



COMUNE DI MASSINO VISCONTI

PROVINCIA DI NOVARA

DETERMINAZIONE SEGRETARIO COMUNALE N. 124 DEL 24/08/2016

OGGETTO:

PRESA D'ATTO DEGLI OBIETTIVI E INDIVIDUAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'anno duemilasedici il giorno ventiquattro del mese di agosto nel proprio ufficio,

IL SEGRETARIO COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 10 comma 1 dell'Ordinamento Professionale del Personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali prevede, a favore del Personale appartenente alla categoria D, titolare di posizioni organizzative, un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
- il successivo comma 3 quantifica la retribuzione di risultato in misura compresa tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione attribuita;
- la retribuzione di risultato è liquidata in ragione di una valutazione annuale dei risultati conseguiti dal Dipendente;

RICHIAMATA la normativa vigente, in particolare: D.lgs. 150/2009, D.lgs. 141/2011, D.lgs. 165/2001, D.lgs. 267/2000 ;

PRECISATO QUANTO SEGUE: La riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo dalla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. L'applicazione della riforma non è il fine bensì il mezzo per innovare, crescere, migliorare, per creare valore pubblico nella consapevolezza che oggi l'esigenza non è più quella di misurare per distribuire produttività, ma di misurare per verificare se l'attività svolta risponde pienamente ai bisogni espressi dalla collettività. Il sistema di valutazione dei comportamenti è fondato sulle competenze chiave per l'organizzazione, su quelle caratteristiche necessarie al successo delle trasformazioni in atto e da attuarsi. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi

attribuiti dall'amministrazione, la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini;

. La definizione degli obiettivi deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economica-finanziaria e di bilancio. Occorre nello specifico che l'integrazione fra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economica e finanziaria e di bilancio siano garantiti almeno su quattro livelli: a) coerenza dei contenuti; b) coerenza del calendario; c) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte (ad esempio: Organismi indipendenti di valutazione (OIV) centri di responsabilità amministrativa, nuclei di valutazione della spesa, uffici di bilancio di valutazione); d) integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi. valutazione della performance organizzativa;

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

PRECISATO CHE attualmente l'organizzazione del Comune è articolata in quattro strutture di massima dimensione, e una quinta (Polizia Municipale) affidata all'Unione della Comunità Montana;

Nello specifico le strutture sono le seguenti:

a) Settore Segreteria e SUAP

(responsabile : Segretario Comunale)

b) Settore Servizi alla Persona – Tributi

(responsabile : sig.ra Maria Buzzi- dipendente cat. D3)

c) Settore Lavori Pubblici - Pianificazione Territoriale/ Urbanistica ed Edilizia

(responsabile: arch. Valerio Allegra – dipendente cat. D1)

d) Settore Finanziario e contabile

(responsabile: rag. Paola Artuso cat. D2)

DATO ATTO che nell'anno 2016 risulta , pertanto, la presenza di n. 3 di posizioni organizzative risultano essere, oltre al Segretario Comunale;

CONSIDERATO l'avvicendamento di due segretari comunali, di cui lo scrivente in carica dall'11 agosto u.s.;

ATTESO CHE, per la ragione di cui sopra, è intercorsa un'intensa attività di corrispondenza tra le due figure apicali per definire gli obiettivi da assegnare per l'anno in corso alle posizioni organizzative, sulla base degli atti programmatici predisposti e approvati dall'Amministrazione Comunale;

PRECISATO che si procederà al monitoraggio della performance, sia organizzativa sia individuale nel corso dell'anno e che a seguito di eventuali criticità rilevate e delle proposte di modifiche e integrazioni avanzate dai responsabili di settore, sulla base di mutate condizioni o priorità eventualmente emerse, si adotteranno i necessari provvedimenti;

DATO ATTO che scopo della valutazione finale degli obiettivi (31 dicembre) sarà stabilire:

- se l'obiettivo è stato conseguito pienamente o, in caso contrario, in che misura è stato conseguito;
- qualora l'obiettivo non sia stato raggiunto in toto o parzialmente, dovranno essere specificate le motivazioni che non ne hanno permesso il conseguimento, evidenziando le eventuali cause non addebitabili al dipendente

DETERMINA

1. Di fissare gli obiettivi di cui alla seguente tabella:

Obiettivo strategico 1	Equità fiscale
Piano operativo	Progetto recupero tributi e allineamento banca dati immobili
Indicatore	% d'incremento entrata
Azioni	Controllo sul territorio
Tempistica	2016
Responsabile	Sig.ra Buzzi Maria Assunta
Servizio	tributi

Obiettivo strategico 2	Riqualificazione pubblica illuminazione
Piano operativo	Progetto di studio e realizzazione
Indicatore	% di realizzazione
Azioni	Verifica sul territorio e affidamento lavori
Tempistica	2016
Responsabile	Arch. Valerio Allegra
Servizio	tecnico

Obiettivo strategico 3	Trasferimento delle funzioni di Polizia Locale all'Unione Montana dei Due Laghi
Piano operativo	Collaborazione e attività di tutoraggio
Indicatore	Completamento attività
Azioni	Attività di affiancamento, supporto normativo e tecnico
Tempistica	2016
Responsabile	Rag. Artuso Paola
Servizio	Finanziario - personale

2. Di individuare il seguente sistema di misurazione e valutazione della performance , nel quale il raggiungimento degli obiettivi avviene mediante gli elementi contenuti nella sotto riportata scheda di valutazione, nella quale sono evidenziati la performance individuale, la performance organizzativa e il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti;

Responsabile Buzzi Maria Assunta	Area Tributo
Elementi	Punteggio assegnato
Capacità di rispettare (e far rispettare dai propri collaboratori) le norme, le procedure e le disposizioni senza indulgere in eccessivi formalismi e promuovendo la qualità del servizio.	Da 0 a 10 punti
Capacità di rendere operativa la programmazione del servizio facendo fronte con flessibilità agli eventuali imprevisti e garantendo la progressiva evoluzione delle proprie attività nel rispetto dei tempi e delle scadenze	Da 0 a 10 punti
Capacità di motivare, coinvolgere e far crescere professionalmente il personale assegnato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Da 0 a 10 punti
Capacità di gestione delle risorse economiche e dei mezzi tecnici assegnati e introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa.	Da 0 a 10 punti
Capacità d interagire e collaborare con gli altri responsabili di settore, al fine di favorire il coordinamento e l'integrazione tra i diversi uffici e di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi.	Da 0 a 5 punti
Arricchimento e aggiornamento professionale	Da 0 a 5 punti
Capacità di introdurre innovazioni tecnologiche e/o semplificazioni procedurali, seguendone la gestione operativa.	Da 0 a 5 punti
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 5 punti
Capacità di ottimizzare l'organizzazione del proprio settore attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5 punti
Orientamento all'utenza	Da 0 a 5 punti
Performance organizzativa *	Max 10punti

Raggiungimento obiettivo	Max 20 punti
Totale	Max 100 punti
Firma SEGRETARIO COMUNALE	Firma responsabile del settore
Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle organizzazioni e confederazioni sindacali	Firma del responsabile del settore per autorizzazione

N.B. per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi

Performance organizzativa *	Max 10 punti
Punti	Giudizio
0	Gravemente insufficiente (soddisfazione <30%)
2	Insufficiente (soddisfazione <49%)
5	Lievemente insufficiente (soddisfazione <59%)
6	Sufficiente (soddisfazione <69%)
7	Discreto (soddisfazione <79%)
8	Buono (soddisfazione <89%)
10	Ottimo (soddisfazione a>89%)

Il Segretario Comunale
F.to:De Luca Serena

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente determinazione è pubblicata all'Albo Pretorio on line del sito web istituzionale di questo Comune dal 24/04/2017 per rimanervi fino a tutto il quindicesimo giorno successivo.

MASSINO VISCONTI, li 24/04/2017

Il Responsabile del Procedimento

E' copia conforme all'originale in carta semplice per uso amministrativo

li, _____

Il Responsabile del Servizio