Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Principi generali

Indice

Introduzione....3

Struttura del Sistema di misurazione e valutazione....3

Le dimensioni della Performance....4

Il ciclo e i tempi della Performance....5

- Fase di Programmazione....5
- Fase di Monitoraggio....6
- Fase di Rendicontazione....6

La valutazione della performance individuale....6

- Gli attori della valutazione....6
- La scheda di valutazione....7

Accesso alla valutazione della performance individuale e valutazione negativa....7

Introduzione

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale (SMVP) è stato introdotto dal D.Lgs. 150/2009 e successivamente modificato dal D.Lgs. 74/2017, nonché definito con specifiche delibere dell'ANAC e successivamente con le Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La normativa è stata successivamente modificata dal D.L. 80/2021, convertito nella L. 113/2021 che, all'art. 6, ha previsto l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In attuazione di tale normativa sono stati emanati il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, relativo ai Piani assorbiti dal PIAO e il D.P.R. 30 giugno 2022 n. 132 che definisce le varie sezioni che compongono il PIAO. In particolare, la programmazione degli obiettivi e dei risultati attesi, con i relativi indicatori di performance, sono contenuti nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e, nello specifico, nelle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance".

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, e ai singoli dipendenti (art. 3, comma 2, del D.Lgs. 150/2009).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Vicenza è finalizzato a:

- garantire la creazione di valore pubblico ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, agli stakeholders e agli utenti interni;
- allineare i comportamenti ai valori, alle strategie e agli obiettivi dell'Ente e del suo territorio;
- promuovere lo sviluppo professionale e la motivazione del personale;
- consentire un monitoraggio continuo della performance, anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi nell'ottica di un miglioramento costante;
- assicurare la trasparenza nelle decisioni e nei processi interni.

Struttura del Sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance si compone dei seguenti documenti:

- "Principi generali" che definiscono i criteri alla base del sistema stesso;
- Metodologia di valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e del personale di comparto;
- Metodologia di valutazione della performance individuale dei Dirigenti.

Le dimensioni della Performance

La performance è il contributo che una persona o un gruppo di persone apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'organizzazione.

La performance viene valutata in termini di risultati ottenuti nel conseguimento degli obiettivi, competenze acquisite e comportamenti agiti.

- **Performance organizzativa:** esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione e/o dalle unità/strutture organizzative;
- **Performance individuale del personale**: misura il contributo fornito da ciascun individuo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, in termini di conseguimento di risultati e di comportamenti agiti.

Gli obiettivi di performance fanno riferimento agli:

- **obiettivi strategici:** sono attuativi delle Linee Programmatiche di mandato ed hanno un orizzonte temporale pluriennale, di norma quinquennale;
- **obiettivi operativi:** sono definiti in coerenza con gli obiettivi strategici, hanno un orizzonte temporale triennale/annuale e sono inseriti nella sottosezione Performance del PIAO.

  Gli obiettivi possono essere di:

  a) mantenimento o ampliamento del volume dei servizi resi;

  b) miglioramento, al fine di aumentare l'efficacia/efficienza di funzioni svolte o di servizi resi;

  c) sviluppo, al fine di realizzare attività nuove per rispondere a nuovi bisogni o per rispondere diversamente a bisogni pre-esistenti.

  Gli obiettivi devono essere:

  a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;

  b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

  c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

  d) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

  Gli obiettivi devono indicare:

  a) il dirigente responsabile;

  b) la struttura organizzativa di riferimento;

c) l’obiettivo/gli obiettivi strategico/i relativo/i;

c) l’indicatore/gli indicatori di risultato, con il/ relativo/i target di riferimento;

d) il peso dell’obiettivo;

e) le altre eventuali strutture organizzative coinvolte.

Gli indicatori di misurazione degli obiettivi possono essere di:

a) efficacia quantitativa (es. numero di utenti serviti);

b) efficacia qualitativa interna/esterna (es. % dipendenti/utenti soddisfatti);

c) efficienza tecnica (es. procedimenti/addetti);

d) efficienza economica (es. costo unitario, ossia addetti/procedimenti).

Per ogni obiettivo deve essere definito un peso che ne indica la rilevanza in considerazione del livello di strategicità e di complessità. La somma dei pesi degli obiettivi assegnati deve essere pari a 100.

Ciascun dirigente definisce i collaboratori coinvolti in ciascun obiettivo e il loro grado di coinvolgimento, inteso come apporto qualitativo e quantitativo al raggiungimento dell’obiettivo.

Ciascun dipendente deve essere coinvolto in almeno un obiettivo di performance organizzativa.

Il ciclo e i tempi della Performance

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

Fase di Programmazione

a) Sulla base delle linee programmatiche di mandato dell’Amministrazione in carica, il Consiglio Comunale approva gli obiettivi strategici quinquennali e gli obiettivi operativi triennali tramite il Documento Unico di Programmazione;

b) in coerenza con il DUP, il Bilancio di Previsione e il Piano Esecutivo di Gestione, i Direttori di Settore, in collaborazione con i Direttori di Area, propongono al Direttore Generale gli obiettivi riferiti alla propria struttura.

Il Direttore Generale, previo confronto con i Direttori di Area e di Settore, predispone, nell’ambito della Sezione 2 *“Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”,* la Sottosezione 2.1 *“Valore pubblico”* e la sottosezione 2.2 *“Performance”* del P.I.A.O. che contiene gli obiettivi assegnati ai dirigenti, con i relativi indicatori;

c) la Giunta Comunale approva il P.I.A.O. nei termini previsti dalla normativa.

Fase di Monitoraggio

a) I Dirigenti monitorano, in corso d'anno, l'andamento delle attività programmate, avvalendosi anche dei sistemi di controllo interno, segnalando con la massima tempestività al Direttore Generale le eventuali criticità insorte per il pieno conseguimento degli obiettivi;

b) i Dirigenti (nel caso di Direttori di Settore, previo confronto con i Direttori di Area), possono proporre in corso d'anno eventuali modifiche agli obiettivi. Tali modifiche, previo nulla osta del Direttore Generale, vengono valutate dal Nucleo di Valutazione e sottoposte ad approvazione da parte della Giunta Comunale.

Fase di Rendicontazione

a) Il Nucleo di Valutazione e i Dirigenti svolgono le valutazioni di propria competenza, secondo quanto previsto dal presente Sistema;

b) la Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, approva la Relazione annuale sulla Performance;

c) il Nucleo di Valutazione valida la Relazione annuale sulla Performance, che viene pubblicata sul sito istituzionale entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di rendicontazione.

La relazione annuale sulla *performance,* prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b), del D.Lgs. 150/2009, è il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La valutazione della performance individuale

Gli attori della valutazione

Nel processo di misurazione e valutazione della performance individuale intervengono:

- il Direttore Generale, cui compete la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti;
- i Dirigenti, cui compete la valutazione dei dipendenti assegnati alla propria struttura;
- i titolari di incarico di Elevata Qualificazione che coadiuvano i Dirigenti nel processo di valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura/unità organizzativa di riferimento;
- Il Nucleo di Valutazione (NdV), cui compete la valutazione della performance organizzativa ed, in particolare, la valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti. Il Nucleo svolge, altresì, funzioni di supervisione del percorso valutativo, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance, valida il Sistema di misurazione e valutazione e la Relazione annuale sulla Performance.

La scheda di valutazione

La scheda di valutazione costituisce lo strumento di rappresentazione della performance.

La scheda esplicita gli obiettivi assegnati e i comportamenti attesi oggetto della valutazione individuale.

Accesso alla valutazione della performance individuale e valutazione negativa

Tutti i dipendenti sono considerati nel processo di misurazione e di valutazione della performance individuale, nel rispetto delle previsioni indicate dai contratti collettivi decentrati integrativi.

L'erogazione della retribuzione di risultato e della produttività consegue al percorso di misurazione e valutazione della performance e avviene nell'esercizio successivo a quello oggetto di valutazione.

Si ritiene "valutazione negativa" una valutazione complessiva con punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo raggiungibile.

La "valutazione negativa" preclude, per l'anno di riferimento, l'accesso alla corresponsione della retribuzione di risultato e della produttività.

La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del D.Lgs. 165/2001.