



Provincia  
di Milano

ORIGINALE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 290/2011 Rep. Gen.

Atti n.118794/4.6/2011/17

**Oggetto: Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti.**

Addì 29 luglio 2011 alle ore 12.15, previa apposita convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale nella consueta sala delle adunanze.

Sono presenti i Sigg.:

*Presidente*

**GUIDO PODESTA' assente**

*Vice Presidente*

**NOVO UMBERTO MAERNA assente**

*Assessori Provinciali*

**LUCA AGNELLI**

**FABIO ALTITONANTE**

**STEFANO BOLOGNINI**

**ROBERTO CASSAGO**

**PAOLO GIOVANNI DEL NERO**

**GIOVANNI DE NICOLA**

**SILVIA GARNERO**

**MARINA LAZZATI assente**

**MASSIMO PAGANI assente**

**LUCA SQUERI**

**CRISTINA STANCARI assente**

Presiede l'Assessore Anziano Roberto Cassago

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

E' altresì presente il Direttore Generale dott. Mario Benaglia.

### 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;

**RITENUTO**, 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 l'allegato, parte integrante del presente provvedimento, composto da n.3 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 del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti.**

### **RELAZIONE TECNICA:**

L'art. 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, c.d. Decreto Brunetta, 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 legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, c.d. Decreto Brunetta, 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 comma 2 prevede che la misurazione e la valutazione della performance del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono 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.

Il d.lgs. 150/2009 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: di "disciplina del sistema di gestione della performance, per la revisione del sistema di valutazione del personale al fine di renderlo più aderente ai principi previsti dal d.lgs. 150/2009 e dalle diverse Deliberazioni della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) e delle Linee Guida ANCI e UPI.

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

Il Direttore Trattamento Economico e previdenziale ha trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione il "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale dei dipendenti*" e lo stesso nella riunione del 13 giugno 2011 lo ha validato, come previsto dalla normativa vigente.

Nell'incontro del 16 giugno 2011 è stata data informativa alle OO.SS. dei dipendenti in merito al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale dei dipendenti", in seguito alle osservazioni presentate sono state apportate delle modifiche che non hanno stravolto il sistema.

Le organizzazioni sindacali ne hanno preso atto nell'incontro del 15 luglio 2011.

Il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale dei dipendenti" nella stesura risultante dalle citate modificazioni è stato nuovamente inoltrato all'Organismo Indipendente di valutazione che, nella seduta del 18 luglio 2011, lo ha validato.

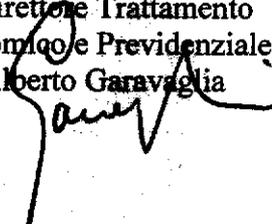
La CIVIT, nella seduta del 28 giugno 2011, ha espresso il suo orientamento favorevole alle linee guida dell'Unione Province Italiane in materia di performance, trasparenza e integrità nelle Province italiane, frutto di un lavoro congiunto e di una collaborazione nell'ambito del tavolo tecnico CIVIT-UPI.

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

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;

Data 19 luglio 2011

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 Generale;

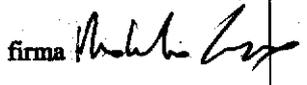
Visti:

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

**DELIBERA**

- 1) Di approvare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei Dipendenti" della Provincia di Milano, come da allegato che costituisce parte sostanziale e integrante al 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 19/7/2011 firma 

**PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA**  
(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

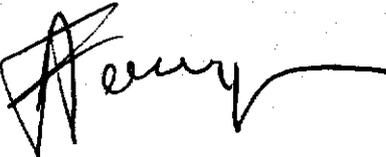
IL DIRETTORE

Nome rag. Gilberto Garavaglia

data 18/7/2011 firma 

IL DIRETTORE

nome

data 18/7/2011 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 firma

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**  
(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

- Favorevole
- Non dovuto

**IL DIRETTORE AREA  
PROGRAMMAZIONE RISORSE FINANZIARIE**

Nome dr. Vittorio Boccaletti data 19/7/2011 firma 

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

*[Signature]*

V.  
IL SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

**PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione della presente deliberazione, mediante:  
 inserimento nel sito informatico della Provincia di Milano ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69;  
 affissione all'Albo Pretorio, ai sensi del 1° comma, dell'art.124 del D. Lgs. n.267/2000 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.

Milano li 29 LUG. 2011

V.  
IL SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

Si attesta l'avvenuta pubblicazione della presente deliberazione nel sito informatico della Provincia di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.

Milano li 04 AGO. 2011

Firma

*[Signature]*

Si attesta la pubblicazione mediante affissione all'albo Pretorio della Provincia di Milano come disposto dall'art.124, co.1, D. Lgs. n.267/2000.

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 04 AGO. 2011

V.  
Il Segretario Generale

*[Signature]*

**ESECUZIONE**

La presente deliberazione viene trasmessa per la sua esecuzione a:

Al Settore Trattamento Economico e Previdenziario

Milano li 22 AGO. 2011

Il Direttore Generale

*[Signature]*

ESPOSTA ALL'ALBO PRETORIO DAL 04/08 AL 19/08/2011

*[Signature]*  
SERVIZIO GESTIONE ARCHIVIO E PROTOCOLLO

**Sistema di misurazione e valutazione  
della performance  
individuale dei dipendenti**

**Provincia di Milano**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

### Premessa

Il sistema sarà sperimentale, nel corso del 2011 saranno testati istituti, criteri e metodologie in modo da studiarne gli effetti e valutarne l'impatto.

### Disposizioni generali

La Provincia di Milano ritiene che la misurazione e la valutazione della performance consentano il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e costituiscano opportunità di crescita delle competenze professionali per i dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito, in base alla vigente normativa.

La metodologia adottata si fonda sulle esperienze precedenti maturate presso l'ente con una scheda che consente di valutare le competenze, i comportamenti organizzativi e la capacità di raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti.

È garantita inoltre la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance, sia nei confronti dei cittadini, sia nei confronti dei propri dipendenti.

### Valutazione dei dipendenti

#### 1. SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei dipendenti rientra fra i compiti del direttore competente che vi provvede dopo aver sentito, in ogni caso, il responsabile della persona valutata.

#### 2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema di valutazione ha periodicità annuale, entro la fine di aprile dell'anno successivo al periodo di valutazione e in coerenza con le risultanze della relazione sulla performance e con i tempi del ciclo della programmazione e rendicontazione previsti dal D.lgs.267/000, le schede di valutazione dei dipendenti sono trasmesse dai direttori all'ufficio identificato.

La scheda rappresenta lo strumento principale attraverso il quale si procede operativamente allo sviluppo di processo valutativo del personale.

La valutazione è espressa in dodicesimi, assegnando per ciascuno dei fattori di valutazione un punteggio compreso tra 1 e 4.

I fattori di valutazione sono i seguenti:

**1. Competenze generali e specialistiche (normative / tecniche / informatiche / capacità di comunicazione), in rapporto al ruolo ricoperto**

È valutata la conoscenza teorica e applicativa richiesta per l'esercizio del ruolo. Oltre al livello di competenza raggiunto è considerata anche la capacità di sviluppo e condivisione della conoscenza: ovvero il comportamento di chi, nello svolgimento delle proprie competenze, sviluppa e valorizza le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale e trasmette le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.

Si considera anche la capacità di comunicazione che caratterizza chi è in grado di suscitare nell'utenza (interna e/o esterna) un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente, di esprimere concetti e idee nella comunicazione verbale e nella redazione di documenti in modo che siano chiari, strutturati, organizzati.

**2. Capacità di stabilire e mantenere, in modo efficace, rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, altri gruppi o altre strutture**

Consiste nella capacità di individuare e utilizzare modi corretti di rapportarsi con gli altri e di adattarli rispetto ai diversi interlocutori, promuovendo la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro e con altri servizi e uffici per l'integrazione dei processi lavorativi;

**3. Capacità di svolgere i compiti / raggiungere gli obiettivi assegnati con efficacia ed efficienza (cura, tempestività, flessibilità ed autonomia)**

Si intende per:

- **Cura**: la caratteristica di chi opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato;
- **Tempestività**: il comportamento che consente di evitare ritardi rispetto ai tempi e alle scadenze per l'esecuzione della prestazione, di operare con attenzione e rilevare eventuali criticità che non consentono il rispetto dei tempi;
- **Flessibilità**: la disponibilità del dipendente ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, correlato al proprio profilo, anche alla eventuale presenza di mutamenti organizzativi;
- **Autonomia**, il grado di capacità di proporre soluzioni, in modo particolare in situazioni critiche e di emergenza, garantendo il rispetto delle norme di legge regolamenti e contratti, di risolvere problemi, avvalendosi delle proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo.