

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 – PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

La performance è il contributo apportato dall'organizzazione nel suo complesso o dall'unità organizzativa (centro di costo), o dal singolo dipendente, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti.

Il supporto alla definizione del Sistema di misurazione e valutazione rientra nella competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione per effetto della previsione normativa contenuta sia nell'art. 30, c. 3 del D.Lgs 150/2009, sia nell'art. 6 della legge regionale 16/2010 in ordine alle funzioni di monitoraggio del funzionamento del sistema, della validazione della relazione sulla prestazione, ecc..

Art. 2 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance è il procedimento che evidenzia, tramite gli atti della programmazione, gli obiettivi strategici e operativi (anche individuali) necessari alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti e dei responsabili dei servizi dell'Ente titolari di posizione organizzativa.

Il ciclo di gestione della performance si basa sui seguenti documenti: documento di indirizzi politici di mandato, Relazione revisionale e Programmatica (RPP), Piano risorse e obiettivi (PRO) che integra il Piano della prestazione.

Art. 3 – PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della prestazione (performance) viene elaborato sulla base delle priorità individuate tra le indicazioni contenute nel Piano degli indirizzi politici di mandato, di quanto declinato nella RPP e nel Bilancio di previsione, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lettera b) della L.R. 16/2010. Gli obiettivi e i target degli indicatori di performance indicati nel piano sono orientati al conseguimento dei risultati attesi e al miglioramento dei servizi.

Il Piano della performance è approvato dalla Giunta nei primi mesi dell'anno in modo da garantire la finalità programmatica del documento e successivamente aggiornato qualora il bilancio di previsione non fosse ancora approvato.

Gli obiettivi del PRO e del Piano della performance sono:

- definiti in coerenza con gli indirizzi politici di mandato;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività ;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- scomposti in fasi (obiettivi di sviluppo) secondo la filosofia del project management in modo da far emergere i tempi intermedi di realizzazione;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
- tali da garantire una lettura sia degli obiettivi di sviluppo che dell'attività ordinaria dei servizi;
- sia a livello organizzativo che individuale classificati per centro di costo e di responsabilità;
- commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione.

Nel corso dell'esercizio verrà effettuato il monitoraggio periodico (almeno uno) del conseguimento degli obiettivi e, se necessario, saranno attivati appositi interventi correttivi.

Art. 4 – LA QUALITA' DEI SERVIZI

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del Decreto Legislativo 150/2009 e del principio di valorizzazione dei rapporti con il cittadino utente, l'Ente individua nel Piano della performance i servizi (almeno 2) annualmente oggetto di rilevazione sistematica del gradimento dell'utenza, per la misurazione della qualità degli stessi e per cogliere eventuali spunti di miglioramento.

Art. 5 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati dall'Ente ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera b) della L.R. 16/2010. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

La Relazione sulla performance validata dell'Organismo indipendente di valutazione, è approvata dalla Giunta entro il 30 aprile di ciascun anno.

Art. 6 – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Buttrio è gestito in forma associata con i Comuni di Premariacco e Moimacco.

L'O.I.V. è costituito da un organo monocratico o collegiale secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La nomina è effettuata dalla Giunta, ha durata non superiore a tre anni con incarico rinnovabile una sola volta.

Le competenze dell'O.I.V. sono definite dal comma 6 dell'art. 6 della L.R. 16/2010.

Art. 7 – VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

La valutazione della performance individuale è orientata, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento dei servizi.

La valorizzazione del merito dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della performance avviene con il sistema premiante di cui al successivo art. 10.

Art. 8 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione delle prestazioni dei responsabili dei servizi titolari di P.O. è riferito per il 60% al raggiungimento dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati con il Piano della prestazione per i servizi di competenza (programmazione operativa), rilevati con la Relazione sulla performance di cui all'art. 5, e per il 40% alla valutazione dei comportamenti, delle capacità, competenze tecniche e manageriali dimostrate nel periodo, rilevati tramite scheda di valutazione predisposta dal Segretario in collaborazione con l'O.I.V.

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività dell'Ente, ed in secondo luogo al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Sulla base dei risultati raggiunti e della valutazione dei comportamenti l'O.I.V. predispone una sintesi con l'attribuzione della retribuzione di risultato delle P.O.

Art. 9 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

La valutazione delle prestazioni del personale è riferita per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della prestazione (programmazione operativa) al/ai centro/i di costo ove viene prestata la propria attività, e per il 50% alla valutazione dei comportamenti, delle capacità, e delle competenza rilevati con la scheda annuale di valutazione.

Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento del Segretario e dell' O.I.V. in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili e per la soluzione di conflitti sorti nell'ambito del processo di valutazione. Occorre in ogni caso che tali soggetti risultino terzi rispetto al valutato e valutatore.

La richiesta di riesame deve essere presentata entro 8 giorni lavorativi dal ricevimento della valutazione.

Le valutazioni delle prestazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità, sono utilizzate per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.

Art. 10 RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

La misurazione dei risultati della programmazione operativa avviene attraverso il monitoraggio del grado di realizzazione degli OBIETTIVI DI SVILUPPO e dei target degli INDICATORI DI ATTIVITA' ORDINARIA assegnanti con il PRO che contiene il Piano della prestazione.

Agli obiettivi può essere assegnato dalla Giunta un grado di rilevanza, un peso, che lo stesso assume nell'ambito complessivo della valutazione della performance. La pesatura degli obiettivi deve prendere in esame la loro strategicità, il grado di innovazione, la complessità realizzativa ed ogni altro criterio che ne motivi la correlazione al sistema premiale.

Esempio di obiettivo di sviluppo:

OBIETTIVI DI SVILUPPO					
Descrizione	Peso: 35	inizio	fine	Previsione	Realizzato
1 - Adeguamento sito internet ai DLs 33/2013		01/06/2013	31/12/2013	100%	100%
1.1 Indicazione alla ditta sulla predisposizione delle nuove pagine internet		01/06/2013	31/07/2013	10	10
1.2 Termine predisposizione pagine off line		01/08/2013	10/09/2013	30	30
1.3 Verifica corrispondenza sito a norma e messa on line delle nuove pagine		01/09/2013	30/09/2013	20	20
1.4 coordinamento inserimento dati.		30/09/2013	31/12/2013	40	40
Indicatore - N. pagine sito aggiornate				23	25

A ogni indicatore di performance per il monitoraggio dell'attività ordinaria, classificato come *pdpi*, è assegnato un peso fisso assegnato dalla Giunta. Agli indicatori è associato un target inteso quale risultato quantitativo che ci si prefigge di ottenere e che diviene oggetto di verifica in occasione della misurazione della performance a consuntivo.

Esempio di indicatori di performance per l'attività ordinaria:

ATTIVITA' ORDINARIA - INDICATORI						
A - RILASCIO PERMESSI A COSTRUIRE	2011c	2012c	2013p	2013c	scost.	PdP
N. ore dedicate all'attività		875	960	860	-100	
N. richieste permessi a costruire presentate	31	33	35	34	-1	
N. permessi a costruire rilasciati	31	33	35	33	-2	
N. dinieghi permessi	0	1	1	1	0	
Tempo medio dedicato per pratica di permesso (ore)		26,91	26,67	25,29	-1,37	PdPi
Tempo medio per evasione permessi (gg)	45	45	45	40	-5	PdPi
Costo medio per residente Serv. Edilizia privata (€)		14,5		14,11	14,11	PdPo
Proventi degli oneri di urbanizzazione (€)	60.000	58.152	55.000	56.000	1000	
Grado di rispetto delle previsioni di entrata (%)	100	100	100	101	1	PdPi

Art. 11. - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione degli aspetti comportamentali del personale dipendente è effettuata su singoli elementi di valutazione, a cura del responsabile PO, o nel caso delle posizioni organizzative a cura del Segretario comunale con l'ausilio dell'OIV.

Gli elementi di valutazione sono riportati nella scheda sotto riportata, che riassume tutti gli elementi della performance individuale.

SCHEDA . Valutazione dei fattori di prestazione funzionario titolare di P.O.

Tipologia di comportamento	Valutazione
1) <i>Possesso di competenze professionali specifiche inerenti il settore di competenza, così da costituire punto di riferimento.</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
2) <i>Capacità di analisi della situazione, di individuare il problema, la possibile/opportuna soluzione, la capacità di assumere le conseguenti decisioni - PROBLEM SOLVING</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
3) <i>Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
4) <i>Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'Ente – CAPACITA' DI INTEGRAZIONE NEI SERVIZI</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
5) <i>Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione - Fonda la propria credibilità su fiducia, competenza, dinamismo Assume la responsabilità dei risultati</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
6) <i>Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, e di definirne la misurabilità dei risultati, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo – PROJECT MANAGEMENT E CONTROLLO RISULTATI</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
7) <i>Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione, finalizzata alla definizione delle politiche dell'Amministrazione – ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
8) <i>Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
9) <i>Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo – LEADERSHIP</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
10) <i>Capacità di rispondenza alle funzioni per cui è stato proposto – AFFIDABILITA'</i>	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

Definizione dei valori di valutazione del comportamento organizzativo

E' punto di eccellenza 9 – 10 punti

E' punto di forza 7 – 8 punti

Soddisfa i requisiti 6 punti

Necessita di miglioramento 4 – 5 punti

E' punto di debolezza 1 – 2 – 3 punti

Tale scheda di valutazione verrà adottata a decorrere dal 2015. Per gli anni pregressi, incluso il 2014, restano in vigore le schede di valutazione allegate al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 25.05.2004.

Per la valutazione del personale delle categorie A-B-C e D non titolare di P.O. restano in vigore le schede di valutazione allegate al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 25.05.2004.

Art. 12 – NORMA TRANSITORIA

Tenuto conto che il Comune ha già avviato dal 2012 il ciclo della performance con l'approvazione del relativo piano, e che il ciclo si è concluso con l'approvazione della relazione sulla prestazione, che la precedente regolamentazione già prevedeva la valutazione dei comportamenti del personale e delle P.O., e che l'erogazione dell'indennità di risultato e la produttività devono comprendere anche la realizzazione dei risultati come previsto dalla normativa sulla performance, considerato che gli elementi salienti del ciclo della performance sono già presenti dal 2012 si prevede in fase di prima applicazione l'utilizzo del presente sistema di misurazione e valutazione della performance anche per l'erogazione dell'indennità di risultato per gli anni 2012 e 2013 e della produttività al personale per l'anno 2013.