



**MANUALE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE. MODIFICA DEL CAPITOLO 7 RELATIVO ALLA VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI.
DETERMINAZIONE PESO DEI FATTORI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2014.**

VERBALE

Il 20 maggio 2014 alle ore 10.30 nel palazzo comunale di Sesto San Giovanni, riunita la Giunta comunale, sono intervenuti i Signori:

N. progressivo	Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
1	Chittò Monica	Sindaco	SI
2	Cagliani Felice	Vicesindaco	SI
3	Iannizzi Elena	Assessore	NO
4	Innocenti Rita	Assessore	SI
5	Marini Edoardo	Assessore	SI
6	Montrasio Virginia	Assessore	SI
7	Perego Roberta	Assessore	SI
8	Piano Alessandro	Assessore	NO

Partecipa il Vice Segretario generale Flavia Orsetti.

Assume la presidenza il Sindaco, Monica Chittò, che riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE



LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'**allegata** proposta deliberativa ad oggetto:
Manuale del Sistema di valutazione. Modifica del capitolo 7 relativo alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.
Determinazione peso dei fattori per la Performance Organizzativa per l'anno 2014.

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

1- di **approvare** l'**allegata** proposta deliberativa ad oggetto:
Manuale del Sistema di valutazione. Modifica del capitolo 7 relativo alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.
Determinazione peso dei fattori per la Performance Organizzativa per l'anno 2014.

INDI,

Con **voti unanimi** espressi in forma palese,

DELIBERA

2- di dichiarare la corrente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n 267.

Manuale del Sistema di valutazione. Modifica del capitolo 7 relativo alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti
Determinazione peso dei fattori per La Performance Organizzativa per l'anno 2014.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la relazione del Direttore del Settore Personale e Organizzazione, allegata alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante;
- Ritenuta la proposta meritevole di accoglimento;
- Vista la deliberazione di G.C. n. 369 del 20.12.2011 con la quale è stato approvato il nuovo sistema di valutazione dell'Ente (SIVA);
- Vista la deliberazione di G.C. n.218 del 2.7.2013 con la quale è stato aggiornato il SIVA e approvato il nuovo manuale;
- Attese le competenze della G.C. all'adozione del sistema di valutazione ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. 267/2000 e dell'art.8 del vigente Regolamento di Organizzazione;
- Visti i pareri ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. 267/2000;
- Richiamato l'art.134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;
- Attesa l'urgenza dell'applicazione delle nuove norme introdotte con il presente aggiornamento del SIVA;

DELIBERA

- 1) di approvare il nuovo testo del capitolo 7 "La valutazione dei direttori e il rapporto con la premialità" del manuale del Sistema di valutazione del SIVA come riportato nella relazione allegata alla presente deliberazione, dando atto che in conseguenza contestualmente viene abrogato il corrispondente capitolo 7 approvato con deliberazione del G. C. n.218 del 2.7.2013;
- 2) di determinare, relativamente alla performance organizzativa dei direttori per l'anno 2014, nel 10% il peso del fattore "Obiettivi di livello superiore (complessivi di ente) e nel 20% il fattore "Obiettivi di funzionamento della direzione affidata".
- 3) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.





Manuale del Sistema di valutazione. Modifica del capitolo 7 relativo alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti
Determinazione peso dei fattori per La Performance Organizzativa per l'anno 2014.

RELAZIONE

Il Comune di Sesto S. G., che già dagli anni 90 si è dotato di un sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti collegato ad un sistema premiale, mirato al miglioramento dei servizi alla città e alla valorizzazione delle risorse umane mediante la promozione delle professionalità, in attuazione dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, con deliberazione della Giunta Comunale n.446 del 21.12.2010 ha adottato il "Ciclo della performance" con il quale sono state definite le fasi che costituiscono il ciclo, le responsabilità e i soggetti che intervengono nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Successivamente sulla base di tale documento, dell'esperienza pluriennale maturata e con il coinvolgimento dei direttori e dei circa settanta responsabili di servizi e unità operative, è stato redatto il nuovo sistema di valutazione dell'Ente (SIVA) approvato con deliberazione della G.C. n. 369 del 20.12.2011.

Il SIVA, entrato in vigore dal 1° gennaio 2012 in via sperimentale, prevedeva che per il 2012 la valutazione si sarebbe limitata alla performance individuale, a causa della impossibilità di determinare obiettivi e di indicatori della performance organizzativa in quanto nel corso di tale anno si sarebbero rinnovati gli organismi di direzione politico-amministrativa, con conseguente revisione degli obiettivi strategici, della struttura organizzativa e la titolarità delle stesse direzioni apicali e intermedie.

A seguito della sperimentazione, con deliberazione n. 218 del 2.7.2013, il SIVA è stato aggiornato, in particolare per la valutazione dei dirigenti nell'anno 2013.

Nel corso del 2013 è stato completamente applicato per la prima volta il sistema di valutazione per la dirigenza definito nel SIVA, affiancando ai tradizionali fattori di valutazione (obiettivi individuali e comportamenti organizzativi) nuovi fattori, rappresentativi della performance organizzativa dell'ente nel suo insieme e dei settori.

Come previsto, questa sperimentazione ha messo in luce criticità e aree di miglioramento con particolare riferimento alla necessità di:

- rafforzare il collegamento tra performance organizzativa, obiettivi individuali e indirizzi politico-amministrativi
- rafforzare la coerenza tra obiettivi, performance organizzativa e documenti di programmazione pluriennali e annuali
- perfezionare i sistemi di misurazione delle performance, attraverso sia una più chiara definizione dei risultati attesi, sia la messa a punto dei metodi operativi di misurazione degli stessi

- rivedere la parte di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi, con attenzione agli item rappresentativi dei comportamenti da valutare e ai soggetti responsabili delle valutazioni
- adeguare i tempi del processo alla complessità dell'impegno valutativo

La proposta di applicazione del sistema, illustrata di seguito, risponde alle esigenze di miglioramento sinteticamente illustrate, ovviamente tenuto conto delle indicazioni normative in materia.

Pertanto, considerato quanto sopra, si sottopone all'approvazione della Giunta Comunale il nuovo testo del capitolo 7 del SIVA come di seguito riportato:

7. La valutazione dei direttori e il rapporto con la premialità

Come si è anticipato nel capitolo 2, la valutazione delle prestazioni dei dirigenti è ancorata ai fattori previsti dal nuovo Sistema, secondo il modello riportato nello schema seguente:

DIRETTORI			
Performance organizzativa		Performance individuale	
Obiettivi di livello superiore (complessivi di ente)	Obiettivi di funzionamento della direzione affidata	Obiettivi specifici (di progetto/incarico)	Comportamenti organizzativi
30%		70%	
da definire annualmente		30%	40%

Performance organizzativa: l'incidenza dei due fattori può variare annualmente e tra le diverse posizioni dirigenziali, in quest'ultimo caso in funzione del maggior o minore contributo atteso nella realizzazione degli obiettivi di ente. L'incidenza di ciascuno dei due fattori viene definita annualmente in occasione dell'assegnazione degli obiettivi.

Obiettivi di livello superiore (complessivi di ente).

- Individuano priorità significative dell'Amministrazione e generalmente coinvolgono, per attività dirette o di supporto, tutte o gran parte delle Direzioni
- Sono generalmente espressi attraverso indicatori quantitativi a cui sono associati i valori attesi
- Indicatori e valori attesi sono definiti dall'organo politico-amministrativo, sentiti i responsabili dei settori direttamente interessati
- Sono in numero limitato (uno o al massimo due, e in quest'ultimo caso sono pesati)
- La misurazione fa capo al direttore che presidia il processo a cui l'indicatore si riferisce
- Il grado di raggiungimento di questi obiettivi vale come riferimento univoco per la valutazione di tutti i dirigenti. Il punteggio relativo viene assegnato in ugual misura a tutti i direttori se l'obiettivo è conseguito. In caso di non raggiungimento, il punteggio assegnato all'obiettivo è pari a zero.



- Il collegamento tra grado di raggiungimento degli obiettivi e punteggio della valutazione fa capo all'OIV sulla base della scala di parametrizzazione predefinita.

Obiettivi di funzionamento della direzione affidata

- Si tratta di uno o di un numero molto limitato di obiettivi (generalmente non più di 2) che rappresentano nell'anno, alla luce delle strategie dell'Amministrazione, aspetti chiave della performance di tutta la Direzione e dei suoi obiettivi di miglioramento. Nel caso di più obiettivi, hanno il medesimo peso.
- Sono espressi attraverso indicatori quantitativi a cui sono associati i valori attesi
- Indicatori e valori attesi (o quanto meno il trend atteso) sono individuati dall'organo politico amministrativo, con il supporto dei direttori responsabili
- Vanno definite in anticipo le fonti delle informazioni da utilizzare per la misurazione e le modalità di calcolo.
- La misurazione dell'indicatore a consuntivo fa capo alla responsabilità dei singoli direttori, anche con il supporto delle risultanze del sistema di controllo di gestione.
- Il collegamento tra grado di raggiungimento degli obiettivi e punteggio della valutazione fa capo all'OIV sulla base della scala di parametrizzazione predefinita

Performance individuale

Obiettivi specifici

- Sono definiti dall'organo politico-amministrativo con riferimento a quelli indicati nel Piano della performance, sentiti i direttori interessati
- Sono in numero limitato (non più di 4 o 5) per direttore e il loro peso è definito dall'organo politico-amministrativo
- Devono essere espressi in termini chiari con specifico riferimento al risultato da raggiungere, che deve essere misurabile a consuntivo in modo univoco
- Possono far riferimento a scadenze temporale infrannuali da rispettare
- La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo - basata su una scala predefinita corrispondente a diversi livelli di attuazione - spetta all'organo politico-amministrativo sulla base delle evidenze presentate dal direttore
- Prima della chiusura del processo di valutazione, la valutazione del grado di raggiungimento effettuata dall'organo politico-amministrativo viene comunicata al direttore interessato, che può addurre nuove evidenze
- Il collegamento tra grado di raggiungimento degli obiettivi e punteggio della valutazione fa capo all'OIV anche in questo caso sulla base della scala di parametrizzazione predefinita

Comportamenti organizzativi

La valutazione fa riferimento a 4 sottofattori:

Sottofattori	Peso
Capacità di valutazione dei collaboratori	5%
Capacità di gestione del budget assegnato (con riferimento al PEG)	5%
Integrità e trasparenza	10%
Qualità del contributo manageriale	20%

Capacità di valutazione dei collaboratori (5%).

- è dimostrata attraverso il rispetto delle procedure di valutazione e dei relativi tempi e la capacità di differenziare i giudizi sui collaboratori diretti e di sollecitare analoghi comportamenti da parte dei collaboratori diretti nei confronti del personale loro assegnato
- la proposta di valutazione spetta all'OIV sulla base delle misurazioni del Settore Personale e Organizzazione relative alle risultanze del processo di valutazione di tutto il personale del settore

Capacità di gestione delle risorse economico-finanziarie (5%)

- l'Indicatore specifico (e il relativo target) saranno individuati in relazione a quanto definito nel Bilancio preventivo e nel PEG
- la proposta di valutazione spetta all'OIV sulla base delle misurazioni effettuate dal Settore Servizi Economico-Finanziari

Integrità e trasparenza con riferimento all'attuazione del Piano anticorruzione (10%)

- Il Segretario generale, d'intesa con l'OIV, definirà gli item cui si farà riferimento nella valutazione e i criteri di misurazione dei comportamenti relativi messi in atto dai direttori, con riferimento al Piano per l'integrità e la trasparenza e al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- la proposta di valutazione fa capo all'OIV sulla base della misurazione degli indicatori effettuata dal Segretario generale - Responsabile della trasparenza e per la prevenzione della corruzione

Qualità del contributo manageriale all'azione amministrativa del settore affidato e dell'ente nel suo complesso (20%)

- la valutazione si basa su item e criteri di misurazione proposti dall'OIV al Sindaco, che provvede sentiti gli assessori competenti e il Segretario generale per gli aspetti inerenti in particolare la cooperazione interfunzionale e il clima organizzativo
- il collegamento tra misurazione e punteggio della valutazione fa capo all'OIV sulla base di una scala di parametrizzazione predefinita.

La definizione degli item e delle scale di misurazione che stanno alla base della valutazione dei comportamenti organizzativi fa capo ai direttori direttamente interessati e al Segretario



generale, con il supporto dell'OIV. L'OIV cura direttamente e propone al Sindaco Item e criteri di misurazione relativi alla valutazione del contributo manageriale.

Anche per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi individuali compete all'OIV la proposta delle scale di parametrizzazione.

Item, criteri di misurazione e scala di parametrizzazione per l'assegnazione dei punteggi di valutazione sono presentati ai direttori, prima della validazione definitiva.

Rapporto con la premialità

La retribuzione di risultato spettante a ciascun direttore è correlata al punteggio ottenuto nella valutazione, con un sistema "punto a punto", senza determinazione di "fasce" né a priori né a posteriori.

Interim

Al direttore al quale è stato affidato l'incarico ad interim di una direzione vacante è riconosciuto, in aggiunta al premio di risultato per la direzione del quale è titolare, un ulteriore premio definito sulla base dell'importo della retribuzione di posizione del posto vacante e del punteggio conseguito nella valutazione rispetto all'interim ricoperto."""

Relativamente alla performance organizzativa per il 2014 si propone alla Giunta Comunale di determinare nel 10% il peso del fattore "Obiettivi di livello superiore (complessivi di ente) e nel 20% il fattore "Obiettivi di funzionamento della direzione affidata".

Si dà atto che gli aggiornamenti al SIVA sono stati illustrati dall'OIV e discussi dal Comitato di Direzione di cui all'art. 23 del Regolamento di Organizzazione nella seduta del 11 aprile 2014.

Si dà atto altresì che i suddetti aggiornamenti al SIVA sono stati oggetto di informativa alle RSA nella seduta del 2 aprile 2014.

Sesto San Giovanni, 8.5.2014

Il Direttore del Personale e dell'Organizzazione
Sergio Melzi



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 d. lgs. n. 267 del 18.08.2000 sulla proposta di deliberazione relativa a:

Manuale del Sistema di valutazione. Modifica del capitolo 7 relativo alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti
Determinazione peso dei fattori per La Performance Organizzativa per l'anno 2014.

PARERE SULLA REGOLARITÀ TECNICA: FAVOREVOLE

Sesto San Giovanni 08.05.2014

Il Direttore del Settore Personale e Organizzazione
Sergio Melzi

PARERE SULLA REGOLARITÀ CONTABILE: ~~Favorevole~~.....

Sesto San Giovanni **12 MAG. 2014**

Il Responsabile del servizio finanziario
Flavia Orsetti

2014/665

Letto approvato e sottoscritto

Il Presidente

Monica Chitto



Il Vice Segretario generale

Flavia Orsini



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio di questo

Comune dal **05 GIU. 2014** per 15 giorni consecutivi.

Sesto San Giovanni **03 GIU. 2014**



Il Funzionario
Anna Lucia Alberti



RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on line di questo Comune con cronologico n.

dal al

Sesto San Giovanni,

L'Incaricato

Divenuta esecutiva il.....
