

✓ PRINCIPI GENERALI

Il piano delle performance viene redatto nel rispetto degli indirizzi e delle linee guida elaborate dall'OIV nella riunione del 17 aprile 2012, n. 6.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance complessiva del comune di Fiumefreddo di Sicilia sono individuati in coerenza con gli indirizzi strategici dell'ente.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio e dei dipendenti sono individuati in coerenza con gli obiettivi complessivi e di settore dell'ente e individuali relativi ai dipendenti

Il sistema complessivo degli indicatori è orientato verso l'inclusione di indicatori di :

- efficacia
- efficienza
- qualità e di processo
- impatto o outcome

✓ FINALITÀ

In conformità alla normativa vigente, il sistema di misurazione e valutazione indica l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse, con particolare riguardo alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

Il sistema è finalizzato:

- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.
- allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- all'attuazione delle misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'Integrità;
- all'attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione;
- al contenimento della spesa pubblica;
- al potenziamento del livello di digitalizzazione;

✓ FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

- 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 a attivazione di eventuali interventi correttivi
- D. misurazione 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

Fase A: Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

La G.M. individua annualmente priorità e obiettivi da perseguire nell'ambito dei documenti di programmazione finanziaria.

In particolare nel Documento Unico di Programmazione, allegato al bilancio finanziario di previsione, vengono pianificati gli obiettivi sulla base dell'indirizzo dell'organo politico e in coerenza con i bisogni degli utenti/cittadini e gli atti di programmazione economico finanziaria

Gli obiettivi sono fissati previa consultazione/negoziazione con i responsabili di servizio cui sono assegnati.

La strutturazione dei documenti deve corrispondere a criteri di pubblicità, intelligibilità per consentire ai cittadini un controllo dell'uso delle risorse rispetto agli obiettivi e al grado di conseguimento dei risultati

I responsabili di servizio, coordinati dal Segretario Comunale, predispongono quindi i piani operativi finalizzati ad attuare gli obiettivi generali e gli specifici indicatori di misurazione e valutazione. I piano operativi devono indicare con chiarezza: risorse finanziarie, strumentali e umane, nonché i risultati attesi e gli out come

La fase di definizione pianificazione degli indirizzi strategici e degli obiettivi operativi è propedeutica alla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance del comune.

Gli obiettivi operativi devono essere misurabili, chiari, associati a un valore standard e/o un valore atteso.

Nel caso di obiettivi rappresentativi di azioni/programmi/progetti il valore atteso del risultato può essere rappresentato da un sistema di identificazione delle fasi e dei tempi di completamento delle medesime.

Gli obiettivi vengono definiti annualmente in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, tenuto conto delle risorse di cui al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Fase B: collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

Le risorse da destinare al personale dipendente che partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi predisposti dai responsabili di servizio sulla scorta dei documenti di programmazione economico – finanziaria vengono allocate con il CCDI nell'ambito della ripartizione del Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Gli obiettivi vengono definiti in coerenza con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politico – amministrative dell'ente.

Fase C: monitoraggio in corso di esercizio a attivazione di eventuali interventi correttivi

Le azioni volte alla realizzazione degli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio anche ai fini dell'adozione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizi.

A tal fine i responsabili di servizio prevedono lo sviluppo e l'impiego di strumenti e procedure atte al costante monitoraggio dei parametri di misurazione della performance e definiscono la frequenza e le modalità di comunicazione dei risultati emersi nel corso del periodo di analisi.

Il monitoraggio delle prestazioni avviene con riferimento alla performance sia quantitative, di ente e individuali, sia qualitative, sui comportamenti individuali.

I responsabili effettuano sessioni di feedback intermedio ai dipendenti comunicando il livello di performance misurata fino a quel momento.

I responsabili di servizio rispondono dell'effettiva gestione degli strumenti di monitoraggio e della efficace misurazione dei risultati di performance nelle tempistiche prefissate nel rispetto linee guida generali

Fase D: misurazione valutazione della performance, organizzativa e individuali

Contenuto del sistema di misurazione è sia la performance organizzativa che la performance individuale

La valutazione della performance organizzativa e individuale avviene nel rispetto delle indicazioni e modalità definite dal sistema di misurazione e valutazione delle performance definito dall'ente.

- La performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi con particolare riferimento alla tempistica, agli standard qualitativi-quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse;
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi;
- l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi

- La performance individuale misura

- La valutazione della prestazione individuale dei responsabili di servizio titolari di P.O.;
- La valutazione individuale del personale assegnato ad ogni singolo responsabile di servizio;

- La valutazione dei contributi individuali dei dipendenti in attività/obiettivi di gruppo.

- La valutazione dei dipendenti

La misurazione e valutazione individuale del personale è effettuata dal responsabile di servizio competente in relazione:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati;

Nei casi di obiettivi attribuiti a un gruppo di lavoro si risale al contributo individuale apportato dal lavoratore per il raggiungimento del risultato atteso.

La valutazione, quindi, terrà conto dell'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati di periodo di congedo di maternità, paternità e parentale.

La valutazione si propone inoltre di

- Chiarire i risultati e i comportamenti attesi;
- Supportare le singole persone nel miglioramento della performance agevolando l'allineamento con gli obiettivi complessi dell'amministrazione;
- Valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo e favorevole;
- Premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Fase E: *Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito*

Fase F *di 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*

La rendicontazione dei risultati di performance viene portata a conoscenza di tutti i cittadini mediante pubblicazione in un'apposita sezione del sito web dell'ente


I responsabili di servizio e il Comandante del corpo di P.M. predispongono, anche a tali fini, apposita relazione.

✓ I SOGGETTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

a. Organi di indirizzo politico

Si tratta degli organi che hanno il compito di definire gli obiettivi politico – amministrativi e di adottare i documenti di programmazione finanziaria dell'ente: Sindaco, Giunta Municipale, Consiglio Comunale

b. Organi di vertice amministrativo



Sono organi di vertice amministrativo il segretario comunale e i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa che hanno il compito di supportare gli organi di indirizzo politico nella definizione della pianificazione strategica, di assicurare la gestione operativa del funzionamento dell'ente, nonché il monitoraggio e il controllo dell'evoluzione dei risultati

I responsabili di servizio inoltre rispondono della misurazione e monitoraggio della performance delle proprie aree di competenza e della performance individuale del personale loro assegnato.

c. Nucleo di Valutazione

d. Dipendenti

Tutti i ruoli coinvolti nella realizzazione di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi che determinano la performance individuale e della propria area di riferimento.

✓ **INDICATORI DI MISURAZIONE UTILIZZABILI AI FINI DELLA RILEVAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI**

- *Indicatori di realizzazione fisica:* indica la quantità, espressa in misure specifiche per i singoli obiettivi, dei prodotti e dei servizi erogati;
- *Indicatori di tempo:* indicano il termine di realizzazione dell'obiettivo e di eventuali fasi obiettivi intermedie;
- *Indicatore di costo:* indica l'importo relativo al compenso al personale dipendente utilizzato;
- *Indicatori di impatto (out come):* esprimono l'impatto che l'obiettivo produce sulla collettività e sul contesto

Gli indicatori di performance vanno applicati in coerenza con gli indicatori di bilancio.