

PREMESSA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per il seguito anche SMIVAP, è improntato all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

Obiettivo prioritario è innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performances, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

Nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli enti locali, con il presente regolamento si determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti .

Esso rappresenta pertanto, altresì, uno strumento di diffusione, tra tutto il personale dell'Ente, delle informazioni relative al sistema di valutazione.

Lo SMIVAP si inserisce all'interno del più vasto sistema attuativo della legge 4 marzo 2009, n 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare lo SMIVAP si integra con:

- il sistema di formazione permanente tramite il quale si favorisce la crescita delle competenze interne;
- il sistema di mobilità interna in seno all'Ente, fornendo interessanti elementi conoscitivi sulla professionalità e sulle competenze, al fine di ottenere la migliore collocazione del personale;
- il sistema di incentivazione che mira a valorizzare, secondo logiche selettive, i dipendenti più meritevoli, mediante forme di incentivazione economiche ed organizzative (formazione, assegnazione di compiti/attività più stimolanti, mobilità interna, partecipazione a progetti, percorsi di carriera).
- il sistema di programmazione e controllo sia strategico che direzionale;
- i sistemi di gestione delle risorse umane.

FINALITA'

Il sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMIVAP) dell'Unione dei Comuni "Colli Marittimi Pisani" nello specifico è finalizzato a:

- Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- Assicurare la crescita delle competenze professionali;
- Raggiungere elevati standards economici delle funzioni e dei servizi;

- Orientare la performance delle figure apicali e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- Responsabilizzare i dipendenti che ricoprono i ruoli apicali in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico;
- Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;
- Promuovere nei dipendenti apicali la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati;

DESCRIZIONE DEL SISTEMA

L'organizzazione dell'Ente:

Il presente sistema si applica a tutto il personale dell'Unione dei Comuni Colli Marittimi Pisani ed in particolare:

- Funzionari titolari di posizione organizzativa- sia che rivestano ruolo apicale;
- Il personale inquadrato in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Il personale inquadrato in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi nell'anno di riferimento;

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione in Aree. A capo di tali entità sono collocati i titolari di posizione organizzativa. Il Direttore Segretario Generale si avvale del Responsabile dell'Area per svolgere le proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento.

Oggetto

Il SMIVAP ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione delle:

1. Performance Organizzativa dell'Ente;
2. Performance individuale dei funzionari di Posizioni Organizzativa;
3. Performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
4. Performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi nell'anno di riferimento;

Collegamento con gli altri sistemi di gestione:

Il SMIVAP, per quanto oggetto precipuo di questa parte, si integra con:

1. Il sistema di programmazione e controllo strategico;
2. I sistemi di gestione delle risorse umane.

Il **Sistema di programmazione e controllo** è completamente integrato con il presente sistema, costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che si realizza attraverso la definizione delle azioni strategiche di mandato, nonché gli obiettivi pluriennali ed annuali. I documenti di pianificazione strategica, di programmazione annuale e di rendicontazione sono costruiti secondo una logica a cascata che assicura il costante orientamento alla strategia. Le azioni strategiche e gli obiettivi sono sviluppati, progressivamente, attraverso l'individuazione delle risorse dedicate, delle attività, della tempistica, degli indicatori di risultato e dei valori attesi, oltre a indicatori di risultato riferiti ai principali obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione.

I **sistemi di gestione delle risorse umane** esistenti sono parzialmente collegati agli esiti della valutazione delle performance. Tale aspetto pertanto necessita di un percorso di sviluppo mirato ad assicurare nel medio periodo un'integrazione completa, nel rispetto dei principi fondanti la riforma.

In particolare:

1. **Selezione:** gli esiti delle valutazioni individuali pregresse saranno un elemento aggiuntivo considerato in sede concorsuale, in particolare per le figure apicali;
2. **Formazione:** la formazione è mirata a sviluppare le competenze che, anche a seguito dei processi di valutazione della performance, risultano maggiormente carenti. Inoltre la programmazione del piano formativo è definita in stretto raccordo con le politiche strategiche e, pertanto, rappresenta uno strumento flessibile che assicura il tempestivo supporto ai servizi in relazione ai mutamenti organizzativi ed ambientali.
3. **I percorsi di carriera, incarichi di posizione organizzativa e mobilità interna:** nella disciplina di tali istituti si inserisce, quale criterio rilevante, il conseguimento di un trend di performance eccellenti in sede di valutazione.
4. **Il sistema incentivante,** i cui elementi fondanti sono contenuti nell'Ordinamento degli uffici e dei servizi, viene disciplinato nell'ambito della Contrattazione decentrata nel rispetto dei principi fissati dalla Legge, per quanto attiene il riparto delle risorse economiche. Tutti gli strumenti di incentivazione saranno collegati alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

La trasparenza del SMIVAP:

Contestualmente all'approvazione del presente sistema sarà adeguata la sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" contenuta nel sito istituzionale dell'Unione dei Comuni "Colli Marittimi Pisani". Sentito l'Organo Comunale di Valutazione il sito sarà gradualmente adeguato all'impostazione data nel presente documento, al fine di assicurare l'accessibilità totale agli utenti di tutte le informazioni inerenti il ciclo di gestione della performance.

In particolare le informazioni saranno organizzate per tipologie omogenee nella seguente articolazione:

1. Dati informativi concernenti il personale
2. Dati relativi ad incarichi e consulenze;
3. Dati relativi all'organizzazione dell'Ente, ai referenti, ai tempi dei procedimenti gestiti dagli uffici;
4. Dati relativi alla gestione distinguendo:
 - Dati relativi all'attività di programmazione con l'evidenziazione dei risultati attesi;

- Dati relativi alla gestione con particolare riferimento ai servizi erogati e agli esiti di eventuali indagini di customer satisfaction realizzate;
- Dati relativi alla rendicontazione, con l'evidenziazione dei risultati raggiunti e degli impatti ottenuti dalle politiche adottate.

GLI ATTORI

Gli attori coinvolti nel processo valutativo ed i rispettivi ruoli sono così articolati:

- a) Gli Organi di indirizzo politico amministrativo esercitano le funzioni ad essi attribuite dalla Legge, dallo Statuto dell'Unione e dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi oltre che dal presente sistema.
- b) L'Organo dell'Unione di Valutazione:
 - presidia il funzionamento del sistema, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi che emergono dai documenti di programmazione;
 - sovrintende a tutte le fasi di valutazione, garantendone la coerenza con i documenti di rendicontazione;
 - coopera e relaziona al Presidente;
 - supporta i funzionari nella valutazione dei dipendenti, sotto il profilo metodologico, al fine di garantire il rispetto del sistema e l'omogeneità delle valutazioni;
 - valuta annualmente i dipendenti con posizione apicale all'interno dell'Ente titolari di p.o. e ne dà successiva relazione al Presidente;
 - svolge le altre funzioni previste dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
- c) I Funzionari apicali :
 - effettuano la valutazione annuale dei dipendenti loro subordinati; per il personale assegnato durante l'anno ma già in servizio presso l'Ente saranno coordinate da parte dei rispettivi funzionari apicali mediante le valutazioni dei funzionari interessati;

CONTRADDITTORIO

Le P. O. ed il restante personale, nel termine di giorni cinque (naturali e consecutivi) dal ricevimento della scheda di valutazione, possono richiedere un confronto e contraddittorio orale con l'organo valutatore (nucleo di valutazione per le p.o. o p.o. di riferimento per i dipendenti) richiedendo, se ritenuto opportuno, il riesame della scheda stessa entro cinque giorni dal contraddittorio orale.

L'organo valutatore può, entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta di riesame, modificare la scheda di valutazione, in accoglimento delle osservazioni, o, in alternativa confermare la precedente valutazione.

All'esito del riesame il dipendente potrà esperire ricorso scritto e motivato avverso la valutazione conseguita.

I dipendenti, non titolari di p.o., potranno indirizzare il ricorso scritto e motivato al nucleo di valutazione dell'Unione dei Comuni "Colli Marittimi Pisani" che opera in qualità di organo di secondo grado.

I titolari di p.o. , invece, potranno indirizzare il ricorso scritto e motivato al nucleo di valutazione dell'Unione dei Comuni "Colli Marittimi Pisani" che opera in qualità di organo

di secondo grado con una diversa composizione ovvero formato da tre Segretari Comunali dei Comuni aderenti all'Unione non facenti parte del nucleo di valutazione di primo grado. Il nucleo di valutazione quale organo di secondo grado, nella composizione sopra indicata diversificata in considerazione del ruolo del dipendente ricorrente, deciderà in modo definitivo, previa eventuale richiesta di chiarimenti alle parti interessate, nel termine di trenta giorni dal ricevimento del ricorso.