



# COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Originale

N° 46 del 19/05/2015

### OGGETTO: SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE

L'anno duemilaquindici, addì diciannove del mese di maggio alle ore 17,00, nella sala municipale, previo esperimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindaco Libero Zini la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri.

Intervengono i Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Firma Presenze</u>
ZINI Libero	Sindaco	SI
DIMONE Fabrizio	Vice Sindaco	SI
GENZINI Silvia	Assessore	SI
PAGANI Margherita	Assessore Esterno	SI

PRESENTI: 4

ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

## OGGETTO: SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE

### LA GIUNTA COMUNALE

#### RICHIAMATI:

- gli articoli 48 e 89 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e sue modificazioni e le disposizioni dello Statuto Comunale in materia di organizzazione, programmazione e controllo;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 22.02.2011, avente per oggetto: *"Decreto legislativo 150/2009 – Indirizzi applicativi – Criteri di adeguamento dell'organizzazione e dei sistemi gestionali"*;

#### DATO ATTO:

- che, in forza delle disposizioni normative intervenute successivamente e, comunque, nel rigoroso rispetto dei predetti criteri generali, la Giunta ha provveduto, con deliberazione n. 30 del 28.04.2015, all'aggiornamento della parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, concernente, nello specifico, l'assetto organizzativo del Comune, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento, l'esercizio delle funzioni di direzione e le linee procedurali di gestione del personale, approvando il nuovo testo regolamentare;
- che il nuovo Regolamento sostituisce integralmente anche le disposizioni della parte III del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, concernente le norme per la costituzione e il funzionamento dell'Organismo di valutazione, già approvata dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 27, del 12.04.2011, determinando, conseguentemente, la cessazione dell'efficacia di tutti gli atti ad essa connessi;

PRESO ATTO che il Sindaco, nel rispetto di quanto previsto dal succitato nuovo testo regolamentare e di quanto indicato nella deliberazione G.C. n. 17 del 03.03.2015, di adesione al *"Progetto relativo al Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione, per il biennio 2015-2016"*, predisposto da Lega dei Comuni di Pavia a favore dei Comuni aderenti, ha conseguentemente costituito, con proprio decreto n. 01/2015 del 06.05.2015, il Nucleo di valutazione dell'Ente;

CONSIDERATO che l'art. 31, comma 6, del predetto Regolamento stabilisce, tra l'altro, che il Nucleo di valutazione proponga alla Giunta Comunale il sistema di valutazione dei soggetti con funzioni di direzione e dei dipendenti;

ACQUISITA, in tal senso, la predetta proposta del Nucleo di valutazione dell'Ente, come da allegato sub A) alla presente deliberazione, frutto della collaborazione con Lega dei Comuni di Pavia, nell'ambito del richiamato progetto, la quale, costituendo uno stabile ed efficace strumento di valutazione della performance nell'Ente, risponde alle logiche di semplificazione e razionalizzazione descritte nell'atto di approvazione del nuovo Regolamento, sostituendo, pertanto, integralmente, dall'anno 2015, il precedente sistema di valutazione, già approvato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 50 del 22.07.2011 adeguato con atto n. 63 del 27.10.2011;

DATO ATTO che dei contenuti di tale nuovo sistema è stata fornita la preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi delle vigenti disposizioni;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Personale, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

#### VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

TUTTO CIO' premesso, visto e considerato;

**ALL'UNANIMITA'** dei voti favorevoli, espressi nei modi previsti per legge:

**DELIBERA**

per tutto quanto detto in premessa,

1. DI APPROVARE il sistema di valutazione della performance dell'Ente, come da allegati alla presente deliberazione, della quale costituiscono parte integrante e sostanziale, il quale, per quanto motivato in narrativa, sostituisce integralmente, dall'anno 2015, il precedente sistema, già approvato dalla Giunta Comunale, deliberazione n. 50 del 22.07.2011 adeguato con atto n. 63 del 27.10.2011;
2. DI DARE ATTO che la concreta attuazione di tale sistema avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge, regolamentare e contrattuale in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
Libero Zini



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

*Anna Maria Bianca Arcuri*

Io sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;  
Visto lo statuto comunale,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione

è pubblicata in data odierna, per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale del Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 è comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari

Pieve San Giacomo, 22 MAG. 2015

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

*Anna Maria Bianca Arcuri*

**ESECUTIVITA'**



Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune per quindici giorni consecutivi dal 22 MAG. 2015 ed è divenuta esecutiva, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Pieve San Giacomo, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri



# COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 46 del 19.05.2015

Il Sindaco  
Liberio Zini

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri



## Sistema di valutazione della performance

### Sommario

Introduzione

1. Contenuti ed ambiti
  - 1.1. I fattori di apprezzamento
  - 1.2. Il contesto
2. Il soggetti competenti per la valutazione
3. Il processo di valutazione
4. La valutazione dei Responsabili di servizio
5. La valutazione dei dipendenti
6. Il raccordo tra valutazione e compensi
7. Le procedure di riesame delle valutazioni

Allegati

- Scheda di valutazione per i Responsabili di servizio
- Scheda di valutazione per i dipendenti

## Introduzione

Il presente documento è elaborato con l'intento di definire un sistema di valutazione della performance negli enti locali, sufficientemente *stabile*, a fronte di un quadro normativo e contrattuale le cui caratteristiche di mutabilità hanno ormai raggiunto un gradiente estremo. Ne è segno evidente, almeno riguardo a questi temi, la perdurante stasi applicativa del d.lgs. n. 150/2009 e s.m., che il blocco della contrattazione nazionale ha sostanzialmente privato di efficacia, ma anche l'incertezza derivante dalla revisione e semplificazione dei sistemi di pianificazione e valutazione della performance, già prefigurata dal D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, i cui esiti troveranno però sede nelle disposizioni che scaturiranno dal disegno di legge sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. La metodologia qui proposta si ancora ai principi dettati dal nuovo - ma ormai irreversibile - sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assessment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto.

## 1. Contenuti ed ambiti

### 1.1. I fattori di apprezzamento

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

- a) il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze;
- b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni;
- c) la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati.

A seconda del ruolo ricoperto, questi fattori trovano diversa combinazione ed interazione, come indicato nei successivi punti.

### 1.2. Il contesto <sup>1</sup>

La metodologia opera con riferimento ai contenuti del PEG o dello strumento semplificato di rilevazione dei fatti gestionali, comunque previsto per i comuni di minore dimensione, in un'ottica di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale e redatto per declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Ciò, in forza del fatto che con il PEG o altro strumento semplificato, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi in termini di:

---

<sup>1</sup> Per questo punto si rinvia ai contenuti del d.lgs. n. 118/2011 e s.m. e, in particolare, all'allegato 4/1 del medesimo decreto.

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta.

## **2. Il soggetti competenti per la valutazione**

La valutazione dei Responsabili di servizio, opera con riferimento ai fattori indicati al precedente punto 1.1. In particolare:

- a) con riguardo ai fattori concernenti il sapere e le competenze relazionali, la valutazione è espressa dal Segretario comunale;
- b) con riguardo al fattore capacità operativa, la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione, acquisiti tutti gli elementi relativi al grado di realizzazione degli obiettivi affidati.

La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del servizio cui gli stessi afferiscono.

## **3. Il processo di valutazione**

Sulla base degli atti di programmazione gestionale dell'anno di riferimento, il Segretario comunale incontra i Responsabili di servizio per pianificarne la dimensione attuativa, anche con riferimento agli ambiti e ai contenuti oggetto di valutazione.

Analoghi incontri sono effettuati dai Responsabili di servizio con i propri dipendenti, per la pianificazione attuativa dell'attività di competenza.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

In ogni caso, è previsto un monitoraggio intermedio entro 31 luglio di ciascun anno, effettuato dai Responsabili di servizio insieme ai propri dipendenti e finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato.

Il Segretario Comunale effettua, entro il predetto termine del 31 luglio, un analogo monitoraggio insieme ai Responsabili di servizio.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili al Nucleo di valutazione.

#### 4. La valutazione dei Responsabili di servizio

Per i Responsabili di servizio, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi di attività affidati, ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la valutazione dei fattori relativi al sapere e alle competenze relazionali, pondera direttamente quella riguardante il fattore riferito alla capacità operativa, come da scheda che segue:

Comune	
Responsabile di servizio	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0,1 - max 0,5	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0,1 - max 0,5	
a+b		somma	0

	fattore di valutazione***	obiettivo di attività***	% di realizzazione
c	CAPACITA' OPERATIVA		
cM		media	#DIV/0!

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - dato dal prodotto della somma dei primi due fattori (a+b) per la media della % di realizzazione degli obiettivi di attività (cM)	#DIV/0!
--	---------

\* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

\*\* il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

\*\*\* il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati". Gli obiettivi di attività sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.



## 5. La valutazione dei dipendenti.

Per i dipendenti, invece, ciascuno dei tre fattori di apprezzamento è oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla capacità operativa, come evidenziato dalla seguente scheda:

Comune	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0 - max 30	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0 - max 30	
c	CAPACITA' OPERATIVA***	min 0 - max 40	
a+b+c	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>		<b>0</b>

\* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

\*\* il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

\*\*\* il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati".

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

## 6. Il raccordo tra valutazione e compensi.

La tabella di raccordo è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Per i Responsabili di servizio, la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato (percentuale della retribuzione di posizione), prevista dall'Ente.

Per i dipendenti, la tabella si applica al valore dei compensi previsti, in base a quanto stabilito dal Contratto collettivo decentrato di lavoro.

## **7. Le procedure di riesame delle valutazioni**

I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i responsabili di servizio, l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti, al Segretario comunale;
- b) i soggetti competenti, secondo i casi di cui sopra, valutano l'istanza, anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato.

Tutte le comunicazioni di cui sopra debbono essere gestite con modalità tracciabili, anche impiegando, per ragioni di risparmio, semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.

### ***Allegati***

- Scheda di valutazione per i Responsabili di servizio
- Scheda di valutazione per i dipendenti

Comune	
Responsabile di servizio	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0,1 - max 0,5	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0,1 - max 0,5	
a+b		somma	0

	fattore di valutazione***	obiettivo di attività***	% di realizzazione
c	CAPACITA' OPERATIVA		
cM		media	#DIV/0!

<b>PUNTEGGIO FINALE</b> - dato dal prodotto della somma dei primi due fattori (a+b) per la media della % di realizzazione degli obiettivi di attività (cM)	#DIV/0!
--	---------

\* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

\*\* il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

\*\*\* il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati". Gli obiettivi di attività sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

Comune	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	punteggio min e max	punteggio ottenuto
a	SAPERE*	min 0 - max 30	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0 - max 30	
c	CAPACITA' OPERATIVA***	min 0 - max 40	
a+b+c	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>		<b>0</b>

\* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".

\*\* il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".

\*\*\* il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati".

**DELIBERAZIONE DI G.C. N. 46 DEL 19.05.2015**

Oggetto : **SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:  
APPROVAZIONE**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Pieve San Giacomo, li 19/05/2015

Il Responsabile del Servizio Personale  
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

