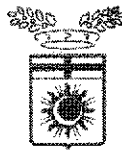


N. 9. ODG

Provincia
di Milano

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 364/2011 Rep. Gen.

Atti n. 160311/4.6/2011/19

Oggetto: Approvazione dei sistemi di misurazione e di valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale

Addì 18 ottobre 2011 alle ore 10.50, previa apposita convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale nella consueta sala delle adunanze.

Sono presenti i Sigg.:

Presidente

GUIDO PODESTA'

Vice Presidente

NOVO UMBERTO MAERNA

Assessori Provinciali

LUCA AGNELLI

FABIO ALTITONANTE

STEFANO BOLOGNINI *assente*

ROBERTO CASSAGO

PAOLO GIOVANNI DEL NERO *assente*

GIOVANNI DE NICOLA

SILVIA GARNERO *assente*

MARINA LAZZATI

MASSIMO PAGANI

LUCA SQUERI *assente*

CRISTINA STANCARI

Presiede il Presidente On. Guido Podestà

Partecipa, assistito dal personale del Servizio Giunta, il Vice Segretario Generale dott. Francesco Puglisi.

LA GIUNTA PROVINCIALE

VISTA la proposta di deliberazione redatta all'interno;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati e delle considerazioni formulate;

VISTA la deliberazione di Giunta Provinciale R.G. n. 213 del 28/06/2011 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (Peg) per l'anno 2011;

RTENUTO, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, statutarie e regolamentari di assumere decisioni al riguardo;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

A voti unanimi

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di approvare gli allegati A e B, parte integrante del presente provvedimento, composto da n.14 pagine;
- 4) data l'urgenza di dichiarare la presente deliberazione, con gli stessi voti unanimi e con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

ASSESSORATO Personale – Provveditorato – Sistema informativo – Semplificazione amministrativa
DIREZIONE PROPONENTE Settore Trattamento Economico e previdenziale

OGGETTO:

Approvazione dei sistemi di misurazione e di valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale

RELAZIONE TECNICA:

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, (c.d. Decreto Brunetta, d'ora innanzi "Decreto"), all'art.7 stabilisce che ogni Amministrazione è tenuta ad adottare un *Sistema di misurazione e valutazione della performance* individuando, tra l'altro, le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione.

L'art. 9 del Decreto, distingue tra la valutazione dei dirigenti, del personale responsabile di unità organizzativa (Posizioni di Responsabilità) e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Il Decreto prevede, inoltre, tra i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione, cui è affidato il compito di promuovere, supportare e garantire l'intero sistema.

La Giunta Provinciale in data 9 novembre 2010, con Deliberazione n. 455/2010, Atti 184104/2.3/2010/1, ha apportato un'integrazione al Testo Unificato Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dettando la disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Con Deliberazione della Giunta Provinciale del 23 dicembre 2010, n. 534/2010, Atti 225163/2.3/2010/1 è stata apportata un'ulteriore integrazione al Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi che reca la disciplina del Sistema di gestione della performance, secondo quanto previsto dal decreto Brunetta e dalle diverse Deliberazioni della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e delle Linee Guida ANCI.

In data 19 gennaio 2011 l'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato ed ha iniziato a svolgere le proprie funzioni.

Con successive deliberazioni di Giunta si è provveduto alla definizione del sistema di cui all'art.7 del Decreto:

- Del. RG 161 del 24 maggio 2011 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance dei dirigenti.
- Del. RG 290 del 24 luglio 2011 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance delle posizioni organizzative."
- Del. RG 291 del 29 luglio 2011 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti."

L'art.7 comma 2 del Decreto, attribuisce all'OIV la competenza in merito alla proposta di valutazione dei dirigenti di vertice all'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente.

Richiamate le linee guida dell'Unione delle Province Italiane in materia di performance, trasparenza e integrità (riguardo alle quali la CIVIT nella seduta del 28 giugno 2011 ha espresso il suo orientamento favorevole), che indicano quali dirigenti di vertice "il Direttore generale e il Segretario generale - soggetti che collaborano con la Giunta all'attuazione del programma di governo" e precisano inoltre che "L'OIV fa la proposta di valutazione al Presidente, a cui compete la valutazione finale, in quanto le citate figure professionali sono nominate al di fuori della dotazione organica".

Con Deliberazione del 13 settembre 2011, n. 311, Atti 130576/2.3/2010/1 di "Integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi: disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione", la Giunta Provinciale ha disciplinato le funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione.

Ritenuto pertanto di definire una metodologia di misurazione e valutazione della performance, tenendo presente gli artt. 97 e 108 - D.Lgs n. 267 del 18/8/2000 che disciplinano le funzioni dei Segretari provinciali e del Direttore generale, sono stati proposti i rispettivi sistemi di misurazione della performance all'Organismo indipendente di valutazione che nella riunione del 10 ottobre 2011 li ha validati, come previsto dalla normativa vigente.

Tutto ciò premesso, e richiamati:

- il già citato D.Lgs. n.150 del 27/01/2009 - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 - "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", testo vigente;

Il Sistema elaborato soddisfa i requisiti previsti dalla normativa, potrà eventualmente essere oggetto di modifiche e interventi migliorativi.

Dato atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcuna nuova spesa.

Data 11/10/11

f.to Il Direttore
Trattamento Economico e Previdenziale
Gilberto Garavaglia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

LA GIUNTA PROVINCIALE

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento

Visti i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del direttore

Visti:

- lo Statuto della Provincia di Milano;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

DELIBERA

1. di approvare i Sistemi di misurazione e di valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale della Provincia di Milano, di cui agli allegati A e B che costituiscono parte sostanziale e integrante del presente provvedimento
2. di demandare al Direttore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione della presente Deliberazione;
3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta per l'Ente nuovi impegni finanziari o variazioni degli impegni esistenti, né variazioni degli stanziamenti in entrata, né variazioni patrimoniali;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – IV comma – del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

IL RELATORE: ROBERTO CASSAGO

data 11/10/2011 firmato ROBERTO CASSAGO

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA
(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)IL DIRETTORE
SETTORE TRATTAMENTO
ECONOMICO E PREVIDENZIALE

IL DIRETTORE

Nome *rag. Gilberto Garavaglia*

nome

Data 11/10/2011

f.to Gilberto Garavaglia

data

firma

VISTO DEL DIRETTORE AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art.14 del Testo Unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)

nome *dr.ssa Antonietta Ferrigno*

Data 11/10/2011

f.to Antonietta Ferrigno

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE
(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00) Favorevole Non dovutoIL DIRETTORE AREA
PROGRAMMAZIONE RISORSE FINANZIARIENome *dr. Vittorio Boccaletti*

Data 12/10/2011

f.to Vittorio Boccaletti

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to Podestà

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to De Stefano

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione della presente deliberazione mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Milano, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.

Milano li 18 OTT. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to De Stefano

Si attesta l'avvenuta pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio online della Provincia di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.

Milano li _____

Firma _____

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D. Lgs. n.267/2000.

per decorrenza dei termini di cui al 3° comma dell'art.134 del D. Lgs. n.267/2000.

Milano li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

ESECUZIONE

La presente deliberazione viene trasmessa per la sua esecuzione a:

.....

Milano li _____

IL DIRETTORE GENERALE

Allegato A

Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale

Provincia di Milano

Ottobre 2011



SOMMARIO

1.1.- Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale	3
1.1.1.- Le modalità di misurazione e valutazione	3
1.1.2.- Il raccordo tra valutazione e retribuzione di risultato	7
1.1.3.- Le fasi dei processi di misurazione e valutazione	8

68
de

1.1.- Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale

1.1.1.- Le modalità di misurazione e valutazione

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del direttore generale è collegata:

- agli indicatori di performance organizzativa (obiettivi gestionali) relativi agli ambiti organizzativi di riferimento dei dirigenti apicali;
- al raggiungimento della performance individuale (obiettivi manageriali ed attuativi RPP) dei dirigenti apicali, monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi del direttore generale stesso.

La rilevanza dei tre elementi di valutazione della performance individuale del direttore generale è definita attraverso la pesatura riportata nella tabella 1.

Tabella 1: Pesatura delle componenti della performance attesa

<i>Performance organizzativa (5%-30%)</i>	<i>Performance individuale (95%-70%)</i>	
Obiettivi gestionali dei responsabili apicali	Obiettivi individuali dei responsabili apicali (30%-70%)	Obiettivi organizzativi del Direttore generale (70%-30%)
	- Obiettivi attuativi RPP - Obiettivi manageriali	- Scheda di valutazione

All'interno della performance individuale gli obiettivi possono pesare dal 30% al 70% e i comportamenti organizzativi dal 70% al 30%.

Il percorso di misurazione e valutazione si articola in tre fasi temporali: ex ante, in itinere ed ex post, in coerenza con quanto effettuato per i dirigenti.

Gli obiettivi individuali e di performance organizzativa fanno riferimento alle schede dei dirigenti apicali mentre, per i comportamenti organizzativi verrà utilizzata la seguente scheda (Tabella 2)

Tabella 2: Scheda ex ante: Comportamenti organizzativi

Comportamento organizzativo	Descrizione	Selezione e pesatura
<i>Governance e comunicazione interna ed esterna</i>	• Qualità nella relazione con gli stakeholder	
	• Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	
	• Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	
<i>Pianificazione e controllo</i>	• Verifica della compatibilità delle fonti di finanziamento con i fabbisogni generali di spesa dell'ente ed eventuale proposta di fonti alternative di finanziamento	
	• Coordinamento ed integrazione tecnica delle finalità dei programmi RPP	
	• Coordinamento ed integrazione tecnica degli obiettivi di PEG	
	• Supervisione e analisi dei report del controllo strategico (stato di attuazione dei programmi) e di gestione (report del PEG) e definizione proposte tecniche di riorientamento	
<i>Struttura organizzativa e procedure</i>	• Verifica della coerenza tra linee strategiche dell'amministrazione e struttura organizzativa	
	• Uniformità e compatibilità delle scelte relative alla microstruttura	
	• Supervisione dell'efficacia delle principali procedure amministrative dell'ente e impulso per l'eventuale revisione	
<i>Sistemi di gestione del personale</i>	• Stesura della proposta di piano delle assunzioni sulla base degli indirizzi dell'amministrazione, delle indicazioni dei centri di responsabilità e delle compatibilità finanziarie	
	• Supervisione del piano di formazione dei dirigenti e del personale	
	• Supervisione alla definizione e all'applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni (dirigenziali ed organizzative) e di valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del personale	
	• Supervisione delle progressioni verticali, orizzontali e della rotazione programmata delle mansioni interna ai settori o tra settori	
	• Supervisione delle relazioni sindacali	
	• Capacità di valutazione delle performance	
<i>Sistemi informativi</i>	• Coordinamento ed integrazione delle banche dati e dei sistemi informativi	

13
af

Allegato A

La scheda ex post a supporto della valutazione del direttore generale e la seguente (Tabella 3)

Tabella 3: Scheda ex post: Performance conseguita

A. Performance organizzativa conseguita	
Scala di valutazione	
Punteggi insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 - 5,9	6 - 10

<i>Punteggio</i>	
<i>Peso %</i>	<i>%</i>

B1 - Performance individuale conseguita - obiettivi	
Scala di valutazione	
Punteggi insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 - 5,9	6 - 10

<i>Punteggio</i>	
<i>Peso %</i>	

B2 - Performance individuale conseguita - comportamenti organizzativi	
Scala di valutazione	
Punteggi insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 - 5,9	6 - 10

<i>Punteggio</i>	
<i>Peso %</i>	

NB: il punteggio relativo alla performance organizzativa ed agli obiettivi individuali del direttore generale è definito attraverso il calcolo della media ponderata (rispetto al peso delle relative posizioni) dei punteggi conseguiti dai dirigenti apicali.

Allegato A

Segue Tabella 3

Valutazione Complessiva della performance	
Scala di valutazione	
Punteggi Insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 - 5,9	6 - 10

Valutazione complessiva (media ponderata)	
--	--

Luogo: _____

Data: _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE: _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO: _____



Allegato A

1.1.2.- Il raccordo tra valutazione e retribuzione di risultato

Nella seguente Tabella 4 si identificano i raccordi tra punteggio di performance e % di budget di premialità attribuibile.

Tabella 4: Sistema premiale del Direttore generale

QUANTIFICAZIONE RETRIBUZIONE	
Punteggio esito valutazione	% del budget attribuita
10	100,00
9,9	98,00
9,8	96,00
9,7	94,00
9,6	92,00
9,5	90,00
9,4	88,00
9,3	86,00
9,2	84,00
9,1	82,00
9	80,00
8,9	78,00
8,8	76,00
8,7	74,00
8,6	72,00
8,5	70,00
8,4	68,00
8,3	66,00
8,2	64,00
8,1	62,00
8	60,00
7,9	58,00
7,8	56,00
7,7	54,00
7,6	52,00
7,5	50,00
7,4	48,00
7,3	46,00
7,2	44,00
7,1	42,00
7	40,00
6,9	38,00
6,8	36,00
6,7	34,00
6,6	32,00
6,5	30,00
6,4	28,00
6,3	26,00
6,2	24,00
6,1	22,00
6	20,00
<6	0,00%

NB: Modalità di arrotondamento i punteggi vengono arrotondati per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a 50 centesimi.

Allegato A

1.1.3.- Le fasi del processi di misurazione e valutazione

	OIV	DG	Presi- dente	Note
Pesatura				
Pesatura tra performance organizzativa e individuale			x	Su proposta del Direttore generale
Pesatura tra obiettivi e comportamenti organizzativi			x	Su proposta del Direttore generale
Validazione delle pesature	x			
Definizione della performance individuale attesa	OIV	DG	Presi- dente	Note
Definizione degli obiettivi individuali e degli indicatori di performance organizzativa	Vedi procedura relativa ai dirigenti apicali			
Selezione e pesatura dei comportamenti organizzativi			x	Su proposta del Direttore generale
Validazione di metodo della proposta di comportamenti organizzativi	x			
Valutazione della performance del Direttore generale	OIV	DG	Presi- dente	Note
Proposta di valutazione della performance organizzativa	x			Con l'ausilio della struttura di supporto all'O.I.V.
Proposta di valutazione degli obiettivi	x			Con l'ausilio della struttura di supporto all'O.I.V.
Valutazione dei comportamenti organizzativi			x	
Valutazione della performance del direttore generale			x	

NB: Nel definire la valutazione finale il Presidente potrà utilizzare un fattore correttivo di + o- 10% rispetto al punteggio risultante dalla scheda ex post.

Allegato B

Sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale

Provincia di Milano

Ottobre 2011

pag. 1 all. B



SOMMARIO

1.1.- Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario generale	3
1.1.1.- Le modalità di misurazione e valutazione	3
1.1.2.- Il raccordo tra valutazione e retribuzione di risultato	5
1.1.3.- Le fasi del processi di misurazione e valutazione	6

1.1.- Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale

1.1.1.- Le modalità di misurazione e valutazione

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Generale è collegata ai comportamenti organizzativi che discendono dalle funzioni di cui all'art. 97 del D. Lgs. 267/00.

Il percorso di misurazione e valutazione si articola in tre fasi temporali: ex ante, in itinere ed ex post, in coerenza con quanto effettuato per il Direttore Generale ed i dirigenti.

La scheda relativa ai comportamenti organizzativi è quella riportata dalla Tabella 1

Tabella 1: Scheda ex ante: Comportamenti organizzativi

Comportamento organizzativo	Descrizione	Selezione e pesatura
<i>Supporto agli organi dell'ente</i>	<ul style="list-style-type: none"> capacità di svolgere le funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti 	
<i>Grado di collaborazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> capacità di partecipare attivamente alla "vita" amministrativa, svolgendo un ruolo non solo consultivo ma anche propositivo, pur nell'ambito delle competenze del Segretario 	
<i>Assistenza alla Giunta</i>	<ul style="list-style-type: none"> Capacità di svolgere funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni della Giunta 	

IP
CF

Allegato B

La scheda ex post a supporto della valutazione del Segretario Generale e la seguente (Tabella 2)

Tabella 2: Scheda ex post: Performance conseguita

A1 - Performance individuale conseguita - comportamenti organizzativi	
Scala di valutazione	
Punteggi Insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 - 5,9	6 - 10

Comportamenti organizzativi	Peso %	Punteggio
Supporto agli organi dell'ente		
Grado di collaborazione		
Assistenza alla Giunta Provinciale		
<i>Punteggio medio ponderato</i>	<i>100%</i>	

Luogo: _____

Data: _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE: _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO: _____

16


1.1.2.- Il raccordo tra valutazione e retribuzione di risultato

Per il Segretario Generale la retribuzione di risultato potenziale assegnabile corrisponde al 10% del monte salari (art. 42, CCNL dei Segretari del 16 maggio 2001).

Il Sistema di misurazione e valutazione chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un giudizio almeno sufficiente (punteggio pari a 6). Nella seguente Tabella 3 si identificano i raccordi tra punteggio di performance e % di budget di premialità attribuibile.

Tabella 3: Sistema premiale del Segretario Generale

QUANTIFICAZIONE RETRIBUZIONE	
Punteggio esito valutazione	% del budget attribuita
10	100,00
9,9	98,00
9,8	96,00
9,7	94,00
9,6	92,00
9,5	90,00
9,4	88,00
9,3	86,00
9,2	84,00
9,1	82,00
9	80,00
8,9	78,00
8,8	76,00
8,7	74,00
8,6	72,00
8,5	70,00
8,4	68,00
8,3	66,00
8,2	64,00
8,1	62,00
8	60,00
7,9	58,00
7,8	56,00
7,7	54,00
7,6	52,00
7,5	50,00
7,4	48,00
7,3	46,00
7,2	44,00
7,1	42,00
7	40,00
6,9	38,00
6,8	36,00
6,7	34,00
6,6	32,00
6,5	30,00
6,4	28,00
6,3	26,00
6,2	24,00
6,1	22,00
6	20,00
6	0,00%

NR Modalità di arrotondamento: i punteggi vengono arrotondati per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a 50 centesimi

1.1.3.- Le fasi del processi di misurazione e valutazione

	Atti organizzativi			
	GIA	del. dir.	Procedure	Note
Definizione della performance individuale attesa				
Pesatura dei comportamenti organizzativi			X	Su proposta del Segretario Generale
Valutazione della performance				
Valutazione della performance			X	