

MANUALE DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Allegato alla Metodologia di Valutazione

COMUNE DI SETZU (VS)

Il Manuale di Valutazione e misurazione della Performance, in primis fa riferimento alla delibera CIVIT N 104, la quale individua la struttura e i contenuti del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alle delibere CIVIT n. 88 e 89 concernenti “la Performance Organizzativa”, e la seguente n. 112 che identifica il “Piano e alla relazione della Performance”.

Nello specifico vengono qui di seguito individuati i singoli articoli che concernono i contenuti e le procedure ad esso connesse ai fini di una più concreta e trasparente informativa alle organizzazioni sindacali, nel rispetto delle disposizioni normative.

Detto manuale, potrà subire nel tempo, interventi correttivi in riferimento a cambiamenti organizzativi o a migliorare all'interno del sistema elementi innovativi che possano migliorare la valutazione.

Il manuale è suddiviso in n tre Titoli che specificano in modo chiaro e semplice le disposizioni della valutazione, i criteri generali, le procedure di conciliazione e tutte le modalità di raccordo con i sistemi gestionali esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Vengono altresì delineati tutti gli strumenti finalizzati all'operazione trasparente.

Titolo I – Criteri Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e relativo processo

La descrizione del sistema individua le modalità e gli strumenti attraverso cui viene garantita la rappresentazione del livello di performance attesa e realizzata, che nello specifico è suddivisa in due aspetti qualitativi della prestazione:

- a) **Performance Individuale** come parte di quella organizzativa, che misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione;
- b) **Performance Organizzativa**, che misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini, agli obiettivi derivanti dai diversi strumenti di controllo, come i Piani Generali di Sviluppo, i Programmi relativi alla Relazione Previsionale e Programmatica o ai singoli piani operativi relativi agli obiettivi di natura straordinaria.

Nell'ambito e nei contenuti della metodologia di valutazione, gli strumenti adottati per la misurazione della performance individuale e organizzativa, sono stati concepiti in forma semplificata ma integrata ad un sistema di controllo verso “obiettivi di natura straordinaria e solo in parte istituzionale”, in modo da consentire un livello di indicatori significativi e forme di feedback trasparenti verso gli stakeholders, con i relativi questionari di gradimento.

Attraverso una definizione e delimitazione delle competenze, si sono definite le capacità di natura strategica e rilevanti, per correlarle alle cinque competenze chiave per le diverse categorie dei dipendenti. Nello specifico la delimitazione finale è suddivisa in "tecnico operativa, relazionale, problem solving, integrazione e orientamento al servizio.

Le schede di valutazione sono rappresentate attraverso due fattori fondamentali in relazione alla "qualità del contributo individuale della performance organizzativa" e ai "comportamenti organizzativi e competenze dimostrate".

Nella scheda n. 1 "Qualità del contributo individuale della performance organizzativa" gli ambiti si suddividono in "gestionale e innovativo", mentre nella scheda n. 2 "Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate" gli ambiti sono di natura "relazione e orientamento alla performance".

Attraverso le due schede di raccordo i fattori di valutazione sono stati ulteriormente suddivisi in sottofattori attribuendo ad ognuno una scala di giudizio e relativo punteggio.

Il monitoraggio relativo alla valutazione è stabilito in tre fasi intermedie, uno al 1 semestre dell'anno oggetto di obiettivi assegnati dal 1 gennaio per una verifica relativa alle criticità, uno al 30 di settembre in sede di equilibri di bilancio e stato di attuazione dei programmi e dei progetti, con delimitazione concreta sulle percentuali di realizzazione degli obiettivi e delle misure correttive da porre in essere e il finale al 31/12 relativamente alla realizzazione dell'obiettivo come raggiungimento o miglioramento dello stesso, e predisposizione di una relazione finale che evidenzia sia il raggiungimento degli obiettivi che le criticità derivanti dagli stessi in corso d'anno e porre in essere azioni migliorative.

Cronoprogramma Monitoraggio degli Obiettivi

30 Giugno Relazione da presentare al N.D.V. e alla Giunta	30 Settembre Relazione da presentare al N.D.V. e alla Giunta	31 Dicembre Scheda finale da presentare al N.D.V. e alla Giunta	31 Dicembre Relazione Finale da presentare al N.D.V. e alla Giunta
Monitoraggio dell'obiettivo attraverso una relazione dettagliata del dipendente, che evidenzia le prime criticità al fine di porre in essere azioni di contrasto per una migliore efficacia del contenuto dell'obiettivo per il successivo conseguimento	Monitoraggio dell'obiettivo attraverso la relazione sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, focalizzandosi sull'obiettivo assegnato e sul grado di percentuale di realizzazione	Scheda finale dell'obiettivo assegnato con evidenza dei parametri di raggiungimento e degli indicatori in termini di efficacia efficienza ed economicità	Relazione finale dettagliata sull'obiettivo raggiunto e sulle criticità derivanti dagli stessi rilevate in corso d'anno. Proposta di miglioramento per l'anno successivo

Titolo II – Procedure di conciliazione

All'atto della definizione della valutazione, il Valutatore comunica al soggetto valutato l'esito composto da una scheda dettagliata e dalla relazione, dalla quale si evincono chiaramente i giudizi espressi.

Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di una "rivisitazione" della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 15 giorni dal ricevimento della stessa.

Il Valutatore deve rispondere e contestualmente convocare entro 10 giorni dalla richiesta del valutato.

Alla data del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, che potrà essere oggetto di modifiche alla precedente valutazione; sempre con parere motivato, chiaro e supportato da elementi che possano effettivamente comprovare l'apporto di modifiche alla valutazione.

Nel caso in cui la valutazione non verrà accettata dal valutato, tutti gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- al N.D.V. nel caso di valutazione di un dipendente da parte di una categoria di Posizione Organizzativa;
- al Sindaco nel caso di una valutazione di una Posizione Organizzativa da parte del N.D.V.

La procedura di conciliazione si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla recente Legge n 183/2010 in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

Titolo III– Modalità di raccordo con sistemi gestionali esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Al fine della valutazione, uno degli elementi fondamentali concerne il raccordo della stessa con i sistemi gestionali esistenti all'interno dell'Ente e di tutti i documenti correlati alla programmazione finanziaria e di bilancio.

Gli obiettivi assegnati vertono su un conseguimento di grado di realizzazione che si interfacci con il bilancio, e che consenta ai valutatori di poter misurare e valutare effettivamente il grado di efficienza, efficacia ed economicità.

Gli strumenti di raccordo con gli obiettivi assegnati, sono definiti nel contesto del bilancio vero e proprio sui primi titoli delle entrate e sul titolo II della spesa. E' altresì oggetto di raccordo il contesto generale dell'Ente, ove si sta provvedendo a predisporre il Piano Generale di Sviluppo "P.G.S." come strumento fondamentale e la rendicontazione sociale come innovazione, volta ad avviare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi. Nello specifico attraverso un'azione verso tutti gli stakeholder con la predisposizione dell'avvio del Bilancio Sociale, lo strumento tradizionale del bilancio a valori economici e finanziari, trova allocazione con una rendicontazione sociale.