



SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi del Titolo IV del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (articoli dal 33 al 42), il sistema di misurazione e valutazione della Performance è così costituito (stralcio del Regolamento citato):

TITOLO IV

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE STRUTTURE E DEI DIPENDENTI

Art.33

Oggetto e finalità

Le disposizioni contenute disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati della performance individuale e del merito attraverso l'erogazione del premi, nel rispetto del principio di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), istituita ai sensi dell'art.13 D.Lgs. 150/2009.

Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria per l'erogazione dei premi incentivanti legati al merito e alla performance e l'applicazione del sistema di valutazione non deve comportare nuovi o maggiori oneri finanziari.

Art. 34

Principio di trasparenza

La trasparenza, garantita in ogni fase del ciclo di gestione della performance, viene intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di

misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Art.35

Struttura per la valutazione

Per le finalità indicate nei precedenti artt. 33 e 34, il Comune di Porto Viro opta, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 e della delibera n. 121 del 09/12/2010 della CIVIT, per la costituzione di una struttura equivalente all'organismo indipendente di valutazione previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

A tal fine è istituita la struttura per la valutazione che sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati di cui al D.Lgs. n.286/1999. La stessa può essere gestita in convenzione con altri comuni, che abbiano optato per la costituzione della struttura equivalente.

La struttura è nominata dalla Giunta Comunale per un periodo di tre anni, rinnovabile per una sola volta ed esercita le seguenti attività:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti il merito e le professionalità, nei limiti della legislazione vigente dei CCNL, dei contratti integrativi e decentrati e del presente regolamento;
- c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance, alla Giunta Comunale la valutazione annuale dei responsabili degli uffici e servizi e l'attribuzione ad essi dei premi;
- d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità relativi al sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti;
- e) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

La struttura è costituita da tre membri, dotati dei requisiti stabiliti dalla normativa e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, fatto divieto di nomina tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Art. 36

Ciclo di gestione della performance

Ai fini dell'attuazione dei principi di cui ai precedenti artt. 33 e 34, il Comune adotta, coerentemente alla programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso dell'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati alla Giunta Comunale, ai cittadini e agli utenti destinatari dei servizi.

Art. 37

Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, in coerenza con i documenti programmatici e di bilancio, dalla Giunta Comunale, sentiti i responsabili degli uffici e servizi, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi devono essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi, riferibili all'anno finanziario, definiti secondo standard nazionali, confrontabili con le tendenze della produttività almeno nel triennio precedente ed infine correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 38

Monitoraggio della performance

La Giunta Comunale, con il supporto dei responsabili degli uffici e servizi, verifica nel corso dell'esercizio finanziario l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e propone ove necessario interventi correttivi, valendosi anche delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione.

Art. 39

Sistema di misurazione e valutazione della performance

La Giunta Comunale, con proprio provvedimento, approva la proposta di valutazione dei responsabili di servizi/settore formulata dalla struttura di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dalla struttura, di cui all'art. 34, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna area organizzativa nel suo complesso;

- dalla Giunta Comunale;
- dai responsabili individuati aree di posizioni.

Art. 40

Ambiti di misurazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili delle aree delle posizioni organizzative è collegata agli indicatori relativi all'area di appartenenza, al raggiungimento di specifici individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa, alle competenze professionali e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale, svolta dai responsabili individuati aree di posizione, sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuale alla qualità del contributo assicurato, alle competenze dimostrate e dai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 41

Piano della performance e Relazione sulla performance

L'Amministrazione redige annualmente il piano della performance, in coerenza con i documenti di programmazione di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai responsabili aree di posizione e i relativi indicatori.

Entro il 30 giugno, redige altresì, la relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nell'esercizio precedente.

Art. 42

Utilizzo dei sistemi premianti

L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

E' vietata la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance individuale, la struttura di valutazione individua, secondo il sistema adottato, più livelli di performance.

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita ai dipendenti che si collocano nella fascia di merito alta.

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Con l'approvazione del bilancio di previsione vengono individuati, per ogni settore, gli obiettivi operativi i quali concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici ovvero della *mission* dell'Amministrazione.

Gli obiettivi operativi, suddivisi per settore di assegnazione, vengono approvati dalla Giunta Comunale come da art. 36, del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, suddivisi in obiettivi operativi di mantenimento (gestione ordinaria) ed obiettivi di miglioramento (derivanti dagli obiettivi strategici). I primi rappresentano obiettivi che si realizzano generalmente nell'esercizio di competenza e che si ripetono in ogni esercizio; mentre i secondi sono obiettivi, di breve/medio periodo, la cui realizzazione può avvenire anche in più esercizi, e possono essere riproposti in continuità con gli anni precedenti.

La retribuzione di risultato e la produttività individuale sono collegate al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di mantenimento e di miglioramento. Tale grado sarà valutato e ponderato in base agli indicatori e tempi di realizzazione come indicati nel Piano Esecutivo di Gestione, integrato dal Piano Dettagliato degli Obiettivi e dal Piano della performance.

L'Organismo Equivalente di Valutazione avrà a disposizione per la valutazione 100 punti complessivi, di cui l'80% riservato alla valutazione della gestione ordinaria (obiettivi operativi di mantenimento) ed il 20% riservato alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di miglioramento.

In particolare la retribuzione di risultato sarà graduata tra il minimo ed il massimo stabilito contrattualmente, in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Da 91 a 100 punti percentuali	25% della retribuzione di posizione
Da 81 a 90 punti percentuali	20% della retribuzione di posizione
Da 66 a 80 punti percentuali	15% della retribuzione di posizione
Da 51 a 65 punti percentuali	10% della retribuzione di posizione
Fino a 50 punti percentuali	Proposta di revoca dell'incarico di A.P.O.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

In base all'art. 40 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, "Ambiti di misurazione della performance individuale", oltre alla misurazione e valutazione della performance dei responsabili delle aree di posizione organizzative, è prevista quella sulla performance individuale del personale assegnato all'area, collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuale alla qualità del contributo assicurato, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi, coerentemente agli obiettivi indicati nei documenti di programmazione sopra citati. A tal proposito sarà usata per la valutazione la scheda sotto riportata approvata con il contratto collettivo decentrato integrativo del 17/01/2005 (deliberazione di autorizzazione alla stipula G.C. n. 220 del 30.12.2004).

COMUNE DI PORTO VIRO Provincia di Rovigo

SETTORE _____

SERVIZIO _____

DIPENDENTE _____

Scheda PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI da 1 a 5
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione	
3	Impegno	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
	TOTALE PUNTEGGIO	
	IMPORTO SPETTANTE *	

IL RESPONSABILE SERVIZIO _____

Data _____

Osservazioni del dipendente:

SI CONFERMA LA VALUTAZIONE E L'IMPORTO DA ATTRIBUIRE *

IL RESPONSABILE SERVIZIO

ULTERIORE PUNTEGGIO ATTRIBUITO	Punti
ULTERIORE IMPORTO SPETTANTE *	€

SI RETTIFICA LA VALUTAZIONE E L'IMPORTO DA ATTRIBUIRE *:

IL RESPONSABILE SERVIZIO

* NOTA: importo calcolato successivamente a cura del servizio personale