.

#### **ART. 19 - PREMIALITÀ**

La distribuzione della premialità deve costituire la fase conclusiva del percorso di misurazione e valutazione e deve avvenire per la sua interezza nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e solo successivamente all'approvazione della Relazione sulla performance.