

**"LINEE GUIDA – CRITERI GENERALI IN MATERIA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E PREMIALITÀ DELLA PERFORMANCE, NONCHÈ SULLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA DEL COMUNE DI MONFALCONE"  
(in attuazione art. 6 L.R. 16/2010)**

## **A – Criteri Generali**

L'ordinamento degli uffici e dei servizi è articolato attraverso regolamenti e atti di organizzazione, definiti secondo le specifiche esigenze organizzative dell'Ente, che devono essere assunti, in relazione ai servizi e con la finalità di accrescere la qualità delle prestazioni e dei servizi da erogare ai cittadini ed alla collettività, secondo i seguenti principi generali:

### **Programmazione e progettualità**

L'operatività degli uffici e dei servizi deve articolarsi principalmente per programmi e per progetti, nei quali siano individuati obiettivi verificabili e misurabili sul piano qualitativo e quantitativo.

### **Efficacia**

L'attività degli uffici e dei servizi deve essere orientata al raggiungimento degli obiettivi pianificati e i relativi risultati devono essere misurati nel tempo, cioè alle scadenze previste, ed essere oggetto di valutazione.

### **Economicità ed efficienza**

L'organizzazione degli uffici e dei servizi deve rispondere all'esigenza del controllo dell'impiego delle risorse e della produttività della spesa, a partire dalla piena valorizzazione delle risorse umane disponibili nonché della realizzazione di economie di scala.

### **Autonomia e responsabilità**

L'organizzazione deve prevedere la separazione delle attività di indirizzo, programmazione e controllo attribuita agli organi di governo dall'attività di gestione, con ampia responsabilizzazione della dirigenza, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico programmatici.

In base al principio della separazione delle competenze, agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché le funzioni di controllo, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Gli organi politici hanno il compito di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento delle prestazioni, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Ai dirigenti competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, di organizzazione e gestione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, secondo criteri di autonomia, funzionalità, buon andamento, imparzialità, economicità, efficacia, efficienza, veridicità, rapidità e rispondenza al pubblico interesse, per il conseguimento della massima produttività.

L'organizzazione deve prevedere la chiara individuazione dei margini di autonomia e responsabilità con riferimento alle posizioni dirigenziali/apicali ricoperte e agli obiettivi assegnati in relazione alla struttura interna dell'Ente.

## **Trasparenza**

La gestione dei servizi è orientata ad assicurare la trasparenza del processo e l'avvicinamento dell'amministrazione ai cittadini/utenti.

La trasparenza è intesa come totale accessibilità ai dati relativi ai servizi resi, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. La trasparenza è garantita anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di tali informazioni. Dovrà comunque essere garantito il rispetto della normativa sulla privacy.

L'Ente accerta le esigenze espresse dei cittadini utenti e le soddisfa erogando servizi di qualità, attraverso combinazioni produttive efficienti e procedimenti improntati alla semplificazione e alla trasparenza dell'azione amministrativa.

Vengono allo scopo attivati strumenti per la rilevazione dei bisogni della collettività e per la verifica della soddisfazione degli utenti.

L'Ente promuove la partecipazione singola o organizzata dei cittadini all'attività dell'amministrazione.

## **B – Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)**

Il Comune di Monfalcone è dotato di un Organismo indipendente di valutazione della prestazione (O.I.V.), in sostituzione del nucleo di valutazione, istituito ai sensi dell'art. 6, c. 4 e seguenti, della L.R. 16 del 2010, che esercita le funzioni ed opera secondo quanto stabilito nel Regolamento per l'istituzione e la disciplina delle funzioni dell'OIV, riferendo sui risultati della sua attività direttamente al Sindaco o alla Giunta secondo le previsioni regolamentari. L'O.I.V. è nominato su base fiduciaria dalla Giunta comunale.

## **C – Performance Organizzativa**

Il ciclo di programmazione e della performance del Comune di Monfalcone si realizza attraverso i seguenti documenti che costituiscono un sistema integrato di pianificazione e controllo:

- ***Programmazione Strategica***

1) Le **linee programmatiche di mandato** presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, ai sensi dell'art. 46 comma 3 del D.lgs 267/2000, che delineano il programma elettorale del Sindaco.

2) Le **“Azioni strategiche di mandato”** (di competenza della Giunta), documento in cui sono esplicitati e concretizzati il livello strategico e le priorità, che considera un arco temporale quinquennale, aggiornabile annualmente, articolato, secondo una logica programmatica, in Assi strategici, Linee strategiche ed Azioni. Le Azioni strategiche di mandato costituiscono la premessa per la successiva programmazione triennale e annuale.

Il documento è corredato da specifici indicatori (e relativi target), orientati a misurare performance e impatti delle azioni, individuati, in attesa delle linee guida regionali, nel rispetto dei criteri generali definiti dall'art. 5 comma 2 del D.lgs. 150/2009 che declina le modalità di definizione degli obiettivi e degli indicatori.

3) La **Relazione previsionale e programmatica** che recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del Comune, strettamente collegata al **Bilancio annuale e pluriennale di previsione**

in cui sono allocate le risorse articolate per programmi e progetti. Tali documenti individuano le risorse per la realizzazione degli obiettivi previsti a livello di programmazione operativa.

- **Programmazione Operativa**

1) Il **Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G.** (di cui all'art. 169 del D.lgs 267/2000) con il quale la Giunta definisce gli obiettivi e li assegna unitamente alle dotazioni necessarie ai dirigenti. Gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato cui fanno espresso riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro e tali da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
- tali da garantire una lettura sia degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che dell'attività ordinaria;
- sia a livello organizzativo che individuale classificati per centro di responsabilità/centro di costo o elementare;
- commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

2) Il **Piano dettagliato degli obiettivi - P.D.O.** (di cui all'art. 197, comma 2 lettera a, del D.lgs 267/2000) di competenza come funzione di direzione, del Segretario Generale, che articola gli obiettivi del P.E.G. in azioni, secondo la filosofia del project management e definisce i tempi intermedi di realizzazione. Il P.D.O. potrà essere ricompreso all'interno del P.E.G.

Si ritiene pertanto, che in una logica di valorizzazione degli strumenti e documenti esistenti, come previsto dai principi generali della normativa nazionale nonché dagli orientamenti della CIVIT e nell'attesa che la Giunta regionale definisca le linee guida di cui all'art. 6 comma 9 della L.R. 16/2010, i contenuti del **Piano della Prestazione** (performance) di cui all'art. 6, comma 2 lettera a), della L.R. 16/2010 siano tutti presenti nel Piano Esecutivo di Gestione.

- **Monitoraggio**

1) Il **monitoraggio in corso d'opera** sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi si realizza attraverso il sistema di Controllo di Gestione e Strategico, anche con finalità di individuazione delle azioni di miglioramento e correttive. La struttura operativa del controllo di gestione e strategico è posta alle dipendenze del Segretario Generale e supporta l'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

2) L'amministrazione verifica il grado di corrispondenza ai bisogni del cittadino dei servizi erogati attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti e ne dà comunicazione attraverso il sito internet dell'ente.

- **Rendicontazione**

1) La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato è contenuta nel **Rapporto di Gestione** (Referto di cui all'art. 198/bis del D.lgs. 267/2000), che, validato dall'O.I.V., sarà relazionato al Consiglio comunale contestualmente al Rendiconto della gestione. Tale atto contiene tutti gli elementi previsti dalla L.R. 16/2010 art. 6 comma 2 lettera b) relativi alla **Relazione sulla prestazione** (performance).

2) L'Amministrazione, con cadenza annuale, provvede altresì alla realizzazione e pubblicazione di un **Bilancio Ambientale** e di un **Bilancio di Genere** che contengono una rendicontazione dell'azione amministrativa con riferimento ad obiettivi specifici e settoriali raggiunti nell'esercizio ed agli impatti dell'azione stessa e, con cadenza triennale, provvede alla realizzazione, compatibilmente con la disponibilità dei relativi finanziamenti regionali, di un **Piano triennale di azioni positive**, che contiene la pianificazione di azioni di promozione delle pari opportunità e la successiva rendicontazione dei risultati e degli impatti conseguiti con la loro realizzazione.

## **D) Performance individuale – Valutazione e valorizzazione del merito**

L'Ente verifica il risultato finale della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di misurazione e valutazione della performance, che interessa nei diversi livelli di struttura l'intera sua organizzazione e tutto il personale.

L'Ente considerando essenziale il sistema di valutazione promuove lo sviluppo delle capacità di valutazione da parte dei soggetti competenti secondo normativa.

La misurazione e valutazione della performance individuale è basata sul raggiungimento degli obiettivi, dimostrato attraverso gli indicatori relativi agli strumenti di programmazione e rendicontazione di cui al precedente punto C.

Il sistema di valutazione delle performance, disciplinato dalle specifiche metodologie di valutazione del personale di qualifica dirigenziale e non dirigenziale, è integrato dalla valutazione degli aspetti comportamentali, nonché dello sviluppo delle competenze.

Il sistema è basato sull'illustrazione e sull'assegnazione preventiva degli obiettivi, sulla verifica intermedia a seguito delle azioni di monitoraggio e sulla valutazione finale sulla base di quanto certificato dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di strumenti premianti, sia economici sia di carriera basati essenzialmente su graduatorie di merito.

La trasparenza sulla misurazione delle valutazioni della performance nonché del conseguente utilizzo degli strumenti premianti è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, nei limiti previsti dalla normativa sulla riservatezza, in forma individuale e/o aggregata.