

Approvato con Deliberazione G.C. n. 96 del 16.12.2010

COMUNE DI BRUSASCO (TO)

**SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

1. Descrizione generale del sistema

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Brusasco (TO).

La metodologia qui descritta risponde all'esigenza di dare una prima attuazione a quanto indicato come norme di indirizzo dal D.Lgs 150/09 e dalle delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT).

È intenzione del Comune di sottoporre questa prima deliberazione del Sistema a tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance per rifinirne l'assetto in sede di prima applicazione nel corso del 2011.

Il Sistema qui descritto risponde ad obiettivi di miglioramento continuo, di trasparenza e di valorizzazione del merito attraverso un processo articolato secondo una chiara definizione delle fasi, dei tempi e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. Il Comune ritiene il Sistema di misurazione e valutazione della performance strumento strategico per il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini, per il controllo dell'efficienza ed economicità, per la motivazione del personale e la crescita e valorizzazione delle professionalità. Ne assicura la correttezza e la trasparenza.

2. Obiettivi del sistema

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla 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, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.¹

Il sistema adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni del destinatario dei servizi e degli interventi, inteso come individuo e come collettività.²

3. Processo

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi³:

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

3.1. Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti il Segretario Comunale ed i titolari di Posizioni Organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

¹ Art. 3 comma 1 del D. Lgs 150/09

² Art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/09

³ Art. 4 comma 2 del D. Lgs 150/09

3.2. Documenti

Piano della performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la GC approva ogni anno di norma entro 30 giorni dalla data di approvazione del P.E.G./P.D.O., un documento programmatico triennale, denominato «Piano della performance» da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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 performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori⁴.

Relazione sulla performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la GC approva annualmente, entro il 30 giugno, un documento denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, anche in funzione delle pari opportunità⁵.

La Relazione è validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), che verrà nominato tempestivamente, e immediatamente trasmessa alla CiViT e al Ministero dell'economia e delle finanze.

4. Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti⁶:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- l'Organismo indipendente di valutazione (OIV)
- i Segretari e i responsabili dei servizi dell'Ente.

L'OIV, che verrà nominato tempestivamente, agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla GC⁷.

5. Strumenti di valutazione

La performance verrà misurata e valutata sulla base dei seguenti tre aspetti:

- Performance di struttura, legata all'albero della performance e all'individuazione di indicatori di impatto, modernizzazione, efficienza ed efficacia.
- Performance dei responsabili dei servizi, legata alla performance della struttura diretta e a specifici obiettivi individuali
- Performance degli altri dipendenti, legata al contributo dato alla performance della struttura di appartenenza e a specifici obiettivi individuali.

⁴ Art 10 comma 1 del D. Lgs 150/09

⁵ Art 10 comma 2 e Art 13 del D. Lgs 150/09

⁶ Art. 7 del D. Lgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del D. Lgs 150/09

⁷ Art. 14 comma 2 del D. Lgs 150/09

6. Procedure di conciliazione

Nei confronti delle valutazioni il personale dipendente (valutato dai responsabili dei servizi) può ricorrere all'Organismo indipendente di valutazione, presentando le osservazioni di merito.

Nei confronti delle valutazioni il personale responsabile di servizio (valutato dell'OIV) può ricorrere al Sindaco, presentando le osservazioni di merito.

Il ricorrente potrà chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.

7. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio esistenti

Il Piano della performance viene elaborato sulla base dei documenti di pianificazione e programmazione già attivi nell'ente.

Esso valorizza inoltre i dati storici e le esperienze metodologiche già accumulate negli anni passati grazie ai sistemi di valutazione già attivi nel Comune.