

COMUNE DI BIANZE'
(Provincia di Vercelli)

**SISTEMA di MISURAZIONE
E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNRA COMUNALE N. 8 DEL 24/01/2011

1. Descrizione generale del sistema

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Bianzè.

La metodologia qui descritta risponde all'esigenza di dare una prima a quanto indicato come norme di indirizzo dal DLgs 150/09 e dalle delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) n. 89 104 e 121 del 2010.

È intenzione del Comune di sottoporre questa prima deliberazione del Sistema a tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance per rifinirne l'assetto in sede di prima applicazione nel corso del 2011.

Il Sistema qui descritto risponde ad obiettivi di miglioramento continuo, di trasparenza e di valorizzazione del merito attraverso un processo articolato secondo una chiara definizione delle fasi, dei tempi e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. Il Comune ritiene il Sistema di misurazione e valutazione della performance strumento strategico per il miglioramento continuo 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 delle competenze professionali, 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 del destinatario dei servizi e degli interventi, inteso come individuo e come collettività.²

3. Processo

Il ciclo di gestione della performance 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;

¹ Art. 3 comma 1 del DLgs 150/09

² Art. 3 comma 4 del DLgs 150/09

³ Art. 4 comma 2 del DLgs 150/09

- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; «utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito»;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

3.1. Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

3.2. Documenti

Piano della performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta Comunale approva ogni anno di norma entro il 31 gennaio e comunque non oltre la data di approvazione del P.E.G. un documento programmatico triennale, denominato «Piano della performance» da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale/apicale ed i relativi indicatori⁴.

Il P.E.G. inteso quale strumento che dà l'avvio al ciclo di gestione della performance potrà essere trasformato nel documento programmatico triennale in cui vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i relativi target secondo quanto dettagliato nella citata deliberazione 121/2010.

Relazione sulla performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta Comunale approva annualmente, entro il 30 giugno, un documento denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, anche in funzione delle pari opportunità⁵.

⁴ Art 10 comma 1 del DLgs 150/09

⁵ Art 10 comma 2 e Art 13 del DLgs 150/09

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 24/01/2011

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNRA COMUNALE N. 8 DEL 24/01/2011

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione che assume tutte le funzioni dell' Organismo indipendente di valutazione (OIV), e immediatamente trasmessa alla CiViT e al Ministero dell'economia e delle finanze.

4. Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti⁶:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- il Nucleo di Valutazione
- i Segretari e i responsabili dei servizi dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla GC⁷.

5. Strumenti di valutazione

La performance verrà misurata e valutata sulla base dei seguenti tre aspetti:

- Performance di struttura, legata all'albero della performance e all'individuazione di indicatori di impatto, modernizzazione, efficienza ed efficacia.
- Performance dei responsabili dei servizi, legata alla performance della struttura diretta e a specifici obiettivi individuali
- Performance degli altri dipendenti, legata al contributo dato alla performance della struttura di appartenenza e a specifici obiettivi individuali.

6. Procedure di conciliazione

Nei confronti delle valutazioni il personale dipendente (valutato dai responsabili dei servizi) può ricorrere all'Organismo indipendente di valutazione, presentando le osservazioni di merito.

Nei confronti delle valutazioni il personale responsabile di servizio (valutato dall'OIV) può ricorrere al Sindaco, presentando le osservazioni di merito.

Il ricorrente potrà chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.

⁶ Art. 7 del DLgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del DLgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del DLgs 150/09

⁷ Art. 14 comma 2 del DLgs 150/09

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 24/01/2011

7. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio esistenti

Il Piano della performance viene elaborato sulla base dei documenti di pianificazione e programmazione già attivi nell'ente.

Esso valorizza inoltre i dati storici e le esperienze metodologiche già accumulate negli anni passati grazie ai sistemi di valutazione già attivi nel Comune.