



**COMUNE DI MONTERIGGIONI  
PROVINCIA DI SIENA**

**RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI  
VALUTAZIONE SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE,  
DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

(ai sensi dell'art. 46, comma 2 del vigente Regolamento per la disciplina degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 94 in data 11.05.2011 e del punto 2 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Monteriggioni, approvato con deliberazione della G.C. n. 72 in data 19.04.2012)

---

INDICE:

- 1) Riferimenti normativi
  - 2) Attuazione del Ciclo della performance nel Comune di Monteriggioni
  - 3) La strutturazione del Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Monteriggioni
-

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

La presente relazione si pone quale preciso adempimento, dapprima sancito dal D. Lgs. n. 150/09 e, successivamente trasfuso e fatto proprio dal Comune di Monteriggioni all'interno del proprio Regolamento per la disciplina degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 94 del 12.05.2011. L'art. 53 del Regolamento medesimo, infatti, illustrando le funzioni del Nucleo di Valutazione prevede, appunto, che a quest'ultimo compete, fra l'altro, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Di seguito, il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Monteriggioni (approvato con deliberazione della G.C. n. 72 in data 19.04.2012) attribuisce al Nucleo il monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della Performance organizzativa ed individuale, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione ed attesta, altresì, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

## **ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI MONTERIGGIONI**

Il Ciclo della Performance, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle Amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per quanto riguarda l'attuazione delle fasi di cui alle lett. a), b) e c) si significa che Il Comune di Monteriggioni ha approvato il PEG e Piano della Performance con deliberazione della G.C. n. 30 in data 24.02.2011, a cui hanno fatto seguito ulteriori deliberazioni di variazione approvate dalla G.C. in data 04.08.2011 (n. 131) e in data 06.10.2011 (n. 173) in cui sono stati esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità. Il PEG è lo strumento in cui si individuano gli obiettivi strategici per ogni singola Area, le risorse finanziarie, strumentali ed umane dedicate e le relative tempistiche di attuazione finale, mentre il Piano della Performance è il documento nel quale gli obiettivi in precedenza individuati vengono scomposti e declinati in una serie di elementi e parametri utili alla immediata "pesatura" dell'obiettivo medesimo e alla successiva fase di valutazione dei Responsabili. Tali elementi si sostanziano nella scomposizione dell'obiettivo in una più azioni, in relazione a ciascuna delle quali viene individuata la tempistica di attuazione, i soggetti destinatari (esterni/interni), l'indicatore di attuazione (di processo e di risultato), la tipologia di obiettivo (miglioramento o mantenimento). Il Nucleo di Valutazione ha effettuato un intervento di monitoraggio "in itinere" in occasione della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi, prevista all'interno della salvaguardia degli equilibri di bilancio di competenza del Consiglio Comunale da adottarsi entro il mese di settembre.

Per quanto concerne l'attuazione della fase di cui alla lett. d), il Comune di Monteriggioni, per mezzo del presente Nucleo, sta procedendo in questi giorni alla effettuazione delle valutazioni della Performance individuale ed organizzativa come di seguito illustrato.

Per quanto concerne l'attuazione della fase di cui alla lett. e), il presente Nucleo, dapprima in fase di predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione, e, in un secondo momento, effettuando la valutazione dei Responsabili di P.O. comprova l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Per quanto concerne l'attuazione della fase di cui alla lett. f), il Comune di Monteriggioni procederà alla pubblicazione sul sito istituzionale degli esiti della valutazione della Performance individuale dei Responsabili di P. O, degli esiti della valutazione della Performance organizzativa di ciascuna Area e di quella complessiva dell'ente.

## **LA STRUTTURAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL COMUNE DI MONTERIGGIONI**

Con il termine "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*" si intende il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della Performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance nasce nell'ambito delle previsioni contenute nella legge delega n. 15/2009 e del successivo decreto legislativo n. 150/09 (artt. 7 e 9) ed in ossequio ai principi dettati dalle deliberazioni della CIVIT e delle Linee Guida ANCI in materia di Ciclo della Performance che hanno introdotto come elementi qualificanti e prioritari il concetto di "Performance organizzativa" direttamente collegato a quello di "Performance individuale", unitamente alla necessità di avvicinare sempre più le Pubbliche Amministrazioni ai propri cittadini. L'adozione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance, oltre a rispondere alla specifica esigenza normativa, deriva dalla necessità di dotare l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei propri risultati. Un Sistema efficace deve pertanto perseguire molteplici finalità, tra cui:

- verifica degli obiettivi raggiunti;
- informazione e orientamento dei processi decisionali;
- gestione più efficace delle risorse;
- promozione dei processi di miglioramento e della qualità nella P.A.;
- valorizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive.

Il Comune di Monteriggioni ha costruito il proprio Sistema con un percorso articolato che ha preso le proprie mosse dalle previsioni del Decreto legislativo n. 150/09 cui sopra si faceva riferimento, il quale può essere così schematicamente riassunto:

- con decreto sindacale n. 16 in data 06.09.2010, a seguito di effettuazione di una procedura ad evidenza pubblica, è stato nominato l'attuale Nucleo di Valutazione composto nelle persone del Segretario Comunale e di due membri esperti esterni in possesso dell'esperienza professionale espressamente prescritti dal Decreto legislativo n. 150/09 per lo svolgimento del suddetto incarico. I curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione sono stati pubblicati nel sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito";

- con deliberazione della G.C. n. 94 del 12.05.2011 è stato approvato il nuovo Regolamento comunale per la disciplina degli Uffici e Servizi, il cui Titolo I – Parte Terza (Sistema permanente di valutazione, di incentivazione e sanzionatorio del personale) è stato interamente rivisitato e strutturato secondo i principi ispiratori rinvenibili nei primi tre Titoli del D. Lgs. n. 150/09. La deliberazione è stata pubblicata nel sito istituzionale dell’ente, nell’apposita sezione “Trasparenza, valutazione e merito”;
- con deliberazione della G.C. n. 72 in data 19.04.2012 l’Amministrazione Comunale ha costruito il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Monteriggioni, il quale risulta articolato su tre segmenti:
  - **Performance individuale:** competenza professionale e raggiungimento degli obiettivi dei titolari di P.O. e degli altri dipendenti non titolari di P.O.;
  - **Performance organizzativa:** la Performance ottenuta dall’Ente nel suo complesso per ciò che concerne il livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
  - **Performance a livello di Ente:** livello di raggiungimento degli obiettivi dell’intero Ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, eventualmente integrata dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Monteriggioni è stato pubblicato nel sito istituzionale dell’ente, nell’apposita sezione “Trasparenza, valutazione e merito”.

Nel Comune di Monteriggioni non sono previste figure dirigenziali, pertanto, la misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale (titolare di P.O. e non) sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi. La valutazione della “Performance individuale” dei Responsabili di P.O. (segmento 1 del Sistema), che costituisce l’ambito di valutazione principale del Sistema di valutazione (così come previsto sia dall’art. 9 del D. Lgs. n. 150/09 sia dall’art. 50 del Regolamento comunale sopra citato), è effettuata sulla base dei seguenti quattro profili (o sezioni):

- a) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) Comportamenti organizzativi (comportamenti, competenze professionali e manageriali dimostrate, abilità, innovazione) avvalendosi anche dell’ausilio di schede di autovalutazione compilate dai Responsabili di P.O. nonché delle schede di valutazione effettuate dai dipendenti nei confronti dei relativi Responsabili di cui al successivo punto 7.2. da consegnarsi, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno;
- c) Qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura;
- d) Capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione della “**Performance organizzativa**” (segmento 2 del Sistema) riguarda l’impatto esterno delle attività e dei servizi oggetto degli obiettivi inseriti negli strumenti di programmazione dell’Ente (PEG e Piano della Performance) ed il conseguente grado di soddisfazione dell’utenza in riferimento ai risultati raggiunti. La misurazione della Performance organizzativa ha l’obiettivo di valutare:

- A) L’effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema;
- B) L’aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla cittadinanza, con particolare riferimento:
  - alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - all’impatto sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
  - allo sviluppo quali - quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione e

l'implementazione di un sistema strutturato di raccolta e valutazione della "customer satisfaction".

La misurazione della Performance organizzativa è data dalle somma dei profili A e B, posto che, per quanto concerne il profilo A, sarà effettuata la media i punteggi conseguita dall'insieme degli obiettivi assegnati a ciascuna Area, mentre, per quanto concerne il profilo B, la valutazione sarà effettuata dagli utenti specificamente individuati nel Piano della Performance come destinatari degli obiettivi, i quali saranno chiamati ad esprimere il loro giudizio mediante appositi questionari, previa informativa ai medesimi fornita tramite il sito istituzionale o altri mezzi idonei (lettere o SMS), i quali saranno inseriti in una sezione dedicata del sito istituzionale del Comune e che, una volta compilati, dovranno essere successivamente inviati per posta elettronica all'indirizzo e mail del Segretario Comunale.

A tale riguardo, il Sistema prevede che, per ogni singola Area, le proposte annuali di PEG e del Piano della Performance debbano prevedere almeno un obiettivo al cui interno sia contenuto un indicatore di "outcome" utilizzabile per la misurazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni.

**Per l'anno 2011, anno di prima applicazione del Sistema, la valutazione della Performance organizzativa sarà incentrata esclusivamente sul profilo A.**

La valutazione della "**Performance dell'Ente**" (segmento 3 del Sistema) è rappresentata dal livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero Ente, espresso dalla media dei punteggi conseguiti dalle singole Aree per quanto concerne la rispettiva Performance Organizzativa.

Monteriggioni, li 20.04.2012

Letto, confermato e sottoscritto

Dr. Roberto Gamberucci



Dr. Luciano Benedetti



Dr.ssa Lorenza Faleri

