CICLO DELLA PERFORMANCE
RENDICONTAZIONE

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 in questa sede si rendiconta, con rinvio per il dettaglio alla successiva specifica relazione finale sulla *performance* da predisporre entro il successivo trenta giugno.

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.

TRIENNIO 2011-2013

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

1. Fase di adeguamento degli assetti organizzativi.

Processo di adeguamento delle proprie discipline ordinamentali al nuovo quadro normativo.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 17/02/2011, 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.

Il nucleo ha iniziato ad operare il 22 marzo 2011 e nel corso del 2011 si è riunito circa due volte il mese. Ha prodotto tre proposte regolamentari, svolto i colloqui con i capi area e monitorato l'attività valutativa.

Su proposta del nucleo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 21/04/2011 è stato approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione integrita' e trasparenza della performance il cui articolo 8 – Sistema premiante al comma 2 fa rinvio ad appositi provvedimenti integrativi del Regolamento stesso per la definizione della metodologia operativa, la graduazione e le procedure per l'erogazione dei premi.

2. Ridefinizione dei modelli e sistemi di valutazione delle performance dei Comuni.
Tale linea d'azione è dedicata alla definizione ed implementazione 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.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 19/05/2011 è stato approvato, tra gli allegati del peg 2011 il documento 'Sistema di valutazione per gli incaricati di posizione organizzativa' descrittivo delle finalità, obiettivi, metodologia della valutazione per tali posizioni (allegato 3).

Con deliberazione di Giunta n. 116 del06/10/2011 con cui è stato approvato il peg, è stato approvato, su proposta del nucleo, l'atto integrativo ' Metodologia permanente di controllo qualità' a seguito di concertazione. Tale atto 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 eseguita sulla base di detta metodologia, finalizzata ad escludere ogni forma di corresponsione indifferenziata, collegata necessariamente alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Il sistema come risultante ha trovato prima applicazione nel 2011.

3. Monitoraggio del ciclo della performance. La terza linea d'azione concerne il monitoraggio dell'attuazione da parte del Comune dell'attuazione e corretta applicazione del sistema.

Nel corso del 2011 il sistema è stato monitorato:

- dal nucleo con colloqui individuali

- dal servizio di controllo interno di gestione (con tre riunioni quadrimestrali)

- dalla conferenza dei capiarea e del segretario nelle riunioni periodiche

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

- dal Consiglio in occasione della verifica di settembre 2011.

Al fine di garantire la trasparenza sulla performance i documenti 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.

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 sono state sintetizzate a titolo indicativo e non esaustivo nel modo seguente:

Fase di potenziamento di strumenti già disponibili :
1. digitalizzazione dell'attività comunale con le seguenti linee di azione:
1.1. verso l'esterno : massima promozione dell'uso della Pec, della firma digitale, del documento digitale (es: mandati)
1.2. verso l'interno : valorizzazione delle opportunità delle comunicazioni interne on line (es: ferie, cedolini, ecc), dematerializzazione progressiva degli archivi
1.3. albo pretorio on line
1.4. miglioramento del sito comunale (pubblicazione sit, aggiornamento modulistica, descrizione flussi…) miglioramento della veste grafica e dello stile comunicativo dei diversi strumenti utilizzati

Ridefinizione dei modelli organizzativi di gestione dei processi :
1. protocollo diffuso in partenza
1.2 protocollo diffuso in entrata (individuazione punti di accesso 'strategici')
1.3 viste statistiche, reports,
1.4 suap
1.5 nuovi software per la gestione integrata di protocollo, gestione atti, albo pretorio

Monitoraggio degli esiti :
In particolare, nell'ambito di questa linea si provvederà alla verifica del gradimento dei servizi da parte degli utilizzatori, alla relativa raccolta di dati che dovranno essere resi noti assicurandone la trasparenza. Utile sarà il confronto dei risultati tra i Comuni dell'Unione.

Si tratta di obiettivi triennali tradotti in obiettivi operativi nel piano esecutivo di gestione 2011.
Per l'anno 2011 sono stati individuati quattro cronoprogrammi di lavori pubblici puntualmente monitorati/aggiornati : lavori nell'opificio, lavori della piazza, realizzazione della mensa della scuola di Marsan e asfaltature comunali.
Sono stati individuati specifici piani di lavoro per la digitalizzazione dell'attività comunale come segue: protocollo diffuso in partenza e promozione dell'uso della pec (con 43 posizioni abilitate oltre alle tre del protocollo; su 7511 documenti in uscita le posizioni decentrate hanno protocollato 7.089 documenti; su 7511 documenti in uscita 1656 sono stati pec), nuovi software per la gestione integrata di protocollo, gestione atti, albo pretorio (i nuovi software per la gestione del protocollo, delle deliberazioni e determinazioni, dell'albo pretorio sono stati introdotti nel corso degli ultimi mesi del 2011. Si è trattato e si tratta di un passaggio particolarmente delicato in quanto questi applicativi interessano trasversalmente l'intera struttura e livelli diversi di competenze); miglioramento dell'accessibilità alle informazioni mediante il sito comunale (nel corso del 2011 si è innanzitutto cercato di migliorare la grafica della home page, ristrutturare le cartelle, popolarle di nuova modulistica e dati. In particolare nel corso dell'estate è stato pubblicato il sit comunale con la relativa documentazione. Il numero dei visitatori è monitorato e il risultato sembra apprezzato); verifica e valutazione della qualità di alcuni servizi comunali con la rilevazione del gradimento dell'utenza (sono state eseguite cinque indagini di gradimento per i servizi di : nido, trasporto scolastico, centri di interesse estivo, mensa, biblioteca. Asilo nido : raccolti 30 questionari su 48 utenti, trasporto scolastico : raccolti 150 questionari su 235 utenti, mensa scolastica : effettuata la verifica e rilevazione attraverso il gruppo di genitori facenti parte dei comitati mensa con due sondaggi per ogni plesso all'anno, C.R.E. raccolti 44 / 44 questionari per la sezione infanzia ; 112 su 142 per la sezione primaria/media, biblioteca : raccolti 52 questionari su 1500 iscritti teorici (questionario non significativo che verrà ripetuto) i cui dati sono stati oggetto di elaborazione e verranno pubblicati nel sito comunale. L'attività della verifica del gradimento e della qualità dei servizi si è dimostrata uno strumento molto interessante che andrà valorizzato anche per altri servizi comunali).
I piani della performance troveranno attuazione per successive fasi operative nei prossimi anni.