

**La valutazione delle performance
individuali e organizzative
- gli sviluppi attuali dei sistemi di pianificazione,
programmazione e valutazione ai sensi del d. lgs.
150 del 2009-**

Progetto

1. Premessa

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 - "riforma Brunetta" – considerato nella sua interezza e al di là di considerazioni su specifici aspetti, pone l'accento sulla valutazione come processo, attraverso la ricerca di coerenza con i principali meccanismi di governo strategico e di direzione operativa dell'ente.

La valutazione è pertanto intesa non solo nella sua dimensione tecnica, peraltro fondamentale nella ricerca di tale coerenza, ma nella capacità da parte dei vertici amministrativi di integrare lo strumento della valutazione nel processo di definizione della strategia, del cambiamento e dell'innovazione, della pianificazione e della gestione operativa.

Il modello di valutazione della performance individuali e di gruppo così come delineato nel decreto 150 considera diversi aspetti

- la necessità di collegare alla definizione di obiettivi - in estrema sintesi coerenti con le priorità strategiche dell'amministrazione e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi – con i comportamenti manageriali e professionali dei dirigenti e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
- introduce la necessità di misurare la performance individuale, oltre che quella organizzativa, anche attraverso la messa a punto di specifici indicatori relativi ai diversi ambiti organizzativi
- evidenzia in maniera specifica come fra le competenze da misurare in riferimento alla performance individuale del personale apicale delle PA – dirigenti e responsabili di unità organizzative – sia da considerare la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi

Inoltre, il d. lgs. n. 150 del 2009, delinea una serie di principi cui gli EELL devono adeguare i propri ordinamenti:

- il criterio di differenziazione dei premi
- ridefinisce ruoli e compiti degli attori nel processo di pianificazione, misurazione e valutazione della performance
- pone l'accento sulla trasparenza e integrità nell'azione della pubblica amministrazione.

In questo contesto il presente progetto intende fornire, a partire da una elevata contestualizzazione dell'intervento, un supporto metodologico alla ridefinizione degli strumenti di pianificazione e valutazione attualmente in uso a livello di Comunità Montana dell'Appennino Cesenate e comuni membri, attraverso l'armonizzazione di tali strumenti alle indicazioni e principi contenuti nel decreto 150/2009.

Particolare attenzione, in linea con le considerazioni sopra delineate, sarà rivolta alla coerenza complessiva del sistema di pianificazione e valutazione, non solo dal punto di vista tecnico, ma anche dal punto di vista strategico, attraverso l'armonizzazione con i sistemi di pianificazione, programmazione e direzione operativa degli enti locali coinvolti.

2. Obiettivi dell'intervento e output previsti

Analisi e progettazione in linea con gli indirizzi della nuova normativa e con il concorso della struttura interna – in particolare con il Tavolo dei segretari comunali a livello di Comunità montana – dei sistemi di attualmente in uso, ovvero i sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo
- misurazione e valutazione delle prestazioni individuali
- misurazione e valutazione del personale tecnico, amministrativo, operativo
- sistema premiante
- ruoli degli attori nel processo di valutazione
- misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente

In particolare, la ridefinizione del sistema in linea con i criteri e i principi del d.lgs. 150/2009 riguarderà:

- l'ambito della misurazione e della valutazione delle performance (cosa misurare)
- le regole e gli strumenti del processo di pianificazione, misurazione e valutazione della performance
- i ruoli degli attori nel processo di pianificazione, misurazione e valutazione della performance
- l'armonizzazione degli strumenti di pianificazione e controllo utilizzati allo stato attuale

L'armonizzazione degli strumenti andrà peraltro ricercata attraverso un continuo aggiornamento delle indicazioni che emergeranno nel corso del 2010 in merito all'applicazione del decreto Brunetta. In primo luogo rispetto agli indirizzi che saranno elaborati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, recentemente insediata; in secondo luogo con altri tavoli tecnici costituiti a livello nazionale (in particolare il gruppo di lavoro ANCI "Performance e merito – Il lavoro pubblico e la riforma" avviato a seguito del protocollo di intesa tra ANCI e il Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione).

Nello specifico il progetto prevede le seguenti attività e relativi output:

| ATTIVITÀ | OUTPUT |
|---|--|
| <p>⇒ focus sugli attuali strumenti di pianificazione e programmazione degli enti coinvolti e supporto metodologico al collegamento con gli strumenti previsti nel d. lgs. 150 del 2009, con particolare riferimento al ciclo di gestione della performance</p> | <p>⇒ definizione della procedura di pianificazione strategica, programmazione, misurazione e valutazione in coerenza con il ciclo di gestione della performance – ruoli, compiti e responsabilità di ciascun attore coinvolto, fasi, strumenti e tempi previsti in coerenza con la costruzione del sistema di misurazione e valutazione della performance</p> |
| <p>⇒ supporto metodologico alla ridefinizione degli strumenti e al processo di pianificazione triennale e annuale in coerenza con le linee proposte dal d. lgs. 150 del 2009</p> | <p>⇒ definizione del modello del documento triennale e annuale in coerenza con le logiche del Piano della performance</p> <p>⇒ supporto metodologico alla definizione degli obiettivi e degli indicatori</p> |
| <p>⇒ ridefinizione dei criteri per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale direttivo</p> <p>⇒ ridefinizione dei criteri per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale tecnico, amministrativo e operativo</p> | <p>⇒ messa a punto del sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente</p> <p>⇒ modalità di rilevazione degli elementi necessari alla misurazione delle variabili utilizzate per la descrizione della performance del personale direttivo – gestione dell'unità organizzative; grado di conseguimento degli obiettivi; competenze professionali/manageriali; capacità di valutazione dei proprio collaboratori</p> <p>⇒ modalità di rilevazione degli elementi necessari alla misurazione delle variabili utilizzate per la descrizione della performance del personale dipendente – grado di conseguimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; competenze dimostrate e comportamenti professionali e</p> |

| ATTIVITÀ | OUTPUT |
|---|--|
| | <p>organizzativi</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ individuazione degli indicatori gestionali rilevanti per gli ambiti organizzativi dell'ente e la relativa misurazione della performance organizzativa e individuale ⇒ costruzione degli strumenti necessari al funzionamento del sistema e costruzione del manual della valutazione ⇒ modalità di passaggio dalla misurazione alla valutazione per ciascuna delle variabili considerate |
| <ul style="list-style-type: none"> ⇒ messa a punto dei criteri e strumenti atti alla misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ armonizzazione degli strumenti in uso (relazione annuale sulla gestione, forme di rendicontazione sociale ecc) e loro integrazione e miglioramento ai fini della rappresentazione della performance globale dell'ente |
| <ul style="list-style-type: none"> ⇒ analisi dei sistemi premianti, utilizzo delle schede ai fini delle attribuzione dei relativi punteggi | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ nuovi criteri e linee guida del processo di valutazione e adattamento agli strumenti per premiare il merito e la professionalità previsti nel d.lgs. 150 del 2009 |
| <ul style="list-style-type: none"> ⇒ focus sul ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ criteri per la costituzione dell'OIV e definizione del ruolo, compiti e responsabilità (sul sistema di valutazione, sulla trasparenza dei risultati, correttezza dei processi...) |

3. Percorso e ruoli del progetto

Rispetto alle attività sopraelencate, il progetto prevede diverse fasi:

- Focus sugli attuali sistemi di pianificazione, programmazione e valutazione e analisi di tali strumenti alla luce delle nuove indicazioni normative
- Elaborazione di proposte riguardanti i prodotti di cui allo schema precedente

- Incontri e riunioni per la presentazione del progetto e di verifica dell'andamento del progetto e degli elaborati proposti (in particolare con la Giunta della Comunità Montana, con il Tavolo di coordinamento dei segretari comunali a livello di Comunità montana) e al personale direttivo
- Proposte finali
- Assistenza alle modalità di diffusione delle nuove pratiche

Si prevede la chiusura lavori per il mese di ottobre del 2010.

4. Risorse per il progetto e proposta economica

Le risorse messe a disposizione dalla società C.O. Gruppo per lo svolgimento delle attività sopra descritte sono:

- Dott. Lucio DEL BIANCO (Consultant Senior)
- Dott.ssa Francesca RAVAIOLI (Consultant)

Il compenso di Co Gruppo srl per le attività di cui sopra è pari a € 12.000 + IVA, liquidabili su presentazione fattura in tre rate, il 30% a un mese dal conferimento dell'incarico previa rendicontazione delle attività svolte, il 40% entro il mese di luglio 2010 e il rimanente 20% a chiusura lavori.

Bologna, aprile 2010

Lucio Del Bianco
Partner CO GRUPPO Srl