

CICLO DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2009 attua la legge delega 04.03.2009 n. 15 in materia di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni. L'art. 4 del D.Lgs. 150 prescrive che tutte le P.A. debbano adottare, 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:

- miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;
- 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;
- 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.

Nelle amministrazioni locali 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 avviene mediante adeguamento degli ordinamenti locali ai relativi principi, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta dalla Costituzione ai Comuni, attraverso un'opera di revisione degli atti regolamentari e normativi ovvero di adozione di nuovi atti in attuazione della propria potestà normativa.

Il Comune di Marostica, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 2010 ha dato avvio all'attuazione della riforma Brunetta approvando i criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009. In allegato alla Relazione Previsionale e Programmatica per il triennio 2011-2013 è stato redatto un primo documento relativo al ciclo della performance, coerente con le linee guida emanate dall'Anci in materia.

Con riferimento al Comune, si è concluso che i vigenti strumenti di programmazione e di controllo interno, soprattutto il controllo di gestione, se ben attuati sono sufficienti a garantire la serie di adempimenti ai fini del massimo soddisfacimento dei bisogni della comunità amministrata. Infatti l'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 non è nè norma di diretta attuazione e neppure norma di adeguamento.

Il Comune vede infatti già presenti tutti gli indirizzi e la ripartizione delle risorse nei propri atti fondamentali; in particolare tali atti di indirizzo consistono nel "programma strategico di mandato" e nelle sue revisioni, nella Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.), atti nei quali vengono fissati gli obiettivi da raggiungere su indicazione degli organi di governo.

L'assegnazione delle risorse, per ciascuna area (Servizi), avviene con il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) – Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) e il combinato R.P.P. – P.E.G./P.D.O. può essere riconosciuto come "sistema di gestione della performance".

La necessità di individuare il "risultato da perseguire" da parte del Segretario Generale e dei Capi Area, coincide con l'attuazione dei programmi previsti tramite l'impiego delle risorse assegnate in sede di P.E.G. con previsione di misurazione e valutazione dell'attività coincidente con il grado di

attuazione della R.P.P. e degli obiettivi delineati in sede di P.E.G. e con un premio di risultato proporzionato al grado di attuazione di tali obiettivi sia per i Capi Area che per il personale.

Pertanto, richiamando il documento allegato alla RPP del triennio 2011-2013, con il quale è stato delineato il ciclo della performance, si riassumono i 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**,
- Il **Piano Esecutivo della Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)**
- La **Relazione della Giunta al Rendiconto della gestione e il Referto del controllo di gestione**.

Si evidenzia che è stato portato a buon punto il lavoro di aggiornamento ed integrazione della disciplina sopra richiamata, eseguito sulla base delle proposte del nucleo interno di valutazione associato in Unione dai Comuni di Marostica, Nove e Pianezze, ritenendo importante condividere il percorso, gli strumenti, la metodologia, all'interno dell'Unione stessa.

Si descrivono di seguito due progetti strategici da realizzare nel triennio che, in parte, rappresentano la prosecuzione, lo sviluppo od il dettaglio dei progetti intrapresi nel 2011.

Essi verranno sviluppati in singoli piani operativi la cui attuazione sarà assegnata alla struttura con il peg – pdo anno 2012, con la descrizione in apposita scheda di idonei indicatori e responsabilità.

TRIENNIO 2012-2014

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

PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dal Comune, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

In attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150 e s.m. e i. vengono definiti nel presente documento, allegato alla RPP gli indirizzi generali a cui l'ente fa riferimento in relazione al ciclo della performance.

Le principali linee di azione e di indirizzo per l'avvio dell'applicazione della riforma, possono essere sintetizzate a titolo indicativo e non esaustivo nel modo seguente:

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 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. Nel corso del 2011 è stato adottato il nuovo sistema. Nel 2012 si tratta di analizzarne l'andamento e verificarne l'efficacia.

2. **Monitoraggio del ciclo della performance.** La seconda linea d'azione concerne il monitoraggio dell'attuazione da parte del Comune dell'attuazione e corretta applicazione del sistema. In particolare, nell'ambito di questa linea si provvederà alla verifica della qualità dei servizi prodotti; i dati raccolti saranno analizzati ed i risultati resi noti assicurandone la trasparenza. Utile sarà il confronto dei risultati tra i Comuni dell'Unione.

PERFORMANCE, VALUTAZIONE E MERITO

AREE COINVOLTE:	TUTTE. Particolare impegno verrà chiesto al servizio di controllo interno di gestione
FINALITA'	Rendere trasparente il funzionamento dell'Ente ed i risultati raggiunti, con attivazione di strumenti che consentano al cittadino di accedere agevolmente alle informazioni circa 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. Garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione.
OBIETTIVI	Assicurare la qualità, la comprensibilità, l'attendibilità dai documenti che regolamentano la performance. Assicurare una documentazione completa di informazioni comprensibili e non riservate ai soli addetti ai lavori. Possibilità per i cittadini di verificare la gestione.
INDICATORI	Individuazione di indicatori per la misurazione, valutazione e rendicontazione della attività svolta e gli esiti conseguiti mediante report intermedi e rendicontazione. In questa ottica saranno valorizzate anche le informazioni censite al fine della rilevazione dei costi e dei fabbisogni standard. Importante indicatore viene ritenuto la capacità di risposta.

L'obiettivo generale strategico verrà definito in obiettivi operativi assegnati al personale.

Per ogni obiettivo verrà definita una scheda che sarà inserita nel Peg – Pdo.

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. Anche in questo caso si tratta di individuare, all'interno di un processo pluriennale, le priorità e gli obiettivi per il 2012.

Le principali linee di azione e di indirizzo per l'attuazione dell'obiettivo possono essere 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 con l'introduzione della multipecc, e della firma digitale

1.2. verso l'interno : valorizzazione delle opportunità delle comunicazioni interne on line (es: ferie, cedolini, ecc), dematerializzazione progressiva degli archivi e digitalizzazione del documento (es: mandati e reversali)

1.3. prosecuzione nel miglioramento del sito comunale (pubblicazione sit, aggiornamento modulistica, descrizione flussi...)

Ridefinizione dei modelli organizzativi di gestione dei processi :

1.1 valorizzazione degli open software

1.2 albo pretorio on line diffuso, protocollo diffuso in entrata (individuazione punti di accesso 'strategici'), gestione del flusso documentale

1.3 completamento implementazione nuovi software per la gestione integrata di ordinanze, notifiche ecc.

1.4 implementazione dell'uso gestione risorse con il nuovo software

Monitoraggio degli esiti :

In particolare, nell'ambito di questa linea si provvederà alla verifica della qualità dei servizi e del gradimento degli stessi 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.

SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA

AREE COINVOLTE:

TUTTE

FINALITA'

Modernizzare il lavoro degli uffici utilizzando e potenziando gli strumenti disponibili e introducendone di nuovi nell'ottica dell'accessibilità on line, della trasmissione elettronica di informazioni e comunicazioni con i singoli, le famiglie, gli operatori economici, le altre amministrazioni.

OBIETTIVI

Risparmiare tempo (operatività dalla propria postazione internet ed immediatezza delle operazioni di invio/ricevuta)

Risparmiare costi (es: spese postali, carta, spazio)

Assicurare una documentazione completa di informazioni comprensibili e non riservate ai soli addetti ai lavori.

Possibilità per i cittadini di verificare la gestione.

INDICATORI

Individuazione di indicatori per la misurazione, valutazione e rendicontazione della attività svolta e gli esiti conseguiti mediante viste statistiche, report intermedi, indagini di gradimento e rendicontazione.

L'obiettivo generale strategico verrà definito in obiettivi operativi assegnati al personale.

Per ogni obiettivo verrà definita una scheda che sarà inserita nel Peg – Pdo.

Al fine di garantire la trasparenza sulla performance saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune la parte specifica della Relazione Previsionale e Programmatica, opportunamente adattata al fine di darne facile comprensibilità alla cittadinanza, il Piano delle Risorse e degli Obiettivi, la Relazione della Giunta al rendiconto della gestione e il referto del controllo di gestione.