

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS (VC)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Descrizione generale del sistema

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Livorno Ferraris (VC).

La metodologia qui descritta risponde a quanto indicato come norme di indirizzo dal D.Lgs 150/09 e dalle relative delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT), ora ANAC.

Il Sistema risponde ad una logica di miglioramento continuo, trasparenza e di valorizzazione del merito.

Il Comune ritiene il presente Sistema strumento strategico per il miglioramento dei servizi resi ai cittadini, per il controllo dell'efficienza ed economicità, per la motivazione del personale e la crescita e valorizzazione delle professionalità. Ne assicura la correttezza e la trasparenza.

2. Obiettivi del sistema

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita della motivazione e delle competenze professionali del personale, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento ¹.

Il sistema adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni dei destinatari dei servizi e degli interventi, intesi come individui e come collettività ².

3. Processo

Il ciclo di gestione della performance inizia con il processo di programmazione e rendicontazione dell'ente e si articola nelle seguenti fasi³:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

¹ Art. 3 comma 1 del D. Lgs 150/09

² Art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/09

³ Art. 4 comma 2 del D. Lgs 150/09

Gli obiettivi collegati alla corresponsione dei premi di produttività devono essere⁴:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Essi sono definiti coerentemente con il processo di bilancio e programmazione dell'ente a inizio anno e inseriti nel Piano della Performance.

Il loro grado di raggiungimento è documentato in un documento di consuntivo, redatto a inizio dell'anno successivo, denominato Relazione sulla Performance.

La Relazione è validata dall'OIV.

Piano, relazione e validazione sono tempestivamente pubblicati sul sito del Comune.

4. Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti⁵:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- l'Organismo indipendente di valutazione
- il Segretario Comunale e i funzionari responsabili dei servizi.

È responsabilità dell'Organismo indipendente di valutazione⁶:

- proporre alla Giunta il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- monitorare il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09, secondo quanto previsto dal decreto stesso, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

⁴ Art. 5 comma 2 del D. Lgs 150/09

⁵ Art. 7 del D. Lgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del D. Lgs 150/09

⁶ Art. 14 comma 4 del D. Lgs 150/09

- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi e proporre alla Giunta comunale la valutazione annuale dei funzionari di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09;
- validare la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/09 e richiederne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- vigilare e garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 150/09;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dal D.Lgs 150/09;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- verificare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché, eventualmente e in via sperimentale, la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, riferendone agli organi competenti⁷.

L'OIV agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla Giunta⁸.

È responsabilità dei funzionari apicali dell'Ente:

- interloquire con la Giunta per la definizione degli obiettivi
- perseguire tali obiettivi con tempestività ed efficacia
- tradurre gli obiettivi della propria struttura in obiettivi per i collaboratori, proporli agli stessi tempestivamente
- vigilare sul perseguimento degli obiettivi da parte dei collaboratori
- intervenire con eventuali correttivi in corso d'anno
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei collaboratori al termine dell'anno
- contribuire per quanto di propria competenza nella individuazione e quantificazione degli indicatori di obiettivo.

5. Strumenti di premio del merito

L'esito della valutazione si tradurrà nei seguenti strumenti di incentivazione e premio del merito, che verranno attivati in tutto o in parte in funzione delle disponibilità di risorse, della priorità dell'Amministrazione, e dando applicazione a quanto previsto dai vigenti contratti in tema di relazioni sindacali su questi aspetti.

- Incentivazione di produttività collettiva;
- Incentivazione di produttività individuale;
- Progetti speciali e premi di efficienza⁹;
- Attribuzione di incarichi e specifiche responsabilità¹⁰;
- Progressioni economiche¹¹;
- Progressioni di carriera¹²;

⁷ Art. 14 comma 5 del D. Lgs 150/09

⁸ Art. 14 comma 2 del D. Lgs 150/09

⁹ Art. 27 del D. Lgs 150/09

¹⁰ Art. 21 25 del D. Lgs 150/09

¹¹ Art. 21 23 del D. Lgs 150/09

- Accesso a percorsi formazione e di crescita professionale, anche in ambito internazionale¹³.

6. Procedure di conciliazione

Nei confronti delle valutazioni il personale può ricorrere al Segretario comunale, entro 15 giorni dalla consegna della scheda, presentando le osservazioni di merito.

Il Segretario, entro 30 giorni dalla presentazione, sentite se necessario le parti, potrà confermare il giudizio espresso o modificarlo d'ufficio.

7. Schede di valutazione

Le schede di valutazione dei Responsabili dei servizi e del restante personale sono allegate nelle prossime due pagine.

¹² Art. 21 24 del D. Lgs 150/09

¹³ Art. 26 del D. Lgs 150/09

Valutazione della performance dei responsabili dei servizi

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance				
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
.....				
.....				
.....				
.....				
3. Contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza				
..... ¹⁴				
tot			100	

Data

Firme

Il valutatore	
Il dipendente (per accettazione)	
Visto dell'Organismo indipendente di valutazione	

¹⁴ Giudizio qualitativo dell'OIV, sentito il Segretario e il Sindaco

Valutazione della performance individuale del personale

Obiettivo	Indicatore	A: punteggio (da 0 a 100)	B: peso (in %)	AxB: valutazione
1. Obiettivi intersettoriali di performance¹⁵				
2. Obiettivi specifici di sviluppo / miglioramento				
.....				
.....				
.....				
3. Miglioramento dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati nelle attività¹⁶				
.....				
.....				
tot			100	

Data

Firme

Il valutatore	
Il dipendente (per accettazione)	
Visto dell'Organismo indipendente di valutazione	

¹⁵ Valutazione del diretto responsabile di servizio, sentiti i rispettivi responsabili degli obiettivi trasversali

¹⁶ Valore differenziale (miglioramento) su un comportamento e/o su una competenza

