



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI VERCELLI

COMUNE DI FONTANETTO PO

Piazza Garibaldi, 5 – CAP. 13040 - Tel. 0161.840114 – C.F. 00347340028

**VERBALE DI CONFRONTO
PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI
GENERALI DEI SISTEMI DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

SOTTOSCRITTO IN DATA

29/06/2023

Visto il nuovo contratto collettivo, parte normativa ed economica 2019/2021, funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022;

Visto in particolare l'art 5, comma 3, lettera b) del sopracitato contratto che rimanda a confronto con i soggetti sindacali l'individuazione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

L'anno 2023, del mese di luglio, addì ventinove, si sono riuniti presso l'Ufficio del Segreteria la delegazione trattante di parte pubblica costituita da:

- il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Luisa DI MARIA, in qualità di Presidente e il Responsabile dell'Area Organizzazione Generale dell'Amministrazione Laura DI CARO, giusta deliberazione G.C. 129 del 29.11.2018;

e

- la delegazione di parte sindacale composta da:
- RSU Flavia ZANON (CGIL).
- Carmine LUNGO, in rappresentanza della FP CGIL;
- Pier Paolo BALOCCO, in rappresentanza della FP UIL;

Ai fini dell'individuazione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, si definisce quanto segue:

Descrizione generale del sistema

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Fontanetto Po (VC).

La metodologia qui descritta risponde a quanto previsto dal D.Lgs 150/09 (in particolare gli articoli 4, 8 e 9) e dalle Delibere di indirizzo della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT), poi Authority Nazionale Anti Corruzione (ANAC), infine Dipartimento della Funzione Pubblica, successivamente emanate in materia.

Il Sistema risponde ad una logica di miglioramento continuo e di trasparenza.

Obiettivi del sistema

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita della motivazione e delle competenze professionali del personale, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento ¹.

Il sistema adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni dei destinatari dei servizi e degli interventi, intesi come individui e come collettività ².

¹ Art. 3 comma 1 del D. Lgs 150/09

² Art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/09

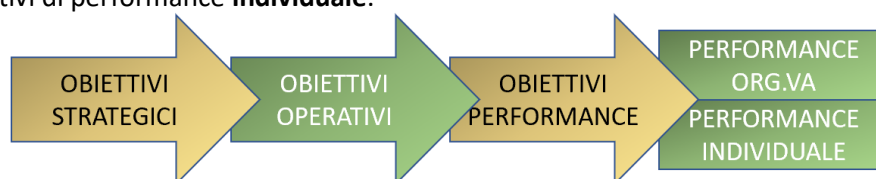
Ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance inizia, secondo i tempi definiti dalle normative vigenti, con la definizione degli obiettivi di performance.

Questo momento si inquadra nel più generale sistema di pianificazione/programmazione dell'ente che, partendo dagli **indirizzi strategici** contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato e nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), passa agli **obiettivi operativi** (Sezione operativa del DUP), fino ad arrivare alla programmazione dettagliatamente contenuta nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Tra gli obiettivi operativi, il presente sistema ne identifica una parte, che viene collegata ai premi di produttività. Si tratta di obiettivi che vengono definiti **obiettivi di performance** e che l'Amministrazione considera prioritari (per importanza e/o urgenza), senza naturalmente che passino in secondo piano tutti gli altri. Gli obiettivi performance sono elencati nel Piano performance o nella Sottosezione performance del P.I.A.O. Questi obiettivi sono collegati ai premi di produttività e distinti tra:

- obiettivi di performance **organizzativa**
- obiettivi di performance **individuale**.



2. È effettuato almeno un **monitoraggio intermedio** in corso d'anno, di norma nel mese di settembre, nel quale obiettivi target ed indicatori possono essere aggiornati, modificati o sostituiti. In aggiunta a questo passaggio formale, è diritto/dovere di ogni Responsabile di settore / titolare di Elevata Qualificazione informare tempestivamente, in qualsiasi momento dell'anno, l'Amministrazione, il Segretario comunale e l'Organismo di valutazione in merito a situazioni che richiedano aggiornamenti, modifiche o sostituzioni di obiettivi target ed indicatori. Lo stesso diritto/dovere riguarda ogni dipendente dell'ente nei confronti del proprio diretto responsabile.
3. Alla conclusione dell'anno, di norma il 31 dicembre, il Comune **rendiconta** l'andamento della performance attraverso la Relazione sulla performance, adottata dalla Giunta ai sensi del DLgs 150/09 e validata dal Nucleo di valutazione. Questi due documenti sono condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
La Relazione va a costituire rendiconto del PIAO nella relativa sezione.
La rendicontazione dei risultati è rivolta agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Ente, ai dipendenti, nonché agli altri stakeholders esterni, ivi inclusi i competenti organi di controllo individuati dalla legge.

Performance organizzativa

La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi di mandato e operativi annuali, nonché per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ai fini della validazione della performance organizzativa, si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.

I documenti amministrativi di riferimento sulla cui base viene effettuata la valutazione sono pertanto il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). Possono essere utilizzate, ad integrazione, altre fonti di dati come ad esempio: Piano delle opere pubbliche, dati report di rilevazione della customer satisfaction, report di rilevazione del benessere organizzativo, ecc. (l'elenco è esemplificativo).

L'ente può aggiungere uno o più specifici obiettivi di performance organizzativa, corredati di target e indicatori oggettivamente misurabili³.

L'incidenza della valutazione della performance organizzativa ha un peso

- del 50% sul valore totale dei premi per i Responsabili di Settore / E.Q.
- del 60% sul valore totale dei premi per il restante personale.

Performance individuale

Gli obiettivi di performance individuale dei **Responsabili di Settore / titolari di Elevata Qualificazione** sono caratterizzati dal miglioramento, dallo sviluppo o dall'innovazione dei processi e dei prodotti organizzativi. Costituiscono quindi uno sforzo differenziale rispetto al funzionamento ordinario e di mantenimento.

L'incidenza della valutazione della performance individuale ha un peso

- del 50% sul valore totale dei premi per i Responsabili di Settore / E.Q.
- del 40% sul valore totale dei premi per il restante personale.

Gli obiettivi sono tipicamente⁴:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Tra gli indicatori, almeno una parte, specialmente nei settori di erogazione di servizio, è auspicabile siano previsti anche quelli di *customer satisfaction*, quando disponibili.

Alcuni obiettivi possono essere intersettoriali, ovvero coinvolgere più aree/servizi, anche tutte. Esempi tipici: la prevenzione della corruzione, la trasparenza, la privacy, il benessere organizzativo, l'attuazione della riorganizzazione di più Settori o di tutto l'ente.

La valutazione della performance individuale del **restante personale** ha per obiettivo lo sviluppo e il miglioramento delle competenze, attraverso l'osservazione dei comportamenti organizzativi ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

Per tutti o una parte dei Responsabili di Area / titolari di E.Q. , e/o del restante personale, l'ente può aggiungere uno o più specifici obiettivi di performance organizzativa, corredati di target e indicatori oggettivamente misurabili⁵.

³ CCNL Personale del comparto Funzioni locali Triennio 2019 – 2021, art. 81 comma 4.

⁴ Art. 5 comma 2 del D. Lgs 150/09

⁵ CCNL Personale del comparto Funzioni locali Triennio 2019 – 2021, art. 81 comma 4.

Strumenti di valutazione

La misurazione e valutazione della performance è generata dall'analisi e dalla valutazione effettuata dall'Amministrazione e dal Segretario Comunale tramite il Nucleo di valutazione sulla base degli strumenti di programmazione e bilancio ed è riportata nelle schede di valutazione.

Schede di valutazione dei Responsabili di Area / E.Q.

Le schede di valutazione dei Responsabili di Settore / E.Q. sono strutturate secondo i seguenti criteri:

La performance organizzativa di cui al capitolo 4	Misurazione e valutazione con peso 50%
La performance individuale di cui al capitolo 5, basata su: • obiettivi di miglioramento / sviluppo della struttura coordinata • contributo personalmente dato alla performance organizzativa generale e di struttura coordinata • valutazione sulla capacità di valutare i collaboratori	Misurazione e valutazione con peso 50%
	Tot massimo raggiungibile 100%

Una percentuale di raggiungimento inferiore al 70% non dà diritto alla corresponsione dei premi di produttività.

Schede di valutazione del restante personale

Le schede di valutazione del personale sono strutturate secondo i seguenti criteri:

La performance organizzativa di cui al capitolo 4.	Misurazione e valutazione con peso 60%
La performance individuale di cui al capitolo 5, basata sullo sviluppo e sul miglioramento delle competenze, attraverso l'osservazione dei comportamenti organizzativi ritenuti rilevanti.	Misurazione e valutazione con peso 40%
	Tot massimo raggiungibile 100%
Per tutti o per una parte dei dipendenti l'ente può aggiungere uno o più specifici obiettivi di performance organizzativa, corredati di target e indicatori oggettivamente misurabili. Questi obiettivi e la loro valutazione costituiscono un allegato della scheda di valutazione, essendo finanziati e valutati separatamente.	Misurazione e valutazione con peso a parte, da 1 a 100% per ogni obiettivo
	Tot massimo raggiungibile 100%

Una percentuale di raggiungimento inferiore al 70% non dà diritto alla corresponsione dei premi di produttività.

Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti⁶:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- il Nucleo di valutazione della performance
- i responsabili delle Aree.

È responsabilità dell'Organismo di valutazione della performance⁷:

- proporre alla Giunta il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio;
- monitorare il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla CiViT/ANAC/Dip Funzione pubblica;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09, secondo quanto previsto dal decreto stesso, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi e proporre, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs 150/09, alla Giunta comunale, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e dei funzionari apicali e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09;
- validare la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/09 e richiederne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- vigilare e garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 150/09;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dal D.Lgs 150/09;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- verificare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché, eventualmente e in via sperimentale, la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, riferendone alla predetta Commissione⁸.

Il Nucleo agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla Giunta⁹.

È responsabilità dei Responsabili di Area/ E.Q.:

- interloquire con la Giunta per la definizione degli obiettivi annuali e triennali
- contribuire per quanto di propria competenza nella individuazione e quantificazione dei target e degli indicatori di obiettivo
- perseguire tali obiettivi con tempestività ed efficacia
- tradurre gli obiettivi della propria struttura in obiettivi per i collaboratori, proporli agli stessi e formalizzarli entro 45 giorni dall'approvazione del Piano della performance
- vigilare sul perseguimento degli obiettivi da parte dei collaboratori

⁶ Art. 7 del D. Lgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del D. Lgs 150/09

⁷ Art. 14 comma 4 del D. Lgs 150/09

⁸ Art. 14 comma 5 del D. Lgs 150/09

⁹ Art. 14 comma 2 del D. Lgs 150/09

- intervenire con eventuali correttivi in corso d'anno
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei collaboratori al termine dell'anno.

Procedure di conciliazione

Nei confronti delle valutazioni, il personale in posizione apicale può ricorrere al Sindaco, entro 15 giorni dalla consegna della scheda, presentando le osservazioni di merito.

Nei confronti delle valutazioni, il personale dipendente (valutato dalle posizioni apicali) può ricorrere all'Organismo di valutazione entro 15 giorni dalla consegna della scheda, presentando le osservazioni di merito.

Nei rispettivi casi, il Sindaco o l'Organismo di valutazione, entro 30 giorni dalla presentazione, eventualmente sentite le parti, potranno confermare il giudizio espresso o modificarlo d'ufficio. In caso di colloquio, il ricorrente potrà chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.

Trasparenza

Il Piano della Performance, la Relazione e la sua Validazione sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente. Il Comune può disporre la pubblicazione di altri dati che ritenga utili a garantire a tutti gli stakeholder una completa e corretta informazione in materia di performance.

Schede di valutazione

Le schede di valutazione saranno formulate a seguito del confronto sindacale.

f.to D.ssa Maria Luisa Di Maria _____

f.to Laura Di Caro _____

f.to Flavia Zanon _____

f.to Pier Paolo Balocco _____

f.to Carmine Lungo _____