Città di Montalto Uffugo

(Provincia di Cosenza)



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Allegato Delibera Giunta Comunale n. 110 del 19 maggio 2014

1) Caratteristiche generali del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Comune di Montalto Uffugo è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (performance del Comune), alle unità organizzative di massima dimensione in cui si articola (performance di Settore) ed ai singoli dipendenti (performance individuale), avvalendosi di un apposito sistema di misurazione e valutazione;

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance – in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano Generale di Sviluppo – si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza della azione amministrativa;

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale) che si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'Ente;

In considerazione della complessità e della specificità del contesto operativo del Comune di Montalto Uffugo, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché il suo funzionamento, devono tenere conto della necessaria gradualità anche al fine di favorire la condivisione, l'interazione ed il confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti;

La misurazione è, in definitiva, uno strumento e non un fine e va per questo ponderata in base al rapporto costi/benefici. In termini di cultura organizzativa, occorre dunque evitare che la attività di misurazione rechi appesantimenti eccessivi al normale operare dell'Ente; tuttavia è da tenere presente che quando le risorse sono esigue, a maggior ragione, risulta essenziale misurare la performance;

Come sopra accennato, il sistema di misurazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa (di ente e di settore) e della

performance individuale, che rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche.

2) I principi guida della performance organizzativa

La performance organizzativa rappresenta la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo, in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economici, patrimoniali, finanziari ed organizzativi.
La performance organizzativa riguarda altresì la capacità dei Settori di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità.
La misurazione della performance organizzativa trova i propri fondamentali punti di riferimento nelle linee programmatiche di mandato, nel Piano Esecutivo di Gestione e nei relativi aggiornamenti.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Montalto Uffugo si sostanzia così nel:
a) rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello di performance atteso (che il Comune si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
b) assicurare una facile comprensione dello stato della performance, sia ai soggetti interni all'ente che agli interlocutori esterni;
c) promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
d) esplicitare le responsabilità dei diversi soggetti in merito alla definizione degli obiettivi di performance, al relativo conseguimento e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, relativamente alla performance attesa e realizzata.

3) Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, in linea con i principi sopra indicati, deve rappresentare in modo completo, integrato e di facile comprensione:

- Ex ante, la performance che il Comune intende realizzare;
- Ex post, quella effettivamente realizzata, con evidenziazione degli eventuali scostamenti.

Inoltre, il sistema deve – a regime – garantire un'agile consultazione e selezione dei contenuti da parte dei soggetti che intendono avere informazioni relative alle performance programmate ed effettivamente realizzate.

Il modello di rappresentazione delle performance organizzative si fonda sui seguenti livelli di operatività:

Livello n. 1 – Attuazione della strategia

Livello n. 2 – Il portafoglio delle attività e dei servizi

Livello n. 3 – Gli impatti delle "politiche" (out come)

Livello n. 4 – I confronti con altri comuni (benchmarking)

Per ognuna delle dimensioni di rappresentazione delle performance sopraindicate, il Comune dovrà definire obiettivi, output e valori attesi che si propone ex ante di raggiungere. Tali elementi troveranno compiuta rappresentazione nel piano della performance assumendo, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, un orizzonte triennale ed una logica di aggiornamento annuale.

A posteriori i risultati effettivamente conseguiti troveranno compiuta illustrazione all'interno di una Relazione della Performance.

Con riferimento ai singoli livelli, di seguito si esplicitano le caratteristiche che il sistema deve rispettare:

3.1 Attuazione della strategia

Il fine è quello di comprendere quale è il grado di conseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici individuati e quindi declinati in obiettivi operativi e macro attività.

Il Comune deve pertanto dotarsi di indicatori sintetici relativi al grado di attuazione delle singole politiche, quale sommatoria del grado di attuazione degli obiettivi strategici individuati ed opportunamente ponderati in base al rilievo ed alla complessità. Inoltre, una volta declinate le politiche e gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, l'ente dovrà definire per ogni obiettivo operativo fase e tempi di attuazione ed output di performance attesi e realizzati.

Attraverso periodici report sintetici verrà garantita una agevole comprensione dello stato di attuazione delle singole politiche, sia nell'anno di riferimento e sia su un arco temporale più ampio, corrispondente al numero di anni intercorrenti dall'inizio del mandato alla data del singolo report.

3.2 Il portafoglio delle attività e dei servizi (macro attività)

La performance del Comune non è solamente collegata alla qualità delle strategie e alla capacità di attuazione delle stesse, ma è altresì riconducibile alla quantità e qualità di attività, prestazioni e servizi assicurati a favore della comunità locale.

A tale proposito il Comune ha proceduto a:

a) identificare nel piano della performance il proprio portafoglio di attività e servizi articolato in macro attività;

b) collegare le politiche alle macroattività;

c) assegnare le competenze gestionali di ciascuna macroattività ad un settore in base all'assetto organizzativo dell'ente.

3.3 Gli impatti delle politiche (out come)

In tale ambito l'impegno del Comune di Montalto Uffugo è quello di pervenire gradualmente alla individuazione dei principali out come legati a ciascuna politica, definendo per quanto possibile per ogni specifico out come un valore atteso ex ante.

3.4 I confronti interni e con altri comuni (benchmarking)

Si prevede il conseguimento dell'esperienza di confronto con altri Comuni, specificatamente con riferimento alle informazioni economico finanziarie e, in prospettiva, anche mediante l'analisi del posizionamento in termini relativi dei livelli di performance attesi e conseguiti rispetto a quelli di organizzazioni similari, con particolare riferimento al livello del portafoglio di attività e servizi.

4) I principi guida della performance individuale

Il Comune di Montalto Uffugo è chiamato a valutare la performance individuale dei propri titolari di incarico di posizioni organizzative in modo da assicurare:

- La valorizzazione e lo sviluppo delle competenze;
- Il pieno riconoscimento del contributo assicurato e dei risultati conseguiti;
- L'attuazione del principio di meritocrazia.

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati principalmente in correlazione con il piano esecutivo di gestione e con le macroattività. I fattori comportamentali sono esplicitati nella scheda di valutazione.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente. L'accesso agli strumenti premanti è in ogni caso inibito ai dipendenti che non dovessero conseguire una valutazione del comportamento professionale ed organizzativo superiore alla soglia minima prestabilita nel sistema di valutazione.

5) Performance e trasparenza

L'adozione e la pubblicazione del modello di misurazione e valutazione della performance costituisce per il Comune un aspetto qualificante. In particolare, la trasparenza relativamente alla performance organizzativa e individuale si propone di:

a) qualificare il rapporto con i cittadini;
b) promuovere una focalizzazione sui risultati da produrre in assenza dei meccanismi tipici del mercato;
c) qualificare l'attività di programmazione favorendo uno sforzo di rappresentazione delle priorità e l'esplicitazione ex ante di progetti strategici, obiettivi ed indicatori significativi e credibili;
d) promuovere la responsabilità attraverso l'introduzione della consuetudine a rendere conto e la promozione dell'integrità.
La performance attesa quella realizzata devono essere rese note sul sito del Comune attraverso la pubblicazione del piano della performance e della relazione sulla performance.

6) L'adeguamento del sistema informativo ed informatico

Al fine di garantire la piena operatività del sistema di misurazione e valutazione e lo sviluppo qualitativo dello stesso nel tempo, il Comune curerà l'adeguamento del proprio sistema informativo a supporto della raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni necessarie ad un pieno apprezzamento della performance. Anche il sistema informatico sarà oggetto di particolare attenzione in funzione dell'opera di implementazione dello strumento tecnologico relativo al controllo strategico e della performance finalizzato a rendere disponibili le risultanze dei monitoraggi infrannuali e dei report annuali e pluriennali.

7) Ciclo della gestione della performance

La definizione del ciclo di gestione della performance si pone i seguenti obiettivi fondamentali:
a) garantire una maggiore intelligibilità della performance e delle sue articolazioni;
b) valorizzare il sistema di performance management realizzato in coerenza con il modello di governo;
c) innovare e semplificare i processi di output;

d) integrare il ciclo di gestione della performance ed il ciclo di bilancio.

8) Fasi del ciclo di gestione della performance in sintesi

