

# SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

## PREMESSA

Il presente documento è elaborato con l'intento di definire un sistema di valutazione della performance sufficientemente stabile, a fronte di un quadro normativo in continua evoluzione e viene adottato nel rispetto dei principi indicati nel d.lgs. 150/2009 come appositamente recepiti nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato nella G.C. n. 184 del 10/11/2008 e s.m.i. per misurare e valutare la performance con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso;
- alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;
- 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.

A tal fine, la metodologia qui proposta si è ancora ai principi dettati dal nuovo sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di *assessment*, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto.

La metodologia concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e decentrato.

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

Il presente sistema di valutazione viene definito, in dettaglio, in uno o più **manuali operativi**, eventualmente aggiornati di anno in anno dalla Giunta comunale - se necessario - riguardanti ciascuna delle metodologie seguenti:

- La valutazione delle performance organizzative e individuali dei **titolari di elevata qualificazione** (ex posizione organizzativa);
- La valutazione delle performance individuali e collettive del restante personale, tra cui, eventualmente, anche quelle rilevanti ai fini dell'integrazione del fondo risorse decentrate previsto dal CCNL;

- La valutazione del Segretario comunale.

Laddove l'amministrazione intenda promuovere il riconoscimento di premialità potrà farlo solo a seguito della preventiva approvazione della specifica metodologia a cui si farà riferimento, sia in relazione alla definizione delle somme da ripartire, sia in relazione al metodo che sarà utilizzato. A tal fine, ogni nuova metodologia e ogni eventuale variazione dovrà avvenire nel rispetto degli obblighi prescritti nel sistema di relazione con le organizzazioni sindacali.

È fatto salvo all'Amministrazione:

- a) di adottare anche un unico manuale operativo della valutazione;
- b) di non aggiornare di anno in anno i manuali, purché si acquisisca preventivamente il parere da parte del Nucleo di valutazione sull'attualità del sistema vigente.

## I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) il Segretario Comunale
- d) Nucleo di Valutazione;
- e) i **Titolari di elevata qualificazione** (ex posizioni organizzative);
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

In particolare:

1. il **Sindaco** valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di Responsabile di un Settore/Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e con il supporto del Nucleo di Valutazione per quanto riguarda la sfera degli obiettivi;
2. Il **Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario Comunale**, valuta gli **incaricati di elevata qualificazione**; la valutazione di tali incaricati è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
3. Gli **incaricati di elevata qualificazione** e di Alta Professionalità valutano i dipendenti assegnati al Settore di riferimento.

## FASI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nell'ambito più generale del ciclo della performance, quindi secondo la seguente articolazione:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con particolare riferimento ai punti 1 e 2, si precisa che l'Amministrazione può inserire obiettivi specifici nella sezione 2.2 "Performance" del P.I.A.O. (ex Piano della Performance – Piano degli Obiettivi). Se tali obiettivi sono finanziati con risorse proprie aggiuntive rispetto al fondo (ATTUALMENTE art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022) verranno stabiliti direttamente all'interno dell'obiettivo i criteri di riparto dei dipendenti. Se sono finanziati con risorse del fondo senza quote aggiuntive, sarà necessario prima transitare dalla contrattazione integrativa, per destinare le somme e individuare i criteri di riparto. Gli obiettivi andranno comunque rendicontati dettagliatamente, sulla base di indicatori predefiniti, chiari ed efficaci, e infine sottoposti a validazione del Nucleo.

Nell'ambito del contesto organizzativo e regolamentare, la fase della misurazione e valutazione, da cui discendono le fasi successive di utilizzo dei sistemi premianti e di rendicontazione dei risultati, risulta strettamente dipendente dalle fasi 1, 2 e 3, fasi queste che devono essere rappresentate attraverso le indicazioni contenute nei documenti programmatici delineati dall'ordinamento degli enti locali (decreto legislativo n. 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) – DUP, PEG, PIAO – Sezione Performance.

Tali documenti dovranno essere opportunamente implementati e integrati al fine di possedere gli elementi necessari per la misurazione e valutazione della performance di amministrazione e di struttura.