



Comune di Brandizzo

VERBALE DI RIUNIONE

Cod.: MOD-6.2-03

Rev.: 3

Data: 8.10.2015

Pagine: 1 di 1

Data 12.12.2018 Verbale n. 7/NdV	Alle ore 15.00	Relatore/Responsabile riunione Il Nucleo di Valutazione In originale firmato Dr. Armando Bosio
-------------------------------------	----------------	---

MOTIVAZIONE INCONTRO

☐ Formazione	☐ Aggiornamento	☐ Informazione	☐ Comitato di Direzione	☒ Altro (specificare) Nucleo di Valutazione
--	---	--	---	--

OGGETTO INCONTRO

Validazione del sistema di misurazione della performance e valutazione del personale delle posizioni organizzative e dei RUO

ARGOMENTI

Validazione performance e valutazione personale

DECISIONI ADOTTATE

Il nucleo prende atto ed accetta la richiesta formulata dalle OOSS circa la rimodulazione dei pesi da assegnare alla scheda di misurazione valutazione dipendenti e RUO, assegnando alla sezione il peso di 60 ed alla sezione 3 il peso di 40.

Viene quindi approvato nella sua versione definitiva, il sistema di misurazione e valutazione della performance che si allega al presente.

Lo stesso sarà oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

VALUTAZIONE PREVISTA

☐ sì		☐ no
Quando ☐ a fine intervento ☐ (altro)		
Chi _____		
Come ☐ test scritto ☐ test orale		
☒ on the job (specificare come e chi valuta): valutazione annuale legata alla corresponsione dell'indennità di risultato		
☐ (altro, specificando come e chi valuta) _____		

ELENCO PARTECIPANTI

N°	Partecipante	Firma	N°	Partecipante	Firma
1	Verneau Diana	In originale firmato			



COMUNE DI BRANDIZZO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 233 del 21/12/2018
Affisso all'Albo Pretorio Informatico dal 28/12/2018 al 12/01/2019
Esecutivo dal 7/01/2019

PREMESSA

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il successivo decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ad oggetto "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" (di seguito Decreto), introducono il concetto di ciclo di gestione della performance e relativi strumenti di attuazione.

L'articolo 7 originario del Decreto disponeva, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche valutassero annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottassero un apposito "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (di seguito Sistema).

Con D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", di fatto è stata modificata la disciplina della performance e si rende quindi necessario adeguare il Sistema a quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificati da detto decreto.

Il presente Sistema viene adottato nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, delle direttive adottate nel tempo da ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da ANCI nello specifico per gli Enti Locali e delle norme contrattuali, in ultimo il CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 21.5.2018.

Il Sistema del Comune di Chioggia disciplina, tra le altre cose, la performance individuale dei dipendenti dell'Ente con riferimento separatamente ai titolari di posizione organizzativa, ed al personale secondo la categoria professionale di appartenenza.

Il presente Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance
- gli strumenti previsti dal ciclo della performance
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema
- le modalità di raccordo e integrazione con il controllo di gestione
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente
- le procedure ed i soggetti della valutazione.

Va sin da subito precisato che, relativamente al ciclo di gestione della performance (di cui al Titolo II - misurazione valutazione e trasparenza della performance - del D.Lgs 150/09 e smi), è l'art. 16 che stabilisce gli articoli e i commi rispetto a cui gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti. In relazione a questo è opportuno quindi segnalare quanto stabilito dal comma 2 del citato art 16: "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.)

Ne consegue che il presente Sistema potrà subire ulteriori integrazioni e modificazioni nel corso del tempo, proprio in considerazione di tali accordi, linee guida, indirizzi e quant'altro verrà utilizzato per ottimizzare il ciclo di gestione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità, della trasparenza ed efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Obiettivo del presente documento è quello di delineare il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Brandizzo, evidenziando la correlazione tra i diversi strumenti previsti nell'ambito del ciclo della performance (di programmazione, di controllo, finanziari, economici e non) e tracciando le linee guida per l'implementazione continua del sistema (come richiesto dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/09 e smi).

Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione strategica dell'Ente, la programmazione con la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento alle strutture dell'Ente (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale), fino ad arrivare alla valutazione.

Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso (organi di indirizzo politico-amministrativo, il Segretario Comunale, i Responsabili e tutto il personale) e, nel rispetto dei principi della trasparenza e della semplificazione, viene portato a conoscenza degli stakeholder (i cittadini e tutti i portatori di interesse dell'Ente).

I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:

- a) coerenza tra politiche, strategia, pianificazione ed operatività, il tutto attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino
- c) miglioramento continuo, in coordinamento con il sistema qualità dell'Ente certificato ISO 9001
- d) misurabilità degli obiettivi e delle azioni

In particolare occorre soffermare l'attenzione su quanto disposto dall'articolo 7 del Decreto, così come integrato e modificato dal D.Lgs. 74/2017:

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance é svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9; c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, é adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 1 - Finalità

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance persegue, tra gli altri, le seguenti finalità:
 - guidare i processi decisionali, sulla base delle informazioni rese disponibili
 - rappresentare in modo integrato il livello di performance organizzativa ed individuale, attesi ed effettivamente realizzati, esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi con evidenziazione degli eventuali scostamenti, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio
 - verificare il conseguimento degli obiettivi, attraverso la definizione di opportuni indicatori di performance che misurino in modo puntuale l'attività svolta dall'Ente
 - gestire in maniera più efficace sia le risorse sia i processi organizzativi, attraverso un costante monitoraggio
 - promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità, anche attraverso il ricorso allo strumento delle Carte dei Servizi, alle certificazioni di qualità, alle customer satisfaction ed altri strumenti
 - assicurare la trasparenza (pubblicazione delle informazioni sul sito internet, individuazione dei soggetti responsabili), sia per i soggetti interni all'amministrazione che per gli interlocutori esterni alla stessa
 - individuare puntualmente il grado di raggiungimento dei risultati dell'Ente e delle sue strutture, quale occasione per ripensare ai servizi erogati e promuovere azioni di miglioramento organizzativo
 - utilizzare il processo valutativo per migliorare le proprie capacità e le proprie competenze, nonché l'intero processo di programmazione e controllo
 - incrementare i livelli di efficacia ed efficienza a tutti i livelli: nei processi, nelle attività, nella gestione delle risorse.
2. La fase di pianificazione avvia il ciclo di gestione della performance. Il quadro complessivo di regole e strumenti è organizzato in una logica top down che, partendo dalla pianificazione strategica, declina nella programmazione operativa gli obiettivi di breve periodo, individuali, di gruppo, di settore, trasversali, di Ente.
3. Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente.

4. Il collegamento tra obiettivi e risorse si ottiene integrando il ciclo di gestione della performance con il ciclo della programmazione economico/finanziaria, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata.

Art. 2 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, muovendo dal collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione: in particolare, il sistema di valutazione della Performance individuale, una volta definito il quadro dei risultati che l'Ente si propone di raggiungere, misura il raggiungimento da parte dei Responsabili di area/settore in posizione organizzativa e dei dipendenti degli obiettivi assegnati.
2. La performance è valutata, oltre che in relazione al contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura e alla performance organizzativa, anche in relazione all'effettivo apporto individuale fornito dal singolo per il conseguimento dei risultati attesi. La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata mediante obiettivi ed indicatori di performance volti a rilevare come ciascuno svolga le attività assegnate e in che misura le prestazioni rispondano ai risultati attesi dall'Ente. Proprio dalla qualità dell'apporto individuale e dalla capacità di operare in maniera integrata da parte di tutti, derivano i risultati più efficaci per l'Ente nel suo complesso e nel primario interesse dei propri stakeholder.

Art. 3 - Il Sistema della performance - area responsabili in posizione organizzativa

1. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance relativo all'area responsabili in posizione organizzativa prevede che la misurazione della performance avvenga nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto, art. 9, comma 1, così come integrato dal D.Lgs. 74/2017:
La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. I contenuti riportati nel citato art. 9, comma 1, per il Comune di Brandizzo si traducono in una scheda di misurazione e valutazione per i responsabili in posizione organizzativa che si compone di tre sezioni:
 - Sezione 1: valutazione obiettivi e correlati indicatori di performance. Peso 60
 - Sezione 2: capacità di valutare i propri collaboratori. Peso 10
 - Sezione 3: contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza tramite i comportamenti organizzativi e competenze. Peso 30.

3.1 - Sezione 1

1. Gli obiettivi di esercizio vengono affidati a ciascun Responsabile, in base all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, con il Piano Performance-PEG.
2. Gli obiettivi vengono redatti su apposite "schede" che contengono gli elementi necessari per la definizione, presentazione, misurazione intermedia ed infine per la valutazione finale, tramite apposito software gestionale. Sono definiti prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento e devono avere le seguenti caratteristiche:
 - rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
 - specifici e misurabili;
 - tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate
 - riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno o comunque coerenti con la durata del DUP (documento unico di programmazione)
 - commisurati ai valori di riferimento che rappresentano il target da raggiungere
 - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili
 - coerenti con gli atti di pianificazione
 - sfidanti, cioè complessi da raggiungere, ma possibili e devono riguardare elementi significativi per l'attività del valutato.

3. Per una efficace programmazione, controllo, misurazione e valutazione, gli obiettivi devono quindi indicare:
- il responsabile
 - le azioni che si svolgeranno
 - la tempistica di riferimento
 - gli indicatori di performance
 - il personale coinvolto
 - i riferimenti al bilancio per le risorse economiche.
 - i riferimenti alla pianificazione e programmazione di Ente.
4. Tutti gli obiettivi sono correlati a indicatori di performance, identificati tra quelli di carattere temporale, quantitativo, qualitativo, di efficacia, efficienza tecnica o economica, di risultato. Gli indicatori consentono la puntuale valutazione dei risultati raggiunti rispetto alla programmazione e rispetto ai target assegnati, possono essere rappresentati da una misura elementare o dal rapporto tra misure elementari. A ciascun indicatore si associa quindi una grandezza, empiricamente rilevabile e univocamente misurabile, attraverso la quale effettuare una valutazione della performance programmata e realizzata. Gli indicatori a loro volta vengono valorizzati a preventivo, in fase di programmazione, con un valore atteso che rappresenta il risultato che ci si prefigge di ottenere.
5. Il sistema degli obiettivi è soggetto ad un momento di monitoraggio concomitante, cioè in corso di esercizio, da realizzarsi secondo i tempi e le modalità previste dai vigenti regolamenti degli uffici e dei servizi, di contabilità e dal sistema dei controlli interni. Tale monitoraggio intermedio, le cui risultanze vengono tempestivamente trasmesse al Segretario Comunale ed all'OIV/ Nucleo di Valutazione, ha tra le sue finalità quella di effettuare una verifica circa la coerenza tra le attività avviate e gli indirizzi assegnati in sede di programmazione, anche al fine di valutare eventuali correttivi all'azione e/o alla programmazione.
6. Sulla base delle risultanze finali, ciascun Responsabile predispone entro i primi quindici giorni del mese di febbraio dell'anno successivo all'esercizio in valutazione, la propria relazione che viene sottoposta al Nucleo di Valutazione. Tale organismo, a cui spetta il compito di elaborare la proposta di valutazione dei Responsabili di area/settore, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, anche sulla base di specifiche analisi ed informazioni richieste e fornite dal Controllo di Gestione dell'Ente e/o specifici approfondimenti richiesti agli uffici e servizi interessati e coinvolti nel processo.
7. A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell'organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento secondo la vigente scala di misurazione: il risultato di questa sezione rappresenta parte della valutazione.
8. Le risultanze in termini di grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, saranno comunicate e rese accessibili agli stakeholder attraverso la Relazione sulla Performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale su proposta del Responsabile servizio Personale, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Brandizzo nella sezione Amministrazione Trasparente "Performance".

3.2 - Sezione 2

1. All'interno di questa sezione viene valutato un elemento specifico: la "capacità di valutare", come espressamente previsto dal comma 1, lettera d, dell'art. 9 del Decreto.
2. È richiesto ai Responsabili di dimostrare la capacità di valutazione tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

3.3 - Sezione 3

1. Con questa sezione si misura l'apporto personale e la qualità del contributo del Responsabile alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura in termini di competenze, capacità, abilità e comportamenti organizzativi agiti. Tutti questi elementi vengono raccolti in 8 fattori (item), con correlati obiettivi e indicatori.
2. Per questa valutazione l'OIV/Nucleo di Valutazione si avvale del contributo del Segretario Comunale, al quale è attribuito il ruolo di raccordo tra l'organismo e l'organizzazione dell'Ente.

Art. 4 - Il Sistema della performance - area dipendenti

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance - area dipendenti, prevede che la misurazione della performance individuale per i dipendenti rispetti quanto stabilito dall'art. 9 comma 2:
La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2. Di conseguenza il sistema di valutazione in dell'Ente tiene conto di quanto previsto dalla normativa. In particolare la sessione dedicata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed al contributo assicurato dal dipendente alla performance, prevede che tali obiettivi vengano prestabiliti nella logica dell'albero della performance e siano quindi contenuti nel Piano Performance-PEG.
3. I contenuti riportati nel citato art. 9, comma 2, per il Comune di Brandizzo si traducono in una scheda di misurazione e valutazione per i dipendenti che si compone di due sezioni:
Sezione 1: valutazione obiettivi e correlati indicatori di performance. Peso 60
Sezione 3: contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza tramite i comportamenti organizzativi e competenze. Quest'ultima sezione ha alcune differenziazioni per i Responsabili di unità operativa. Peso 40.
4. Al personale dell'area dipendenti, destinatario delle valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale. I criteri, le modalità di attribuzione e le risorse disponibili vengono definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi del vigente CCNL.

Art. 5 - Il Sistema della performance - Il Segretario Comunale

1. Per la valutazione del Segretario Comunale valgono tutte le considerazioni sin qui espresse, in particolare nel precedente art. 3.
2. La scheda è suddivisa in 2 sezioni:
 - Sezione 1: valutazione obiettivi e correlati indicatori di performance. Peso 70
 - Sezione 3: contributo assicurato alla performance e all'organizzazione dell'Ente tramite i comportamenti organizzativi e competenze. Peso 30.Anche per le schede vale quanto già indicato nell'art. 3.

Art. 6 - I soggetti della valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta da:
 - a) Sindaco, cui compete, su proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione, la valutazione annuale dei Responsabili di area/settore e del Segretario Comunale
 - b) L'OIV/Nucleo di valutazione è chiamato a esprimere la propria proposta di valutazione al Sindaco per il Segretario Comunale, i Responsabili di area e per i Responsabili di settore che si trovino in posizione apicale rispetto all'ambito di attività ad essi affidato.
 - c) Il Responsabile di area esprime la valutazione per i Responsabili di settore ad esso assegnati e per il personale di settori mantenuti ad interim.
 - d) I Responsabili di settore esprimono la valutazione per tutto il personale ad essi assegnato e la stessa dovrà essere validata dai Responsabili di area, se nominati.
2. Le valutazioni vengono assegnate sulle schede, differenziate a seconda dei ruoli ricoperti, riportate in allegato al presente documento.

Art. 7 - Il contenzioso

1. Dalla consegna della scheda di valutazione il Segretario Comunale ha 20 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi congiuntamente al Sindaco e all'OIV/Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione deve convocare il Segretario entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso e presentare, entro i successivi 10 giorni dal colloquio, idonea relazione al Sindaco al quale spetterà il compito finale di rivedere o meno la valutazione assegnata in prima istanza.
2. Dalla consegna della scheda di valutazione i Responsabili di area/settore (apicali) hanno 20 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi congiuntamente al Segretario Comunale e all'OIV/Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione deve convocare il reclamante entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso e presentare, unitamente al Segretario e entro i successivi 10 giorni dal colloquio, idonea relazione al Sindaco al quale spetterà il compito finale di rivedere o meno la valutazione assegnata in prima istanza.
3. Dalla consegna della scheda di valutazione ciascun dipendente ha 20 giorni di tempo per proporre ricorso avverso la valutazione, da presentarsi al Responsabile valutatore e per conoscenza al Segretario Comunale. Il Responsabile unitamente al Segretario deve convocare il dipendente entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso e, nei successivi 10 giorni dal colloquio, esprimersi confermando o rivedendo la scheda di valutazione oggetto del ricorso.

Art. 8 - Il processo di misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione dei risultati prodotti in un determinato periodo. Il principale strumento di riferimento per la misurazione della performance è rappresentato dagli indicatori di performance, di risultato, di efficienza, di efficacia e di qualità.
2. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dalle strutture organizzative preposte, attraverso la redazione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nel Piano Performance-PEG.
3. A seguito di tali verifiche possono essere approvati eventuali interventi correttivi, necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e quindi per il raggiungimento dei risultati prefissati dall'Amministrazione.
4. La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, risultati ed impatti, vengono analizzate alla luce degli obiettivi che l'Amministrazione aveva il compito di raggiungere. La valutazione è quindi il processo mediante il quale si definisce il livello di performance raggiunta e si identificano le cause dello scostamento rispetto al livello atteso. Obiettivo della valutazione è comprendere se l'Ente abbia raggiunto i propri obiettivi e verificare se il raggiungimento di tali obiettivi abbia creato valore per i propri portatori d'interesse e per il territorio di riferimento.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve quindi essere coerente anche con il sistema dei controlli interni dell'Ente.
6. La procedura prevede un insieme articolato di fasi così sintetizzabili:
 - predisposizione in corso d'esercizio di almeno uno stato di avanzamento intermedio degli obiettivi assegnati a cura del Segretario Comunale e dei Responsabili di area/settore, discusso preventivamente con il personale assegnato alla propria organizzazione
 - predisposizione delle relazioni di rendicontazione finale a cura del Segretario Comunale e dei Responsabili di area/settore, discusso preventivamente con il personale assegnato alla propria organizzazione
 - avvio formale del processo di valutazione, nell'ordine:
 - Responsabili di area/settore con incontri individuali con il personale da valutare e consegna delle schede di valutazione compilate e sottoscritte da tutti gli interessati al servizio Personale, di norma entro il mese di febbraio.
 - Predisposizione da parte del servizio Personale di un report sui punteggi assegnati nelle valutazioni dei Responsabili di area/settore, da consegnarsi all'OIV/Nucleo di Valutazione
 - OIV/Nucleo di Valutazione con incontri individuali o meno con i Responsabili di area/settore, di norma entro il mese di marzo, con eventuali approfondimenti istruttori da richiedere agli uffici e servizi interessati o agli uffici di controllo.
 - incontro tra l'OIV/Nucleo di Valutazione e il Segretario Comunale per la parte di valutazione che vede la loro collaborazione
 - consegna al Sindaco delle proposte di valutazione, predisposte dall'OIV/Nucleo di Valutazione, per il Segretario Comunale e per i Responsabili di area/settore
 - consegna delle schede valutazione al Segretario Comunale e ai Responsabili di area/settore per la sottoscrizione
 - Predisposizione da parte del Responsabile servizio Personale della Relazione sulla performance, da validarsi a cura dell'OIV/Nucleo di Valutazione e da approvarsi con deliberazione di Giunta Comunale, nei tempi fissati per legge.

Art. 9 - Dalla misurazione e valutazione alla relazione sulla performance

1. Il Decreto prevede che, per dare completamento al ciclo di gestione della performance, dopo aver strettamente correlato il processo di programmazione degli obiettivi da un lato e quello di misurazione e valutazione del loro grado di raggiungimento dall'altro, si giunga ad avviare una integrazione graduale e senza soluzione di continuità fra il controllo di gestione e gli strumenti della rendicontazione, passando, nei fatti, da una concezione autoreferenziale ad una concezione di apertura ai cittadini ed agli utenti.
2. Il Decreto, infatti, prevede espressamente che il ciclo di gestione della performance si concluda con l'apposita Relazione sulla performance, che costituisce lo strumento per dimostrare la misurazione e la valutazione dei risultati e per garantire la totale trasparenza ed accessibilità.
3. La relazione viene predisposta dal Responsabile servizio Personale sulla base delle relazioni presentate dal Segretario Comunale e dai Responsabili di area/settore, del verbale redatto dall'OIV/Nucleo di Valutazione con il quale si consegnano le proposte di valutazione al Sindaco; validata dall'OIV/Nucleo di Valutazione; proposta alla Giunta Comunale per l'approvazione ed, infine, pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Brandizzo nella sezione Amministrazione Trasparente "Performance".