



Città di Minerbio

Provincia di Bologna

CICLO DELLA PERFORMANCE

Indirizzi per il triennio 2011-2013

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 27/07/2011

Premessa

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

In questo quadro, il Comune di Minerbio intende delineare ed implementare il ciclo di gestione della performance, sulla scorta dello spirito del decreto in esame e delle linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 112/2010, dando atto che l'Amministrazione si è dotata negli ultimi quattro anni di tutti gli strumenti sottesi al Ciclo della Performance, ivi compresa l'introduzione di indagini di customer satisfaction, presso tutti i settori dell'Amministrazione Comunale.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento **individua quindi nella sua interezza** la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra dirigenti, non dirigenti e contributi individuali in interventi di gruppo).

Il piano della performance è parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance, alla luce di quanto sopra enunciato è così articolato:

- a. **PIANIFICAZIONE:** definizione degli obiettivi strategici per il triennio, attraverso la relazione previsionale programmatica ed il bilancio pluriennale;
- b. **PROGRAMMAZIONE:** traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi attraverso il Piano Esecutivo di Gestione che, alla luce dello spirito del D. Lgs. 150/09 è integrato con gli indicatori di controllo della gestione e con indicatori di qualità;
- c. **CONTROLLO E RENDICONTAZIONE:** i risultati della gestione ed i risultati in termini di raggiungimento degli obiettivi sono integrati in un'unica relazione sulla performance. La condivisione con gli stakeholders è assicurata attraverso la misurazione annuale della customer satisfaction dei servizi al cittadino.
- d. **VALUTAZIONE E PREMIALITA':** attraverso i vigenti sistemi di valutazione del personale dipendente e dirigente
- e. **TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE:** il sito internet comunale prevede un apposito spazio che conterrà gli strumenti di programmazione, di valutazione delle risorse umane e di risultato di tale valutazione, anche sulla base di quanto stabilito dal programma triennale della trasparenza.

OBIETTIVI STRATEGICI

La strategia è la riflessione di insieme che deve orientare la scelta degli obiettivi e che darà indicazione delle modalità con le quali l'Amministrazione intende perseguirli.

Attraverso l'esplicitazione degli obiettivi strategici, l'Amministrazione intende evidenziare obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder. Gli obiettivi programmati su base triennale verranno aggiornati annualmente tenendo conto delle priorità politiche dell'Amministrazione. Agli obiettivi strategici si intende associare uno o più indicatori, avendo cura che nel loro complesso tali indicatori comprendano tutti gli otto ambiti di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009.

Per ogni obiettivo strategico si intende specificare, in maniera sintetica, le risorse finanziarie complessivamente destinate al raggiungimento dell'obiettivo.

Gli attori che verranno chiamati all'individuazione degli obiettivi strategici sono:

- Sindaco e Consiglio Comunale, che definiscono priorità e linee guida per l'azione amministrativa e per la gestione;
- dirigenti/responsabili dell'Ente e dei settori, i quali, in quanto responsabili dell'attività amministrativa e della gestione, sono a conoscenza delle caratteristiche specifiche dell'attività svolta e possono, quindi, contribuire in fase di definizione degli obiettivi strategici;
- stakeholder esterni, i quali, in quanto portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire elementi essenziali per garantire la rilevanza degli obiettivi rispetto a tali elementi.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.

Il PEG come elemento centrale del ciclo della performance

Ogni obiettivo strategico sarà articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali verranno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

I piani operativi individueranno:

- l'obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Tramite la redazione del Piano si ha lo scopo di assicurare la qualità della performance attraverso l'individuazione e la definizione degli obiettivi che devono essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla programmazione politica ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un rilevante miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, internazionale e da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

L'albero della performance dovrà costituire la rappresentazione di un flusso che è sia discendente (dalle aspettative degli stakeholder e dalle priorità politiche ai piani operativi) che ascendente (dalle conoscenze operative alla missione).

Ad ogni dirigente/responsabile di unità organizzativa verranno assegnati uno o più obiettivi strategici e/o operativi, eventualmente anche in corresponsabilità tra uno o più settori.

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione dei dirigenti/responsabili con funzioni dirigenziali e del personale dipendente

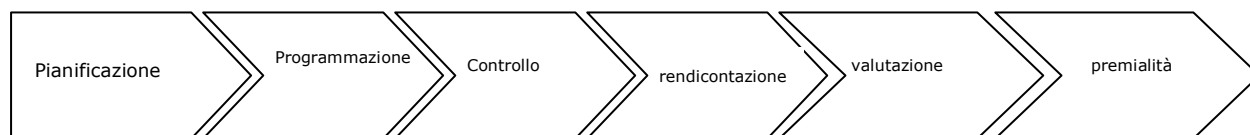
La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'organismo indipendente di valutazione (OIV) della performance istituito con delibera n. 20 del 29/12/2010 del Consiglio dell'Unione di Comuni Terre di Pianura;
- dai dirigenti/responsabili e dal Segretario generale, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa;
- dal Direttore generale, o, in mancanza, dal Segretario generale, che integra l'organismo indipendente di valutazione per la valutazione dei dirigenti.

La valutazione è strettamente collegata alla preventiva assegnazione di obiettivi e costituirà condizione essenziale per l'erogazione della retribuzione di risultato e dell'indennità di produttività.

LA TRASPARENZA ON LINE

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009, sulla scorta del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità il Comune pubblica sul sito istituzionale tutti i dati di seguito specificati, al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione amministrativa e in ogni fase di gestione del ciclo della performance.



Pianificazione	Relazione previsionale e programmatica anni 2011 - 2013
Programmazione	Bilancio Bilancio pluriennale Piano Esecutivo di Gestione
Controllo	Indicatori obiettivi di Peg e controllo di gestione
Rendicontazione	Relazione sulla performance Indagini di customer satisfaction
Valutazione	Sistema di valutazione dei risultati e della posizione dei dirigenti/responsabili Sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dipendente
Premialità	Risultanze valutazione di dirigenti/responsabili Risultanze valutazioni dei dipendenti