

***Sistema di misurazione e  
valutazione della performance  
Criteri Generali***

*Sistema di misurazione e  
valutazione della performance  
Criteri Generali*  
**PROPOSTA**

*Il sistema di misurazione e valutazione della performance de quo, in attuazione dei principi contenuti nel D.lgs150/2009, punta su **principi** del sistema premiante quali semplicità, trasparenza, partecipazione, immediata vericidità e verificabilità ed in particolare al fine di:*

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni complessive dell'organizzazione*
- stimolare un continuo miglioramento dei rapporti tra l'organizzazione e gli utenti-cittadini*
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali*
- rendere i collaboratori consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso le aspettative aziendali*
- migliorare il livello di comunicazione interna*
- rendere accessibile al cittadino le informazioni relative ai risultati della azione amministrativa e dell'utilizzo delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*

*Lo strumento operativo attraverso il quale si attua la gestione tecnico operativa del Ciclo della performance all'interno del Comune è il "piano della performance".*

*Il "piano della performance" è il documento programmatico che esplicita gli obiettivi, gli indicatori nonché i valori attesi di risultato ed è redatto in coerenza con il programma gestionale.*

*Il piano deve essere concordato tra organo esecutivo e responsabili, redatto in forma facilmente intelligibile e contenere i soli obiettivi oggetto di valutazione della performance organizzativa.*

*Il sistema di valutazione si sviluppa nei seguenti ambiti valutativi:*

- *performance organizzativa*
- e*
- *performance individuale*

### ***Valutazione della performance organizzativa***

*La valutazione della performance organizzativa è strettamente legata alla valutazione dei risultati ottenuti dall'azione amministrativa delle singole strutture operative e dell'ente nel suo insieme.*

*Lo strumento attraverso il quale si attua la valutazione della performance è il "piano degli obiettivi"; la definizione degli obiettivi presuppone una coerente elaborazione degli indirizzi politici e delle strategie dell'Ente che si esplicita nel piano e coinvolge attivamente tutti i ruoli decisionali dell'amministrazione.*

*I contenuti del piano non possono prescindere dalle indicazioni contenute nella norma che definisce l'"obiettivo" nell'ambito del sistema di valutazione della performance (art.5.c.2 d.lgs.150/09):*

*Gli obiettivi sono:*

*a) rilevanti e pertinenti rispetto:*

- *ai bisogni della collettività,*
- *alla missione istituzionale,*
- *alle priorità politiche*
- *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 e degli interventi;*

*d) riferibili ad un arco temporale definito;*

*e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

### **Misurazione del risultato**

*Il risultato è la conclusione, e quindi l' esito finale di un processo o di un'attività, e misura:*

- *Il miglioramento di un processo;*
- *La riduzione dei costi;*
- *La riduzione dei tempi;*
- *Il grado di valutazione positiva dei destinatari.*

*La misura in termini oggettivi dei risultati ottenuti è data dallo scostamento rispetto alle prestazioni precedenti; questo presuppone di avere certificato la situazione di partenza e la situazione di arrivo al termine del periodo. Per i servizi di nuova istituzione o per i quali non sia disponibile una misurazione di partenza, la misura in termini oggettivi dei risultati ottenuti è data dalla certificazione del risultato ottenuto rispetto al risultato programmato.*

### **Valutazione della performance individuale**

*La valutazione delle performance individuali costituisce lo strumento mediante il quale il nucleo di valutazione per i responsabili e i responsabili per i dipendenti misurano i risultati qualitativi conseguiti da ciascun operatore in relazione alla posizione occupata, alla figura professionale rivestita ed agli obiettivi assegnati; valuta in particolare i comportamenti tenuti e la coerenza degli stessi rispetto al ruolo e agli obiettivi assegnati.*

*Il sistema di valutazione esplicita le regole generali di un processo continuo che vede affiancati valutatore e valutato confermando l'impianto generale in essere al Comune e integrandolo con le modifiche disposte con il D.lgs.150/09.*

*É istituita una relazione diretta tra la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale che concorrono alla valutazione della performance che determina l'erogazione del premio di risultato per i responsabili e della produttività per i dipendenti.*

*La valutazione della performance individuale è annuale.*