CICLO DELLA PERFORMANCE
RENDICONTAZIONE ANNO 2012

Alla Relazione previsionale e programmatica 2011-2013 è stato allegato un documento adottato ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 150/2009 denominato ' Ciclo della performance'. L'articolo 4 prescrive che tutte le P.A. Adottino, in coerenza con i contenuti del bilancio, un "sistema di misurazione e valutazione della performance" in relazione al complesso dell'ente, alle singole aree, al singolo dipendente.
Il sistema è finalizzato a perseguire i seguenti obiettivi:

1. miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;
2. 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;
3. trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è basato sulla definizione e assegnazione di obiettivi da raggiungere in rapporto alle risorse affidate e sulla misurazione dei risultati attesi (performance) con valorizzazione del merito individuale.

Il Comune di Marostica ha avviato l'attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" (Titolo II) e in materia di "Merito e Premi" (Titolo III) recate dal Decreto legislativo n. 150/2009 mediante l'adeguamento del proprio ordinamento ai relativi principi, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta dalla Costituzione ai Comuni.

Il Comune di Marostica e l'Unione di Comuni di cui fa parte hanno compiuto nel corso del 2011 un'opera di revisione e aggiornamento degli atti regolamentari e normativi, in modo coordinato con i Comuni di Nove e Pianezze, ritenendo importante condividere il percorso, gli strumenti, la metodologia, all'interno dell'Unione.

Coerentemente con le indicazioni fornite dall'Anci con 'Le linee guida BIS in materia di ciclo della performance', nel documento approvato con la deliberazione consiliare n. 20/2011 si sono individuati i seguenti documenti fondamentali che traducono in termini pianificatori e programmatori le scelte dell'ente ai fini di valutare e misurare le performance del Comune :

 La **Relazione previsionale e programmatica**, approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, che individua con un orizzonte temporale di tre anni i programmi ed eventualmente i progetti e disciplina il ciclo di programmazione economico-finanziaria dell'ente in coerenza con le linee programmatiche di mandato del Sindaco;

 Il **Piano Esecutivo della Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)** approvati dalla Giunta, reggono e definiscono le fasi di gestione delle performance su base annuale, specificano l'assegnazione:
1) degli obiettivi che devono guidare lo svolgimento delle attività attribuite ai singoli servizi;
2) delle responsabilità sullo svolgimento di quelle azioni operative che sono programmate;
3) delle risorse finanziarie, umane e strumentali, necessarie per lo svolgimento delle attività ;
4) degli indicatori di riferimento per la misurazione.

 La **Relazione della Giunta al Rendiconto della gestione e il Referto del controllo di gestione** che individuano i risultati a consuntivo.

Nel documento stesso sono stati elaborati ed approvati due specifici progetti strategici da realizzare nel triennio, denominati il primo 'VALUTAZIONE E MERITO' ed il secondo 'SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA'. Si tratta di due obiettivi trasversali della cui attuazione di seguito si rendiconta.

Detti progetti sono stati sviluppati in singoli piani operativi la cui attuazione è stata articolata con il peg – pdo, con la descrizione in apposita scheda di idonei indicatori e responsabilità.

Accanto e interconnesso alla programmazione della performance è stato elaborato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
Anche dell'attuazione dello stesso si rendiconta nel presente documento.

TRIENNIO 2012-2014

1. OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE A TUTTE LE AREE: VALUTAZIONE E MERITO

1. Fase di adeguamento degli assetti organizzativi e ridefinizione dei modelli e sistemi di valutazione delle performance dei Comuni.

Tale linea d'azione è dedicata alla implementazione e sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune; di meccanismi di valutazione della performance individuale e organizzativa degli incaricati della gestione, dei responsabili di servizio e del personale. Nel corso del 2011 è stato adottato il nuovo sistema. Nel 2012 si è trattato di analizzarne l'andamento e verificarne l'efficacia.

Con riferimento al processo di adeguamento delle proprie discipline ordinamentali al nuovo quadro normativo, con deliberazione di Giunta comunale n. 25/2011, su

proposta dell'Unione, è stato approvato il regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione interno ed è stato costituito detto nucleo in forma associata.

Il nucleo associato è stato nominato dal Presidente dell'Unione con provvedimento n. 884 del 15/03/2011 e successivamente aggiornato nel corso del 2012.

Il nucleo nel corso del 2012 ha operato in modo discontinuo a causa della cessazione di un suo componente. Esso ha svolto 10 sedute di cui sei per il Comune di Marostica. Ha svolto i colloqui di risultato con i capi area e predisposto la proposta di valutazione finale sul risultato conseguito nel 2011.
Il lavoro ha avuto riguardo anche alla proposta per l'integrazione del regolamento di disciplina della misurazione,valutazione, integrità e trasparenza della performance: graduazione della retribuzione di posizione, proposta approvata con deliberazione di giunta comunale n. 54/2012.

2. Monitoraggio del ciclo della performance.

La seconda linea d'azione concerne il monitoraggio, da parte del Comune, dell'attuazione e corretta applicazione del sistema. In particolare, nell'ambito di questa linea si provvede alla verifica della qualità dei servizi prodotti; i dati raccolti sono analizzati ed i risultati resi noti assicurandone la trasparenza.

Tra gli obiettivi il sistema si era proposto quello del benchmarking tra i Comuni associati. Tale obiettivio si è dimostrato difficilmente perseguibile a causa delle rilevanti differenze esitenti tra gli enti e lo scarso interesse dimostrato per lo stesso.

E' stato assicurato il supporto al monitoraggio e alla rendicontazione del piano della performance. Il segretario e i capi area hanno verificato le diverse problematiche organizzative, esaminato le criticità lavorative e concordato soluzioni di volta in volta nell'ottica del miglioramento organizzativo, nelle riunioni di servizio tenutesi mensilmente.

Con deliberazione di Giunta n. 76 del 14/06/2012, è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il 2012 e il piano degli obiettivi e delle risorse. Nel corso dell'anno sono state approvate quattro variazione ed aggiornamenti.

Nel corso del 2012 ha avuto applicazione la 'Metodologia permanente di controllo qualità' che disciplina la *metodologia permanente di controllo – qualità*, sulla cui base avviene l'erogazione della quota di salario accessorio legato alla performance individuale della generalità dei dipendenti. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è stata eseguita sulla base di detta metodologia, finalizzata ad escludere ogni forma di corresponsione indifferenziata, collegata necessariamente alla qualità dei prodotti e dei servizi resi, con riferimento all'anno 2011.

Nel corso del 2012 il sistema è stato monitorato:

- dal nucleo con colloqui individuali

- dal servizio di controllo interno di gestione che nel corso del 2012 per la prima volta ha attuato dei sopraluoghi operativi di verifica in ciascuna area organizzativa, del risultato raggiunto in ordine a particolari obiettivi assegnati

- dalla conferenza dei capiarea e del segretario nelle riunioni periodiche mensili

- dalla giunta, con la periodica verifica di attuazione del peg

- dal Consiglio in occasione della verifica di settembre 2012.

Al fine di garantire la trasparenza sulla performance i documenti relativi alla metodologia sono stati pubblicati nel sito comunale nella apposita sezione.

Si tratta di una prima azione di trasparenza sul funzionamento dell'Ente cui deve far seguito la pubblicazione di ulteriori informazioni che consentano al cittadino di conoscere l'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

Specifici indicatori di qualità individuati sono:

1. risultanze delle indagini di gradimento svolte: vedere azione n. 5 rendicontazione piano trasparenza
2. numero di accessi al **sito** : vedere tabelle allegate relative all'anno 2012 e raffronto con 2011 e delle pagine più visitate, dalle quali risulta un incremento dell'utilizzazione dello strumento sia in termini di accessi sia di attenzione alle pagine che vengono mantenute aggiornate
3. numero delle segnalazioni/lamentele pervenute e gestite : il numero delle segnalazioni/lamentele pervenute è un dato che si è dimostrato di difficile rilevazione. Ne sono state censite circa un centinaio, ma una più puntuale individuazione anche sotto il profilo dei tempi di risposta è possibile solo una volta implementata la gestione del flusso documentale.

2. OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE A TUTTE LE AREE: SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA

PRINCIPI GENERALI

Attuazione del codice dell'amministrazione digitale e della normativa sulla semplificazione e trasparenza.

Le principali linee di azione e di indirizzo per l'attuazione dell'obiettivo per l'anno 2012 sono state così sintetizzate.

Si tratta di obiettivi triennali che sono stati tradotti in obiettivi operativi nel piano esecutivo di gestione 2012 dei cui risultati si dà conto come segue.

1. Potenziamento di strumenti già disponibili/Implementazioni di nuovi strumenti : digitalizzazione dell'attività comunale con le seguenti linee di azione:

1.1. verso l'esterno : massima promozione dell'uso della Pec, anche con l'introduzione della

multipec, della firma digitale, del documento digitale, del modello compilabile on line, della comunicazione on line (suap, GPE web, software gestionale dell'edilizia) e ulteriori misure previste dal decreto semplificazioni, del sit ecc.
ESITI: ci si è concentrati nell'utilizzazione della pec non solo per l'obbligo normativo ma per obiettivi di speditezza ed economicità. Nel 2012 si è riusciti a spedire via pec il 45,58% dei documenti in uscita, triplicando il dato 2011. L'introduzione della multipec è programmata in questa fase entro il 30 giugno 2013. I dispositivi di firma digitale erano 23 di cui attivi 18 al 31.12.11 ed erano 24 di cui attivi 18 al 31.12.12. L'utilizzazione del documento digitale si sta diffondendo unitamente all'uso della firma. Il documento digitale viene al momento archiviato nella banca dati del protocollo informatico. Esiste al momento un solo modulo compilabile on line nel sito comunale.

1.2. verso l'interno : valorizzazione delle opportunità delle comunicazioni interne on line (es: ferie, cedolini, ecc), dematerializzazione progressiva degli archivi, creazione di cartelle condivise.
ESITI : è stato incrementato l'utilizzo selesta (richiesta web dei giustificativi di assenza per ferie, permessi ecc.) estendendone l'uso integrale a gruppi pilota (es. personale area V e servizi demografici).

2. Ridefinizione dei modelli organizzativi di gestione dei processi :
1. protocollo diffuso in partenza : verifica della qualità delle prestazioni. ESITI: la verifica compiuta sulla qualità delle prestazioni ha evidenziato da un lato la larga e positiva partecipazione al processo, dall'altro la necessità di intervenire con formazione mirata al fine di correggere prassi non corrette.
1.2 protocollo diffuso in entrata (individuazione punti di accesso 'strategici' in particolare a seguito del trasloco del demografico). ESITI : al 31.12. 12 risultano abilitati 61 unità in partenza e 24 in arrivo e partenza. Nell'individuare le postazioni diffuse in arrivo si è tenuto conto dell'attività di sportello svolta, nell'ottica della semplificazione gestionale.
1.3 nuovi software per la gestione atti (ordinanze ecc.), notificazioni ecc, valorizzando la interoperabilità. ESITI : Nei primi mesi del 2012 si è entrati a regime con la gestione interoperabile della segreteria estesa (atti, protocollo). E' stato implementato l'uso generalizzato dell'open office. A partire da ottobre è stato avviato anche il modulo relativo alle ordinanze digitali. (ad agosto è stato installato il modulo, a settembre formato il personale, dal 1 ottobre è iniziato l'utilizzo. Dal 01/10/2012 al 31/12/2012 sono state prodotte 11 Ordinanze (1 digitale degli uffici - 8 Cartacee del Sindaco - 2 Cartacee del Commissario).
1.4 implementazione della gestione delle risorse (sale-auto). ESITI: questo obiettivo è rinviato al 2013. Al 31.12. si è unicamente predisposto un test che non è stato pubblicato.
1.5 valorizzazione delle opportunità dei singoli software gestionali o sostituzione degli stessi se inidonei : nel corso del 2012 è stato sostituito il software gestionale dei tributi quali : Ici, Imu, Tia. E' stato aggiornato il software gestionale dell'edilizia e del demografico.

TRASPARENZA : si rinvia alla specifica rendicontazione allegata.

Tutte le aree organizzative sono state coinvolte nell'attuazione di questi obiettivi.

Il processo di modernizzazione del lavoro degli uffici nell'ottica dell'accessibilità on line, della trasmissione elettronica di informazioni e comunicazioni con i singoli, sta accelerando nelle relazioni tra pubbliche amministrazioni, mentre è ancora lento nelle relazioni con le famiglie e gli operatori economici. Per migliorare su questa ultima linea è necessario un maggiore investimento in termini di tempo dedicato e competenze per la gestione del sito web.