

# **SCHEMA DI SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **OBIETTIVI:**

1. Il presente sistema viene redatto in base ai principi indicati nell'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., come appositamente recepiti nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 136/2010 e modificato con deliberazione della G.C. n. 164/2018, per misurare e valutare la performance con riferimento:

- 1) all'amministrazione nel suo complesso;
- 2) alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;
- 3) ai singoli dipendenti;

al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti.

2. Per garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance effettuate, il presente sistema, nonché i risultati della valutazione verranno pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione: "Trasparenza, valutazione e merito".

## **FASI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Essendo nel Comune il rapporto dipendenti/popolazione pari a 1/159, rapporto inferiore a quello previsto dal DMI 10/4/2017 (G.U. 94 del 22/4/2017) e non essendo possibile procedere a nuove assunzioni la performance sarà valutata in rapporto alle capacità della struttura di assorbire e mantenere le competenze assegnate agli enti locali nell'ultimo decennio e riportati nell'allegato a);

2. Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale in base alle schede allegate b c d e in base alla DGC n. 254/2012 (Regolamento su specifiche responsabilità);

3. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

4. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **TEMPI DI SVOLGIMENTO DEL SISTEMA:**

Verifica a fine anno dopo aver valutate le interferenze alla programmazione prodotte da norme legislative, circolari interpretative, pareri degli organi di controllo amministrativo (anac, mef, cortei dei conti) e dalla giurisprudenza amministrativa contabile e penale.

## **MODALITA' PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:**

1. risorse umane, soggetti coinvolti: n. 52 dipendenti comunali;
2. risorse strumentali impiegate (es: sistemi informativi): n. 52 hardware;
3. tecniche utilizzate durante il processo di misurazione e valutazione (es: redazione di pagelle di valutazione per settore ed individuali).

#### **SOGGETTI E RESPONSABILITA':**

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione sono: OIV o nucleo di valutazione, i dirigenti e le P.O.. La valutazione delle P.O. è regolata dal Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di cui alla deliberazione della G.C. n. 329/2010.

#### **METODOLOGIA E AMBITI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:**

##### **- PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA**

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione è possibile per ciascun valutato attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema. La richiesta deve essere presentata al Nucleo di Valutazione entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale al dipendente. Entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta il Nucleo di Valutazione si riunisce per valutare la fondatezza della richiesta e, in caso positivo, per proporre al valutatore eventuali soluzioni correttive.

##### **- MODALITÀ DI RACCORDO CON I SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI E DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO**

Al fine di conseguire la massima integrazione ed efficienza del sistema di misurazione e gestione della performance, i sistemi di controllo esistenti e di programmazione sono stati ricondotti ad una visione unitaria. In particolare, dal processo di pianificazione strategica si potranno derivare le priorità strategiche dell'Ente, i bisogni e le politiche da porre in essere, e le susseguenti risorse allocate attraverso i documenti di programmazione finanziaria, ed in particolare il Bilancio Pluriennale. Ne consegue che il sistema di gestione e misurazione delle performance risulta derivare dalla messa a sistema dei diversi strumenti e processi di programmazione e controllo esistenti all'interno dell'amministrazione comunale.

##### **1. ORGANIZZATIVA:**

Allegata scheda progetto finanziato con risorse variabili ex art. 15 – c. 5 CCNL 1/4/99

##### **2. INDIVIDUALE:**

Allegata tabella per attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità – art. 70-quinquies CCNL

##### **3. P.O. scheda pesatura e risultato**