

Sistema di misurazione e valutazione della performance Criteri Generali

PROPOSTA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance introdotta al Comune in attuazione dei principi contenuti nel D.lgs150/2009 sviluppano le esperienze positive attuate negli ultimi anni puntando su **principi** del sistema premiate quali semplicità, trasparenza, partecipazione, immediata veridicità e verificabilità al fine di:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni complessive dell'organizzazione
- stimolare un continuo miglioramento dei rapporti tra l'organizzazione e gli utenti-cittadini
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- rendere i collaboratori consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso le aspettative aziendali
- migliorare il livello di comunicazione interna
- rendere accessibile al cittadino le informazioni relative ai risultati della azione amministrativa e dell'utilizzo delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Lo strumento operativo attraverso il quale si attua la gestione tecnico operativa del Ciclo della performance all'interno del Comune è il "piano della performance".

Il "piano della performance" è il documento programmatico che esplicita gli obiettivi, gli indicatori nonché i valori attesi di risultato ed è redatto in coerenza con il programma gestionale.

Il piano deve essere concordato tra organo esecutivo e responsabili, redatto in forma facilmente intelligibile e contenere i soli obiettivi oggetto di valutazione della performance organizzativa.

Il sistema di valutazione si sviluppa nei seguenti ambiti valutativi:

- performance organizzativa
- performance individuale

Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è strettamente legata alla valutazione dei risultati ottenuti dall'azione amministrativa delle singole strutture operative e dell'ente nel suo insieme.

Lo strumento attraverso il quale si attua la valutazione della performance è il "piano degli obiettivi"; la definizione degli obiettivi presuppone una coerente elaborazione degli indirizzi politici e delle strategie dell'Ente che si esplicita nel piano e coinvolge attivamente tutti i ruoli decisionali dell'amministrazione.

I contenuti del piano non possono prescindere dalle indicazioni contenute nella norma che definisce l'"obiettivo" nell'ambito del sistema di valutazione della performance (art5.c2 dlgs150/09):

Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto:

- ai bisogni della collettività,
- alla missione istituzionale,
- alle priorità politiche
- alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale definito;

e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Misurazione del risultato

Il risultato è la conclusione, e quindi l' esito finale di un processo o di un'attività, e misura:

- Il miglioramento di un processo;
- La riduzione dei costi;
- La riduzione dei tempi;
- Il grado di valutazione positiva dei destinatari.

La misura in termini oggettivi dei risultati ottenuti è data dallo scostamento rispetto alle prestazioni precedenti; questo presuppone di avere certificato la situazione di partenza e la situazione di arrivo al termine del periodo. Per i servizi di nuova istituzione o per i quali non sia disponibile una misurazione di partenza, la misura in termini oggettivi dei risultati ottenuti è data dalla certificazione del risultato ottenuto rispetto al risultato programmato .

Valutazione della performance individuale

La valutazione delle performance individuali costituisce lo strumento mediante il quale l'OIV per i responsabili e i responsabili per i dipendenti misurano i risultati qualitativi conseguiti da ciascun operatore in relazione alla posizione occupata, alla figura professionale rivestita ed agli obiettivi assegnati; valuta in particolare i comportamenti tenuti e la coerenza degli stessi rispetto al ruolo e agli obiettivi assegnati

Il sistema di valutazione esplicita le regole generali di un processo continuo che vede affiancati valutatore e valutato confermando l'impianto generale in essere al Comune e integrandolo con le modifiche disposte con il Dlgs150/09.

La valutazione della performance individuale è annuale.