

ATTUARE LA RIFORMA PER MIGLIORARE LE PERFORMANCE DEGLI ENTI LOCALI



Giovanni Fosti

Cesena, 12 Novembre 2010



Agenda

a. La riforma

a. Obiettivi

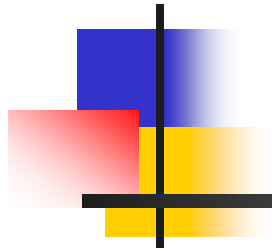
b. Performance

c. Trasparenza

d. Meritocrazia e premialità

b. Il comune di Cesena

La riforma



a. Obiettivi



... in sintesi

Produttività

**Qualità delle
prestazioni**

Trasparenza

**Meritocrazia e
valorizzazione delle capacità**



La riforma

b. La gestione della performance

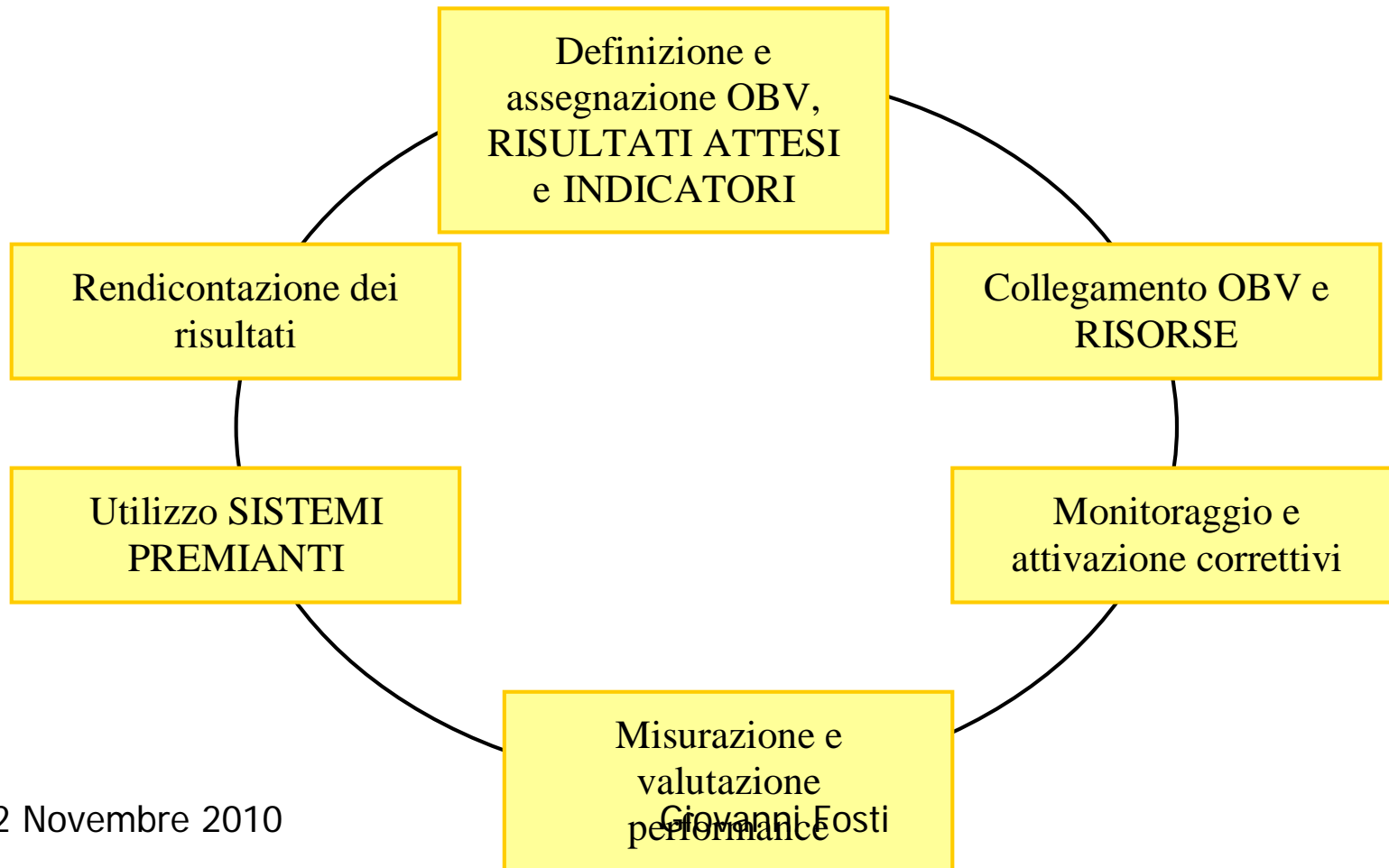


I temi trattati

- Distinzione tra performance organizzativa (ente - UO) e performance individuale
- Introduzione di vincoli alla distribuzione di incentivi
- Introduzione del ciclo di gestione performance e delle relative responsabilità
- Introduzione Piano della performance e Relazione sulla performance

Il Ciclo di gestione della performance

- **Condizione necessaria** per l'erogazione dei premi è il rispetto delle previsioni del Titolo sul Ciclo di gestione della Performance





Gli obiettivi

- Base triennale, definiti, prima dell'inizio di ogni esercizio, dagli organi di indirizzo, sentiti i **vertici dell'amministrazione** che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili di UO
- Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi
- Riferimento a **standard nazionali e internazionali** e amministrazioni omologhe
 - Riferimento a tendenze del **triennio precedente**

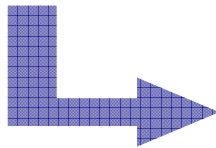
I documenti di programmazione e rendicontazione



- **Piano della performance**: documento **triennale** da adeguare annualmente, entro il **31 gennaio**, deve contenere:
 - gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi (finali e intermedi), le risorse e i relativi indicatori per la misurazione della performance organizzativa
 - gli obiettivi dei dirigenti e i relativi indicatori
- **Relazione sulla performance**: documento **annuale** da redigere entro il **30 giugno**. Deve contenere:
 - i risultati organizzativi e individuali raggiunti, con riferimento all'anno precedente, e gli eventuali scostamenti
 - **il bilancio di genere**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance

- **Ogni anno** le amministrazioni valutano la performance organizzativa e individuale

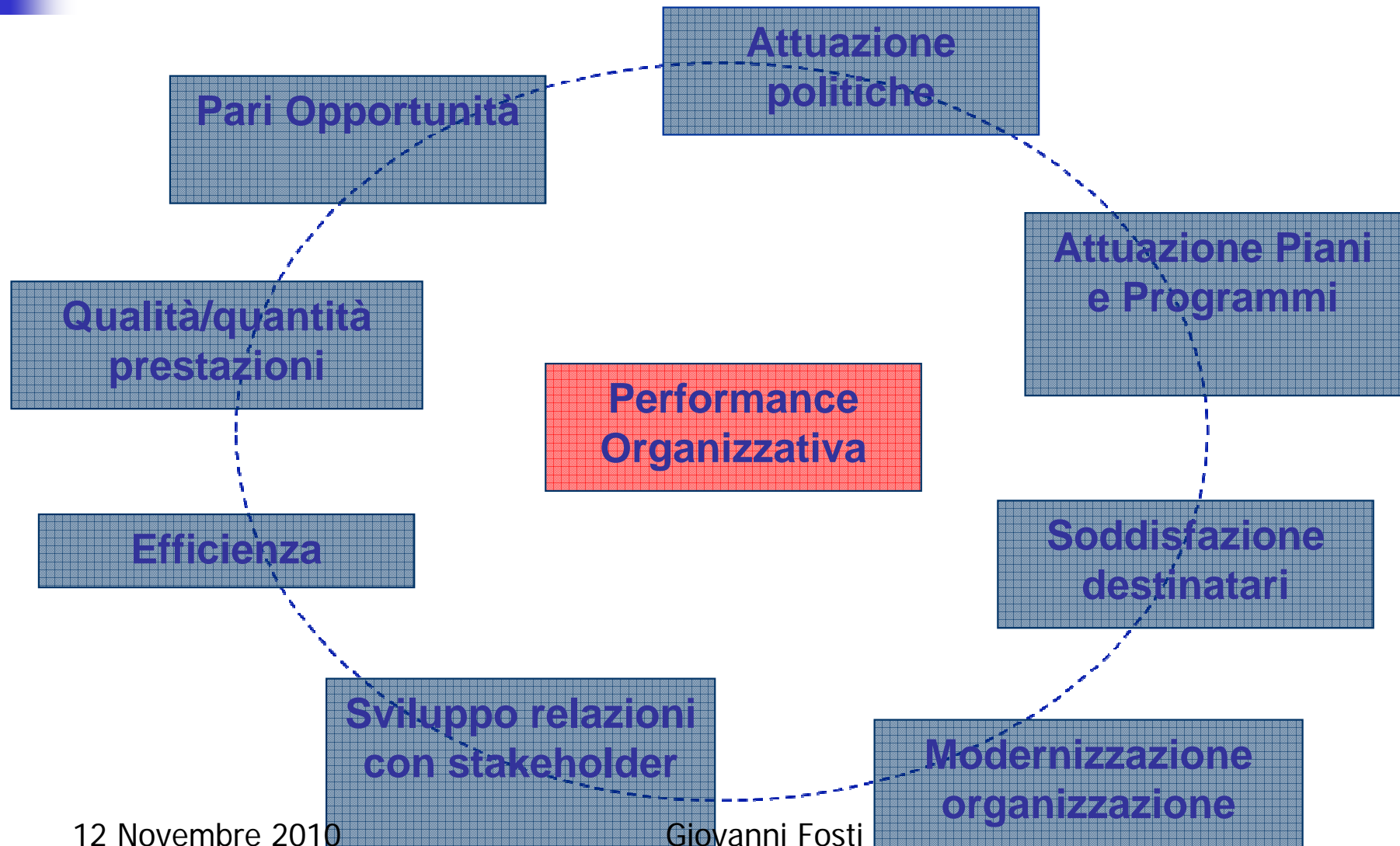


Provvedimento di adozione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

- Sono **responsabili della misurazione e valutazione**:
 - Organismi Indipendenti di Valutazione delle Prestazioni
 - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità

- Dirigenti
Giovanni Fosti

Performance organizzativa



Performance individuale

Dirigenti/Quadri

1. *Contributo alla performance organizzativa di ente*

2. *Raggiungimento di indicatori di performance di UO*

3. *Obiettivi individuali*

4 *Competenze*

- *Professionalità*
- *Manageriali*

5 *Capacità di*

12 *Novembre 2010* le valutazioni

Dipendenti

1. *Obiettivi di gruppo*

2. *Obiettivi individuali*

3. *Contributo alla performance organizzativa di UO*

4 *Competenze*

5 *Comportamenti professionali e organizzativi*

Giovanni Fosti

12



La riforma

c. La gestione della trasparenza
e la rendicontazione della
performance



Definizione

- La trasparenza è da intendersi come **accessibilità totale** a:
 - informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione
 - indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse
 - risultati dell'attività di misurazione e valutazione
 - più in generale, ogni fase del CGP
- Costituisce **livello essenziale delle prestazioni** erogate dalle amministrazioni pubbliche

Essere trasparenti

Programma
triennale



Giornate



Sito web





La riforma

d. Meritocrazia e premialità

La distribuzione forzata (con deroghe)

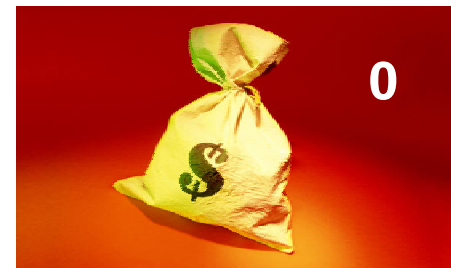
1ª Fascia



2ª Fascia



3ª Fascia



Premi: un quadro sinottico

Bonus annuale eccellenze	<ul style="list-style-type: none">▪ concorre il personale (dirigenziale e non) collocatosi nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie▪ non più del 5% del personale (dirigenziale e non)▪ la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale▪ il personale premiato col bonus può accedere al Premio annuale per l'innovazione e all'Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, a patto che rinunci al bonus stesso
Premio annuale per l'innovazione	<ul style="list-style-type: none">▪ assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, l'ammontare è pari al Bonus annuale delle eccellenze.▪ l'assegnazione compete all'Organismo indipendente Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'Innovazione nelle AAPP
Progressioni economiche	<ul style="list-style-type: none">▪ attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti▪ la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi (o per cinque annualità anche non consecutive) costituisce titolo prioritario per l'attribuzione delle progressioni economiche
Progressioni carriera	<ul style="list-style-type: none">▪ copertura dei posti disponibili nella dotazione organica mediante concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno▪ la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi (o per cinque annualità anche non consecutive) costituisce titolo rilevante per ai fini delle progressioni di carriera

Premi: un quadro sinottico (segue)

Attribuzione di incarichi e responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità
Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	<ul style="list-style-type: none">▪ accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali ed internazionali;▪ periodi di lavoro presso istituzioni pubbliche e private nazionali ed internazionali.
Premio di efficienza	<ul style="list-style-type: none">▪ i 2/3 del 30% dei risparmi sui costi di funzionamento possono essere destinati a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto. La parte residua (1/3) può incrementare le somme disponibili per la contrattazione.▪ i risparmi devono essere documentati dal Rapporto di performance, validati dall'Organismo di valutazione e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze.



Il comune di Cesena

Quali opportunità di sviluppo
nell'attuazione della riforma?

La riforma: quali opportunità per l'ente?

Trasparenza

CAMBIAMENTO

Misurazione
performance

Merito

Comune di CESENA:

Risultati raggiunti

Spazi di miglioramento



Laschiarsi guidare dal risultato

La rappresentazione dei RISULTATI permette di:



orientare
i comportamenti
(dimensione INTERNA)



rendicontare
l'impiego delle risorse
(dimensione ESTERNA)

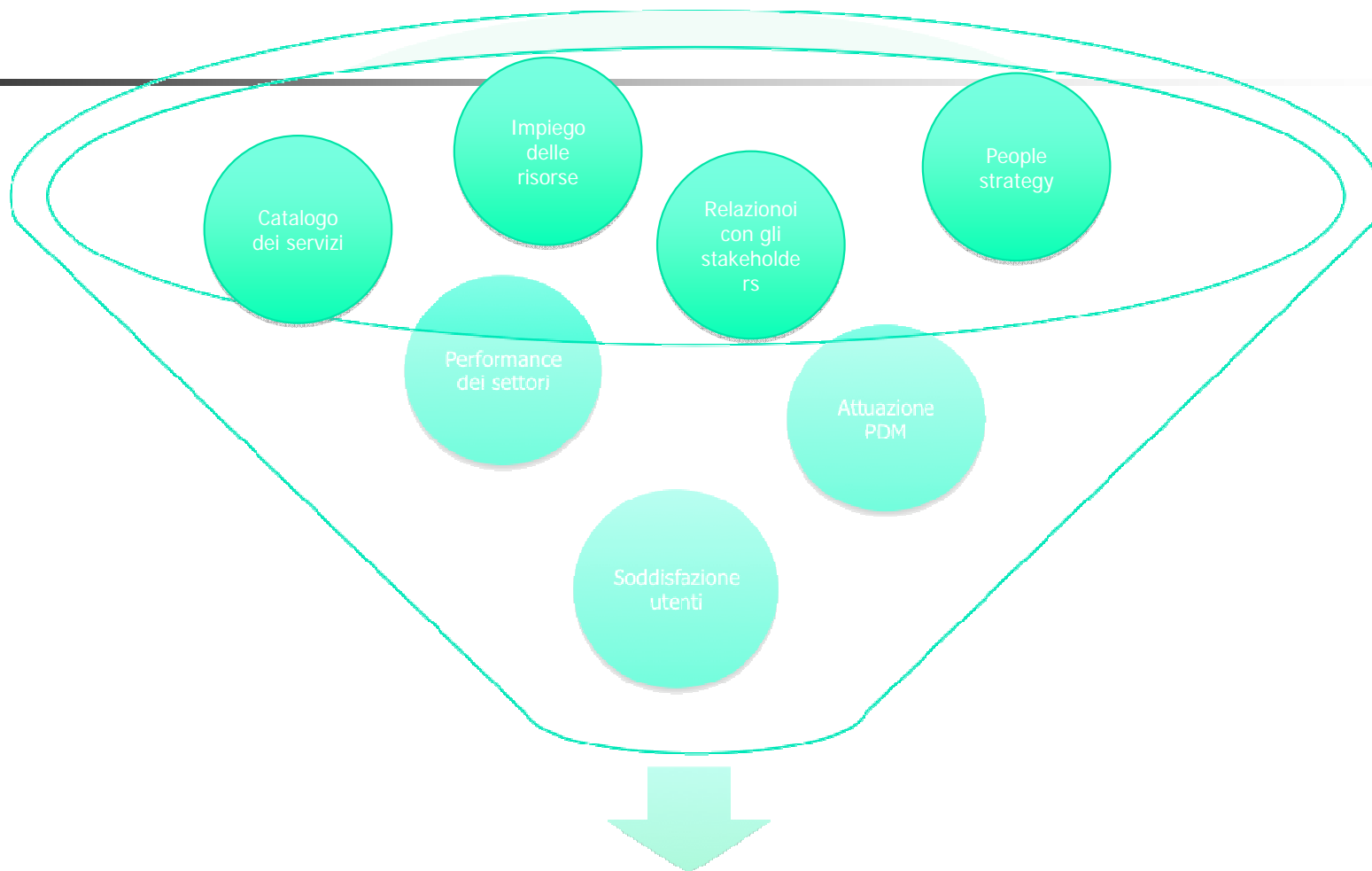
Piani di analisi del risultato



La rappresentazione dei risultati può essere definita su diversi piani:

- a. L'attuazione delle politiche
- b. La performance dei settori in relazione ai programmi
- c. La soddisfazione degli utenti
- d. L'articolazione dell'offerta dell'ente
- e. L'impiego delle risorse pubbliche
- f. Le relazioni con gli Stakeholders interni ed esterni
- g. La people strategy

In coerenza con la riforma



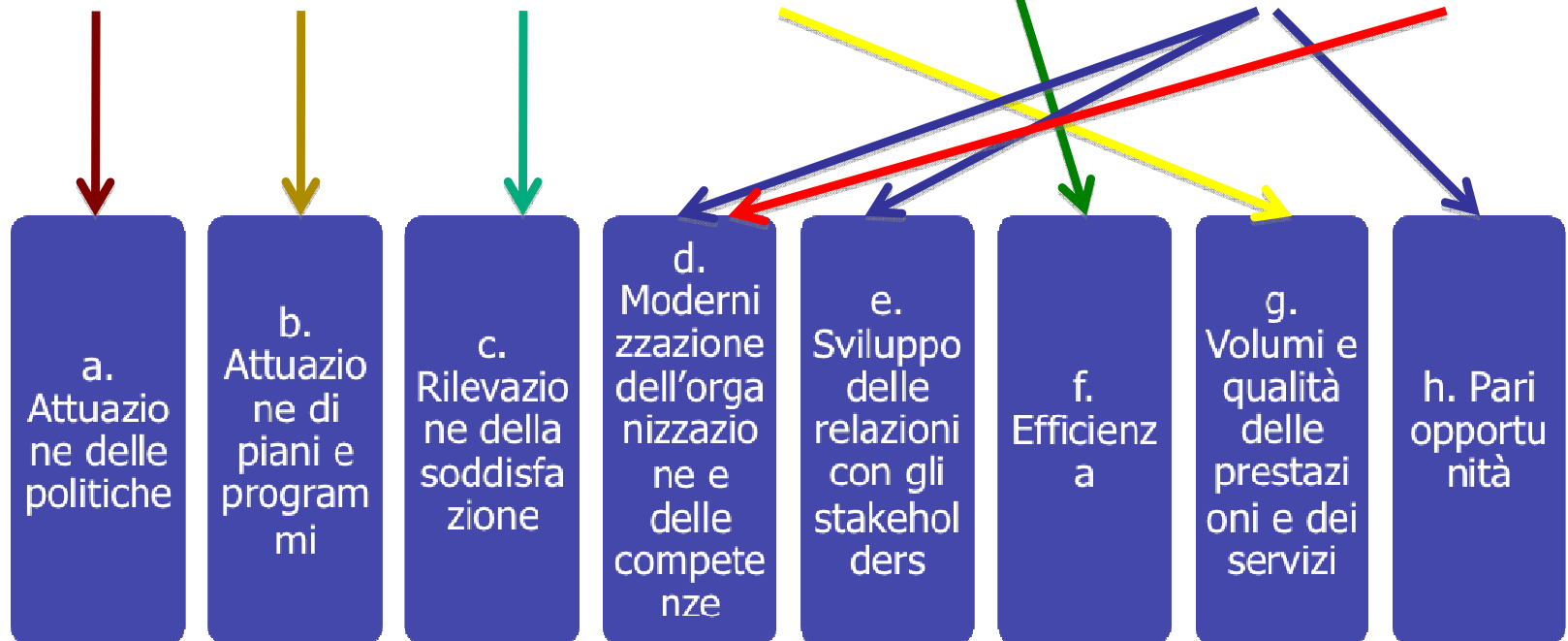
La performance, nelle sue diverse dimensioni
Art. 8 D. Lgs 150/2009

... le dimensioni della performance

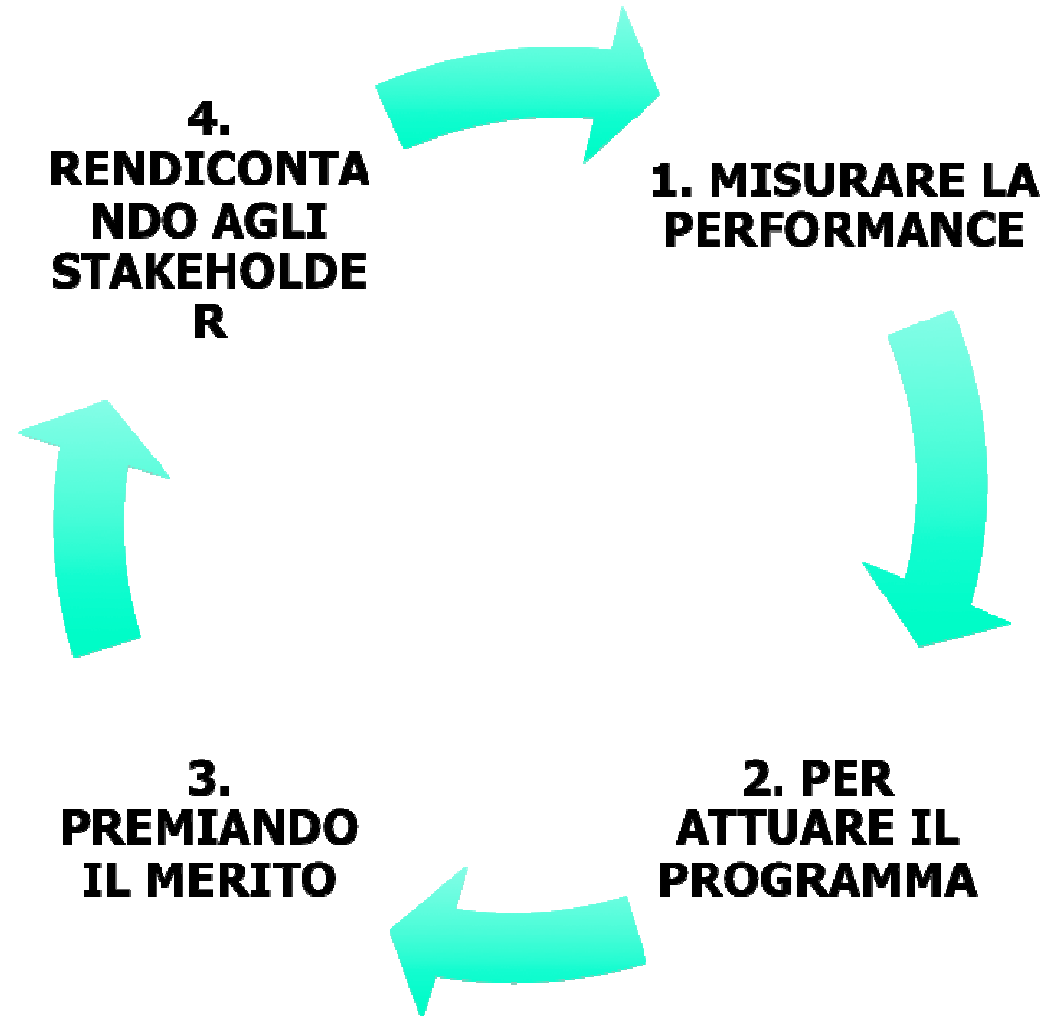
Comune di
Cesena



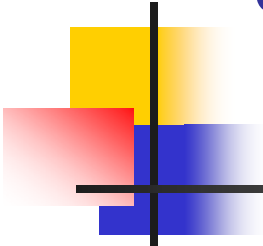
D. Lgs.
150/2009



L'attuazione del PROGRAMMA



La riforma come opportunità per l'attuazione del programma: 4 QUESITI...



...per la progettazione e la gestione di strumenti
a supporto dell'attuazione
del PROGRAMMA DI MANDATO

- a. Le diverse dimensioni della performance sono presidiate adeguatamente dagli strumenti manageriali di cui l'ente è dotato?
- b. Nella diverse fasi di attuazione del programma, quali strumenti utilizzare per misurare e certificare la performance?
- c. Gli strumenti di gestione del ciclo di sviluppo del personale supportano adeguatamente il riconoscimento del merito in relazione alla performance di ente?
- d. Quali strumenti potenziare o introdurre per rendere conto e coinvolgere i differenti stakeholders?



1. Migliorare la performance...

Le dimensioni di misurazione della performance (art 8, Dlgs. 150/2009):

- a. Attuazione delle politiche**
- b. Attuazione di piani e programmi**
- c. Rilevazione della soddisfazione**
- d. Modernizzazione organizzazione e competenze**
- e. Sviluppo delle relazioni con gli stakeholders**
- f. Efficienza**
- g. Volumi e qualità delle prestazioni e dei servizi**
- h. Pari opportunità**

1. (continua: La performance: dimensioni presidiate e da presidiare)

	PEG	Sistemi di valutazione	Sistemi retributivi	Indagini di customer	Bilancio sociale	...
Attuazione politiche						
Attuazione piani/ programmi						
Customer satisfaction						
Modernizzazione						
Stakeholders						
Efficienza						
Volumi/qualità						
Pari opportunità						



2. per attuare il programma...

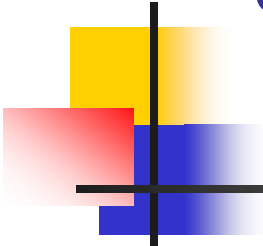
Quali strumenti, organi e responsabilità, documenti

per monitorare e certificare

la performance

nell'attuazione del programma?

2. (continua: la performance per l'attuazione del programma)



	Strumenti	Organi/ Responsabilità	Documenti/ Reportistica
Patto di solidarietà			
Sostenibilità ambientale			
Riqualificazione urbana			
Rafforzamento del ruolo territoriale			
Innovazione e buona occupazione			
P.A. efficiente e trasparente			

3. premiando i meriti...



3.(continua... premiando i meriti)...

	Incentivi	Retribuzione di posizione	Premi	Progression i vert.	Progressio ni orizz.	...
Selezione						
Retribuzione						
Formazione						
Incentivazione						
Carriera						
Uscita						



4. e rendendo conto agli stakeholders...

**Quale efficacia hanno
in termini di trasparenza
gli strumenti di rendicontazione
ai diversi stakeholder?**

4. (continua rendendo conto agli stakeholders)...



	Programma trasparenza	Giornate trasparenza	Website	Comunicazione /partecipazione	...
Patto di solidarietà					
Sostenibilità ambientale					
Riqualificazione urbana					
Rafforzamento del ruolo territoriale					
Innovazione e buona occupazione					
P.A. efficiente e trasparente					

4. in modo differenziato?



	Stakeholder (famiglie)	Stakeholder (imprese)	Stakeholder (lavoratori)	Stakeholder (professionisti)	...
Patto di solidarietà					
Sostenibilità ambientale					
Riqualificazione urbana					
Rafforzamento del ruolo territoriale					
Innovazione e buona occupazione					
P.A. efficiente e trasparente					