

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

La Città di Lamezia Terme intende sviluppare una nuova disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance adottando apposito atto in base all'art. 7 del Decreto Legislativo 150/2009, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, attuando i criteri generali, definiti eventualmente anche in sede di confronto, le cui norme di dettaglio rientrano nell'autonomia degli enti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, per ogni livello di inquadramento del personale, è caratterizzato dai seguenti principi:

1. La misurazione della performance generale dell'Ente, che costituisce un ambito della valutazione individuale dei dirigenti in base all'art. 9, comma 1, lettera c) ("*qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura*"), viene effettuata attraverso l'utilizzo di indicatori concernente lo stato di salute finanziaria e organizzativa che consentano di esprimere la reputazione dell'Ente complessivamente inteso.
2. La misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative in cui si articola l'Ente viene effettuata attraverso gli obiettivi strategici ed operativi definiti nell'ambito del Piano della performance.
3. Gli obiettivi operativi sono assegnati a ciascuna unità organizzativa e la misurazione viene effettuata attraverso indicatori di efficacia, efficienza, qualità e quantità. Gli obiettivi strategici, cui concorrono più unità organizzative, vengono misurati attraverso indicatori di impatto. L'incidenza sulla valutazione individuale viene stabilita dal sistema di misurazione e valutazione valorizzando lo sforzo gestionale delle strutture con una forte attenzione ai risultati conseguiti.
4. I comportamenti professionali e organizzativi del personale non dirigente saranno differenziati in base alle categorie di inquadramento ed ai profili professionali.
5. Per i comportamenti professionali e organizzativi saranno previste modalità di integrazione e specificazione per tenere conto delle concrete funzioni esercitate, nell'ambito delle declaratorie generali previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. La disciplina delle procedure di conciliazione sono ispirate al principio della massima celerità, della terzietà e dell'assistenza legale e/o sindacale e potranno essere attivate in presenza di motivazioni circostanziate formulate per iscritto entro termini perentori definiti dalla disciplina di dettaglio.
7. La tempistica dei monitoraggi infra-annuali terrà conto dell'esigenza di contemperare l'efficienza e l'utilità anche ai fini dell'attivazione dei processi rimodulativi degli obiettivi.
8. La disciplina dell'assegnazione degli obiettivi individuali è ispirata al criterio di coerenza tra gli obiettivi delle politiche, desumibili dai documenti programmazione finanziaria e di bilancio e dal programma di mandato, e l'azione amministrativa e gestionale dei dirigenti.

9. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve prevedere una adeguata connessione tra i diversi livelli di misurazione della performance organizzativa e individuale in modo tale che vi sia coerenza tra i risultati conseguiti ai diversi livelli.
10. La premialità individuale è articolata in almeno 4 fasce/graduazioni di merito in modo da assicurare una adeguata differenziazione della distribuzione delle risorse destinate alla performance individuale.
11. Per gli obiettivi di performance (operativi ed individuali) devono essere previsti meccanismi di verifica del requisito di *“tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi”* che tenga conto della specifica situazione di contesto e dell'apparato motivazionale a supporto della individuazione dei target degli indicatori.
12. Gli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi a qualsiasi livello devono avere una fonte certa ed affidabile e deve essere garantita da sistemi interni o esterni di rilevazione.
13. La disciplina della valutazione della capacità di differenziazione delle valutazioni, ambito di valutazione individuale dei dirigenti, deve tenere conto dell'effettivo esercizio del potere valutativo e deve essere ponderata in relazione alla numerosità del personale valutato.
14. La valutazione delle performance è condizione necessaria ed è rilevante ai fini dell'erogazione dei premi e degli incentivi, incluso il trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, incluso il conferimento di incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.
15. In attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 33/2013, l'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti ogni fase del ciclo di gestione della performance.