

COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

**DOCUMENTO INTEGRATIVO DI DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Premessa

La performance è intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che le varie componenti di un'organizzazione (individui, gruppi di individui, unità organizzative, e quindi ente nel suo complesso) apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali dell'organizzazione stessa ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività per i quali essa è stata costituita ed opera.

Da questa definizione, si evidenzia la necessità di un approccio sistemico ed integrato alla misurazione e la valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale. L'attività di misurazione consiste nello svolgimento di "processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato".

L'attività di valutazione è, invece, "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati".

Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono elencate nella delibera CIVIT 89/2010, ai sensi della quale esso deve essere in grado di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

1. Ambiti della performance organizzativa

L'esigenza di assicurare una effettiva valenza strumentale al sistema di valutazione richiede l'adeguamento dello stesso alle peculiarità organizzative dell'ente. Oggetto di verifica, in particolare, saranno,:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) la rilevazione, ove possibile, del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

2. Ambiti della performance individuale

In ragione di quanto sopra esposto, con riferimento agli ambiti della performance organizzativa, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di servizio sarà collegata:

- a) al risultato gestionale complessivo di ente
- b) ai risultati conseguiti in relazione ad obiettivi individualmente assegnati
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sarà, invece, collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

3. Il processo di valutazione

Il processo di valutazione, quindi, si articolerà secondo le seguenti principali macro attività:

Processo
Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi/ Piano Operativo di Gestione al personale in P.O./PEG
Predisposizione da parte del personale responsabile delle schede di sintesi per settore degli obiettivi di performance organizzativa con individuazione degli indicatori ovvero attuazione di quanto previsto in piano obiettivi/PEG
Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta e dei risultati raggiunti
Trasmissione da parte del responsabile della relazione finale sullo stato di attuazione degli obiettivi La relazione finale costituisce allegato al Conto del Bilancio dell'anno precedente e allegato alla relazione di performance generale
Valutazione finale

4. Le competenze alla valutazione

Sotto il profilo delle competenze, il Sistema di Misurazione e di Valutazione comporta che:

1. Il Nucleo di Valutazione accerti il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore e degli obiettivi dei responsabili di servizio, d'intesa con il Sindaco;
2. Il Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione ove costituito da soggetti esterni all'ente, valuti il Segretario;
3. Il personale posizione organizzativa valuti il restante personale appartenente al Servizio di competenza.

Il sistema risulta, pertanto, costituito dall'insieme delle procedure per la determinazione della Performance Individuale e Organizzativa distinta tra personale incaricato di posizione organizzativa ed il personale restante.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa si identifica essenzialmente con il Piano degli Obiettivi/PEG.

Al fine di consentire l'espressione del relativo giudizio, sarà predisposta da parte del segretario e da parte di ciascuna posizione organizzativa con funzioni gestionali, al termine dell'esercizio annuale, una relazione sul conseguimento degli obiettivi.

Queste ultime saranno validate dal Nucleo di Valutazione.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa del servizio costituiranno elemento di valutazione del personale dipendente

5. Componenti della Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale incaricato di Posizione Organizzativa, si fonda su tre elementi valutativi:

- a) performance organizzativa a livello di Ente
- b) performance organizzativa a livello di servizio
- c) performance individuale

La performance organizzativa a livello di servizio è costituita dalla media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS).

La performance organizzativa a livello di Ente è data dalla media dei risultati riferiti ai singoli servizi come sopra indicato.

La performance individuale è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi adottati dal singolo responsabile di servizio.

I tre elementi sopra individuati concorrono, secondo le diverse incidenze di seguito indicate:

- a) performance organizzativa a livello di Ente = 30%
- b) performance organizzativa a livello di Settore = 30%
- c) performance individuale = 40%

alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato

Alla valutazione del personale, non responsabile, restante, concorrono, nelle seguenti misure:

- a) la performance organizzativa del Servizio di appartenenza = 30%
- b) la performance individuale = 70%

7. Procedure di conciliazione.

Si rinvia a quanto normato dalla deliberazione di Giunta n. 21 del 6.2.2018

8. Rinvio.

Per quanto non incompatibile con la presente integrazione, si rinvia ai seguenti atti:

- adeguamento al d. lgs. 150/2009 disposto con deliberazione di Consiglio n. 49/2010 e attuato attraverso disciplina di dettaglio
- Individuazione del Sindaco per la valutazione del segretario (delibera di Giunta n. 82/2013);
- Disciplina per valutazione ai fini retribuzione di risultato del segretario (deliberazione di Giunta n. 37 del 29.4.2016; decreto del Sindaco n. 7/2016);
- Ricognizione disciplina performance: deliberazione di Giunta n. 14 del 27.1.2011;
- Disciplina "particolari responsabilità e indennità varie (disagio, ecc.): accordo annuale 2006, accordo annuale 2009, deliberazione di Giunta n. 64/2013, ricognizione disposta con deliberazione di Giunta n. 104 del 15.11.2016; ulteriore ricognizione disposta con atti durante l'esercizio 2018; gli atti sono i seguenti: delibera n. _78/2018 e determinazioni n. 290/2018
- Regolamento incentivi funzioni tecniche: adottato con deliberazione di Giunta n. 85/2016 sulla base della nuova disciplina del D. lgs. N. 50/2016;
- Regolamento comunale su disciplina controlli interni: deliberazione consiliare n. 37/2012;
- Valutazione soggetti non apicali: deliberazione di Giunta n. 4 del 22.1.2001 approvante le relative schede; ulteriore definizione con deliberazione di Giunta n. 79/2016;
- Decreto legislativo n. 97/2016: primo adeguamento in merito a trasparenza, ecc.: deliberazione di Giunta n. 77/2016;
- Piano anticorruzione vigente.
- delibera di Giunta n. 44 del 20.4.2010 "posizioni organizzative – nuova disciplina";
- delibera di Giunta n. 129 del 20.12.2016 "posizione organizzativa servizio tecnico – ricognizione a seguito attuazione piano assunzionale – rettifiche varie pesature posizioni organizzative";

- delibera di Giunta n. 21 del 6.2.2018 “decreto legislativo n. 74/2017 di modifica al decreto legislativo n. 150/2009 – adeguamento – determinazioni”;
- delibera di Giunta n. 99 del 28.8.2018 “nuovo contratto funzioni locali 21.5.2018 – posizioni organizzative – recepimento nuove disposizioni contrattuali”;
- delibera di Giunta n. ____ del 9.4.2019 “Integrazione del regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi – definizione dei criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative – conferma criteri di definizione del valore delle posizioni organizzative – altre modifiche regolamentari”

8. Trasparenza

Gli elementi qualificanti dei contratti decentrati integrativi sottoscritti, gli obiettivi assegnati ai diversi settori e gli esiti sintetici della valutazione del personale saranno pubblicati sul sito internet del Comune.