Sistema di misurazione e valutazione delle performance

I° - Aspetti generali

- 1 - Il sistema di performance** pag. 2
- 2 - Finalità e oggetto del sistema di performance** pag. 2
- 3 - Soggetti del sistema di performance** pag. 2

II° Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

- 4 - Definizione e finalità** pag. 3
- 5 - Criteri di misurazione e valutazione della performance** pag. 3
- 6 - La performance organizzativa** pag. 4
- 7 - La performance individuale** pag. 4
- 8 - Determinazione e ripartizione del trattamento economico accessorio** pag. 4

III° Gli strumenti di rappresentazione della performance

- 9 - Il piano della performance** pag. 5
- 10 - La Relazione sulla performance** pag. 5
- 11 - Sistema premiale** pag. 5

IV° Sistema di trasparenza e integrità

- 12 - Definizione e finalità** pag. 6

V° Ciclo di gestione della performance

- 13 - Definizione e finalità** pag. 6

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

I° - Aspetti generali

1 - Il sistema di performance

1.1 Il sistema di performance del Comune di Frassinelle Polesine ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che il personale dipendente, singolarmente e nell'ambito di ciascuna unità organizzativa (Area/Settore/Servizio), con funzioni di posizione organizzativa o con incarico di alta professionalità, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente ed inoltre alla soddisfazione dei bisogni degli utenti.

1.2 Il sistema di performance è costituito da una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente correlati :

- a) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) il sistema premiale;
- c) il sistema di trasparenza e di integrità.

1.3 Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

2 - Finalità e oggetto del sistema di performance

2.1 La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità delle funzioni istituzionali svolte e dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2.2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento alle unità organizzative definite in Aree/Servizi/Settori (performance organizzativa) in cui si articola l'Ente e ai singoli Responsabili di Area/Servizio/Settore e Dipendenti (performance individuale).

2.3 Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i risultati gestionali raggiunti nell'attività ordinaria e straordinaria (progetti ed obiettivi specifici), utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti interni ed esterni.

2.4 Il Comune individua nel sito web istituzionale lo strumento prioritario per garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

3 - Soggetti del sistema di performance

3.1 Gli attori del sistema di performance sono classificabili in interni ed esterni all'Ente.

3.2 Gli attori interni sono:

- a) Il Sindaco e la Giunta Municipale (organo esecutivo);
- b) Il Segretario Comunale

- c) I Responsabili di Area/Servizio/Settore (posizioni organizzative o con incarico di alta professionalità) e il personale;
- d) il Nucleo di Valutazione;
- e) l'Organo di revisione.

3.3 Gli attori esterni sono:

- a) la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
- b) la Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
- c) l'ANCI;
- d) la Corte dei conti e l'Ispettorato della Funzione pubblica;
- e) gli utenti.

II° Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

4 - Definizione e finalità

4.1 Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
- b) la performance attesa;
- c) le modalità di monitoraggio della performance;
- d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

4.2 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

5 – Criteri di misurazione e valutazione della performance

5.1 La performance attesa e conseguita si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:

- a) profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna, trasparenza ed economicità, relativamente all'attività gestionale ordinariamente attribuita/assegnata a ciascuna Area/Servizio/Settore dell'Ente;
- b) grado di raggiungimento degli obiettivi specifici annualmente assegnati ai Responsabili di Servizio od approvati dalla Giunta Municipale e riferiti alle singole unità organizzative;
- c) comportamenti funzionali, organizzativi e gestionali dei Responsabili dei Servizi / Settori e del relativo personale.

5.2 Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del Piano delle performance, della sua Relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

6 - La performance organizzativa

6.1 La performance organizzativa è il contributo che ciascuna Area/Servizio/Settore dell'Ente è tenuto ad apportare all'attività comunale nel suo complesso, in relazione alle competenze istituzionali della medesima ed agli obiettivi degli organi di governo e comunque in funzione della soddisfazione dei bisogni degli utenti.

6.2 La misurazione della performance organizzativa di ciascuna Area/Servizio/Settore dell'Ente fa riferimento ai seguenti ambiti:

- a) il grado di attuazione dei compiti e servizi ordinariamente assegnati in relazione alle risorse di personale, tecniche, tecnologiche e finanziarie assegnate;
- b) il contenimento delle spese di gestione ordinaria rispetto l'anno precedente;
- c) la capacità di reperire risorse finanziarie;
- d) il livello di aggiornamento e formazione professionale.

7 - La performance individuale

7.1 La performance individuale è il contributo che ciascun dipendente apporta attraverso la propria azione al mantenimento dell'ordinaria gestione ed al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del Comune.

7.2 La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area/Servizio/Settore è collegata:

- a) agli indicatori di performance dell'unità organizzativa livello di riferimento (5.1.a);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (5.1.b);
- c) ai comportamenti organizzativi (5.1.c);

7.3 L'esito della misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area/Servizio/Settore – posizione organizzativa o alta professionalità viene utilizzato per determinare l'indennità di risultato.

7.4 La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:

- a)** al contributo di ciascuno all'attività ordinaria del Area/Servizio/Settore di appartenenza con riferimento ai parametri del punto 6.2; tale valutazione viene utilizzata per la ripartizione delle risorse accessorie (art. 15 CCNL 01.04.1999);
- b)** al conseguimento di specifici obiettivi o progetti individuali o di gruppo (2.3) monitorati attraverso specifiche schede contenenti indicatori riferiti al grado di raggiungimento dei risultati attesi; tale valutazione viene utilizzata per l'erogazione delle risorse accessorie collegate a ciascun obiettivo/progetto .

8 – Determinazione e ripartizione del trattamento economico accessorio

8.1 Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla normativa in vigore, il Comune definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti (art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999).

8.2. Le risorse definite ai sensi del comma precedente sono annualmente incrementate, compatibilmente con la normativa in vigore, delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza di cui al comma 1.

8.3 Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, espressi in percentuale (%), vengono determinati gli importi di trattamento

accessorio effettivamente spettanti a ciascuno dei dipendenti, compresi coloro ai quali è stata attribuita la posizione di alta professionalità o la posizione organizzativa.

III° Gli strumenti di rappresentazione della performance

9 - Il piano della performance

9.1. Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, del Comune.

9.2 Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo e si articola per centri di responsabilità corrispondenti a ciascun Servizio.

Per ciascun Servizio vengono definiti:

- a) gli obiettivi gestionali generali dell'attività di competenza (performance organizzativa - 5.1.a);
- b) gli obiettivi e progetti individuali attesi ed i relativi indicatori (performance individuale - 5.1.b);
- c) i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti (5.1.c);

9.3 Il Piano delle performance viene definito dall'Amministrazione sullo schema predisposto dal Nucleo di Valutazione ed approvato dalla Giunta Municipale, entro i 30 giorni lavorativi successivi all'approvazione del piano esecutivo di gestione (P.E.G.).

9.4 In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle risorse accessorie.

10 - La Relazione sulla performance

10.1 La Relazione sulla performance è il documento di consuntivazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Comune, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione si articola per centri di responsabilità - Servizi, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance.

10.2 La Relazione sulla performance viene definita dal Nucleo di Valutazione entro il 31 marzo di ciascun anno ed approvata dalla Giunta Municipale.

10.3 In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle risorse economiche accessorie.

11 – Sistema premiale

11.1 Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27, commi 1 e 3 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

11.2 I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

11.3 Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita attestazione del conseguimento del risparmio da parte del Responsabile del Servizio Finanziario asseverata dal Revisore del Conto.

IV° Sistema di trasparenza e integrità

12 - Definizione e finalità

12.1 Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare agli utenti la piena informazione sulle performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.

12.2 La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

12.3 L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza valoriale.

12.4 Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m, della Costituzione.

12.5 . Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti che la riguardano mediante loro inserimento sul proprio sito istituzionale.

V° Ciclo di gestione della performance

13 - Definizione e finalità

13.1 Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

13.2 Il ciclo di gestione della performance si articola secondo quanto previsto dall'art. 24 del Regolamento degli uffici e dei servizi

13.3 Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance Tra dette funzioni rientrano:

- a) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione dell'organizzazione nel suo complesso e delle posizioni organizzative e del personale;
- b) la misurazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la predisposizione della Relazione sulla performance;
- c) la valutazione della performance organizzativa ed individuale e la definizione della proposta di valutazione dei Responsabili di Servizio;
- d) la verifica della pubblicazione della relazione sulla performance sul sito del Comune nell'apposita sezione;
- e) la garanzia della correttezza del sistema premiante.

13.4 La Giunta Municipale può chiedere al Nucleo di Valutazione:

- a) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- b) la verifica periodica della rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dall'art. 2, c. 1 del D.Lgs 165/01;
- c) la comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate nel sistema di performance agli organi di governo, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica ed alla C.I.V.I.T.

13.4 Il Nucleo di Valutazione provvede:

- a) alla definizione e all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione (9.3);
- b) alla stesura della Relazione annuale sulla performance (10);
- e alla definizione e all'aggiornamento del sistema premiale (11);
- c) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (12);
- d) il supporto all'organo esecutivo nell'azione di controllo strategico.