



La performance organizzativa all'interno della valutazione della performance individuale

Pietro Bevilacqua





Obiettivi del secondo incontro di laboratorio

- Presentare un approccio concreto alla valutazione della *performance* organizzativa all'interno della *performance* individuale
- Presentare un *set* di strumenti utilizzabili per la valutazione delle *performance* individuali indipendentemente dal livello di attuazione del ciclo di gestione della *performance*





Performance organizzativa - Riferimenti normativi

DLgs 150/2009 - norme di principio per le AA. LL.:

- art. 3 cc. 2 e 4 **“Principi Generali”**
- art. 4 **“Ciclo di gestione della performance”**
- art. 5 c. 2 **“Obiettivi e Indicatori”**
- art. 7 c. 1 **“S.M.I.Va.P organizzativa e individuale”**
- art. 9 c. 1 lett. a), b) e c) e c. 2 lett. a) e b) **“valutazione della performance individuale”**

La performance organizzativa

- “Ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ...” (DLgs 150/2009 art. 3 c. 2)



La performance organizzativa (art. 8 DLgs 150/2009)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) **l'attuazione delle politiche** attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) **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;
- c) la **rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi** anche attraverso modalità interattive;
- d) la **modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali** e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo **sviluppo quali/quantitativo delle relazioni con cittadini**, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) **l'efficienza nell'impiego delle risorse**, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché **all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi**;
- g) la **qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati**;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di **promozione delle pari opportunità**.





a) **l'attuazione delle politiche** attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività

Si parla di strategia!

- Sono state espresse linee strategiche d'esercizio?
- Sono state annualizzate le Linee Programmatiche di Mandato?
- Gli obiettivi sono esplicitamente correlati ai programmi/progetti della RP&P?





b) **l'attuazione di piani e programmi, la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi**

Si parla di obiettivi!

- Gli obiettivi sono esplicitamente correlati ai programmi/progetti della RP&P?
- Gli obiettivi rispondono alle caratteristiche previste all'art. 5 c. 2 DLgs 150/2009, cioè sono S.M.A.R.T.?





c) la rilevazione del **grado di soddisfazione** dei destinatari delle attività e dei servizi

Si parla di customer satisfaction!

- Facciamo indagini di customer satisfaction?
- Disponiamo comunque di informazioni sulla soddisfazione del destinatario dei nostri servizi?
- Sfruttiamo la tecnologia di cui disponiamo per parlare con i destinatari dei servizi che rendiamo?





d) la **modernizzazione** e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze

Si parla di miglioramento!

- Conduciamo programmate e puntuali azioni di miglioramento?
- Aggiorniamo costantemente le competenze nostre e dei nostri collaboratori?
- Rafforziamo costantemente la nostra capacità di programmare?





e) lo **sviluppo** **quali/quantitativo** delle **relazioni** **con i cittadini**

Si parla della nostra comunità!

- Curiamo l'informazione a 360°, in modo non burocratico, nei confronti della Comunità tutta?
- Rispettiamo gli obblighi di trasparenza nella *ratio* e nella lettera?





f) **l'efficienza** nell'impiego delle risorse e **l'ottimizzazione** dei tempi dei procedimenti

Si parla di tempo e denaro!

- Ci diamo obiettivi concreti di compressione di spesa e di incremento di entrata?
- Ci diamo obiettivi concreti di miglioramento o mantenimento dei servizi a risorse calanti?
- Prevediamo, rispettiamo e miglioriamo gli impegni col cittadino sui tempi procedurali ?





g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

Si parla del nostro “core business”!

- Conosciamo e valutiamo gli aspetti quali - quantitativi dei servizi che erogiamo?
- Siamo costanti nel monitorare qualità e quantità dei servizi che erogiamo?
- Sui dati che raccogliamo, abbiamo serie storiche almeno triennali e le utilizziamo per capire e migliorare?



f) la promozione delle pari opportunità

Si parla di un principio fondamentale e
ineludibile!

- Ci diamo obiettivi di promozione delle pari opportunità?
- Le perseguiamo costantemente all'interno dell'Ente e nei rapporti con la Comunità?





Relazione sulla performance

Un documento semplice e strutturato

“... che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato “ (DLgs 150/2009 art. 10 c. 1 lett. B)





Il modello di Relazione sulla performance

Caratteristiche del modello di Relazione:

- Rispettoso dei principi del titolo II e coerente con le indicazioni dell'art. 8 DLgs 150/2009
- Pensato per la sua applicazione
- A basso costo applicativo





Materiali di lavoro

1. Format 3: valutare la performance organizzativa all'interno della performance individuale
2. Schema di relazione sulla performance senza rating
3. Schema di relazione sulla performance con rating





Sondaggio – comune di ...

- Abbiamo previsto in regolamento il Piano della Performance?

sì ...

no ...

- Se sì, il Piano della Performance sostituisce o racchiude i preesistenti strumenti di programmazione (RP&P annuale/triennale, PEG/PDO annuali)?

sostituisce ...

racchiude ...

- Abbiamo previsto la Relazione annuale sulla Performance?

sì ...

no ...

- Se sì, ne abbiamo formalizzato le modalità di redazione?

sì ...

no ...

