Unione europea
Fondo sociale europeo

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro

Governo italiano
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione pubblica

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

La Valutazione della Performance nei Comuni della Calabria

L'esperienza del Comune di *REGGIO CALABRIA*

Avv. Demetrio Barreca – Vice Segretario Generale

SITUAZIONE DI PARTENZA

❑ MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ASSENTE
❑ CONDIVISIONE PROGRAMMAZIONE ORGANO POLITICO /ORGANO AMMINISTRATIVO	LIMITATA
❑ CONTROLLO DI GESTIONE	PRESENTE MA LIMITATO ALLA MISURAZIONE DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA

Gli output: il SMVP

Le dimensioni della Performance Organizzativa:

1. *Dimensione dei Servizi e delle Unità Organizzative*
2. *Dimensione strategica*
3. *Dimensione operativa*

Il modello per la valutazione della dimensione dei Servizi

✓Grafo ad albero a più dimensioni a ciascuna delle quali è necessario associare una metrica appropriata per ottenere un indicatore sintetico alla radice

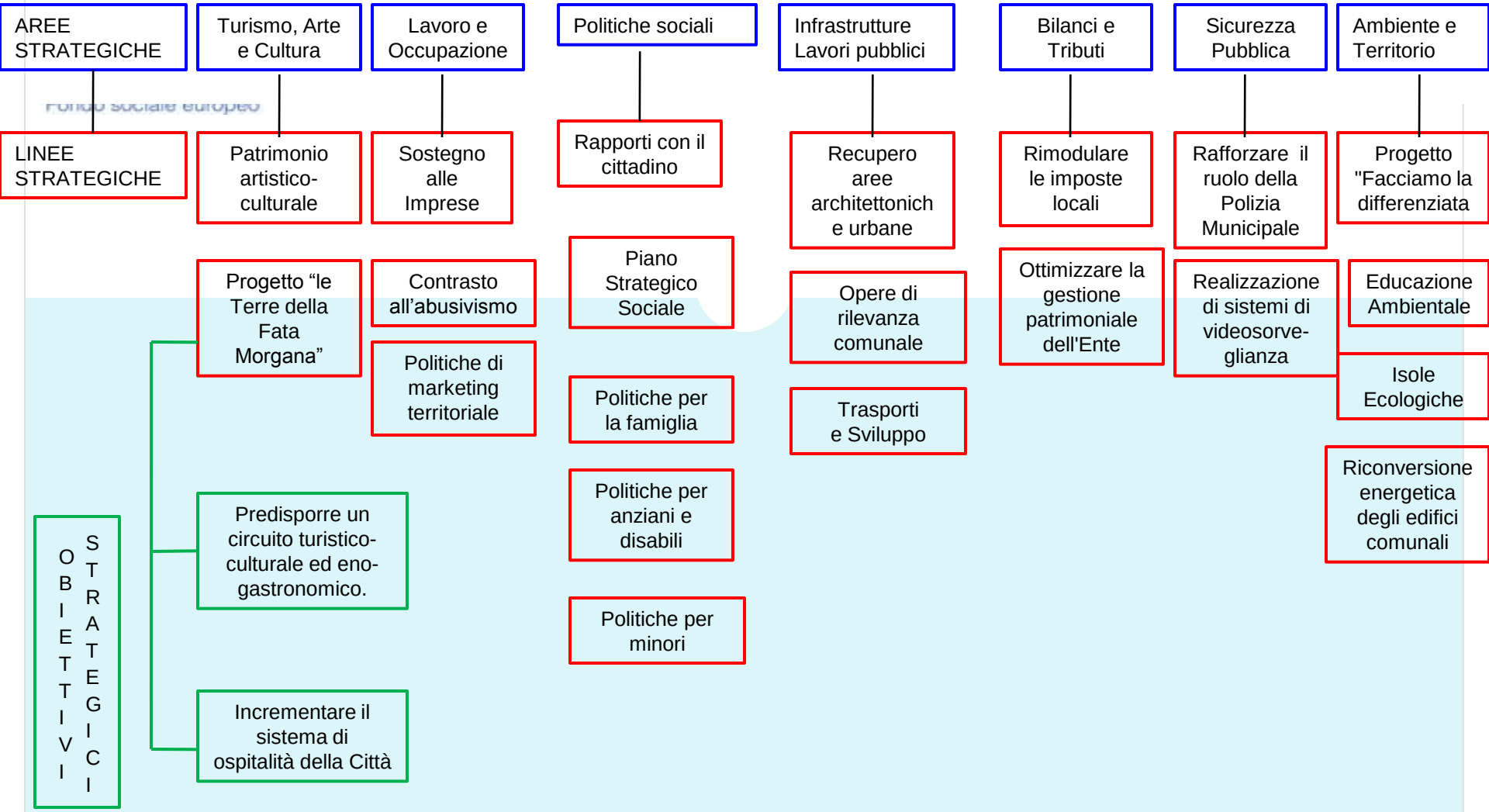
✓ Valore ponderato della valutazione attuale

✓ Valore ponderato del target

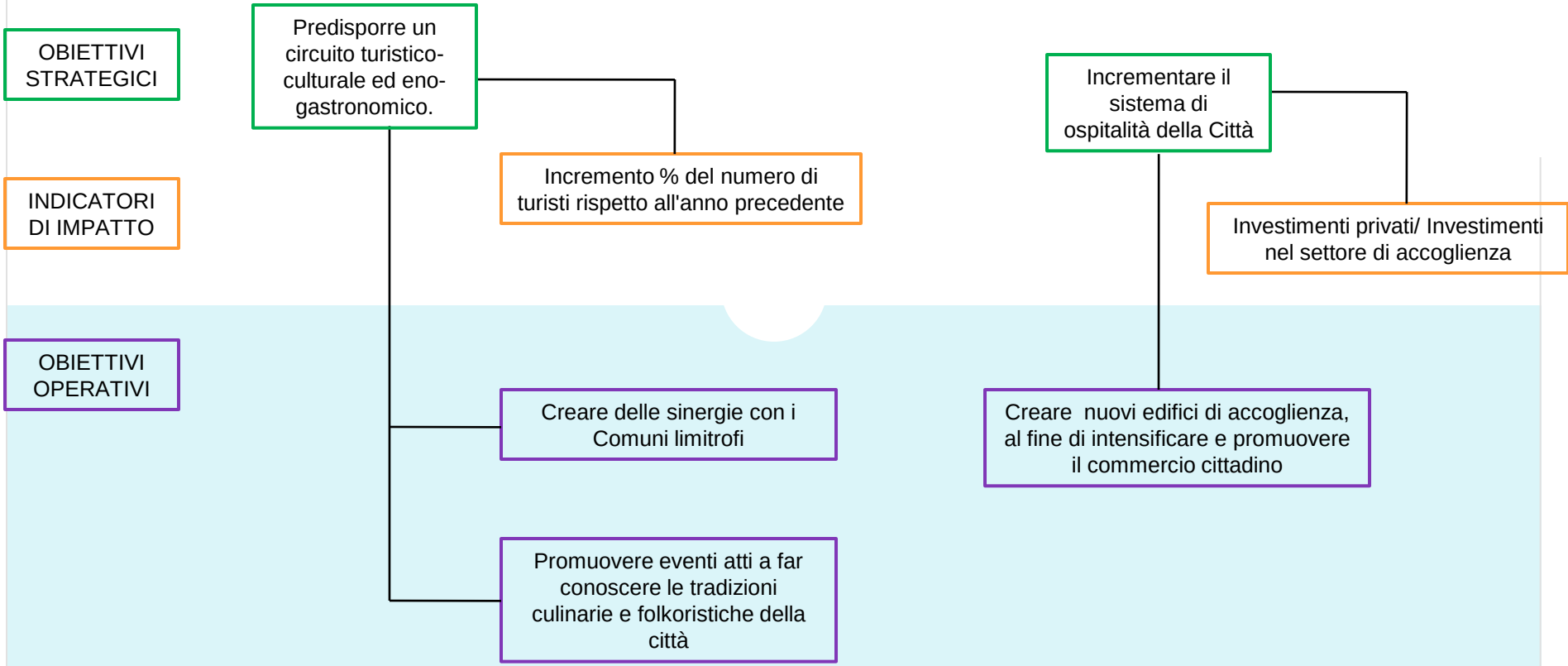
Il modello per la valutazione della performance dei Servizi

Modello di qualità dei servizi	Indicatore		Peso	Val. pond.		Peso	Val. pond.	Valutazione
		Efficacia	30		Affidabilità (capacità di prestare il servizio come promesso)	15		
					Conformità (capacità di prestare il servizio come descritto)	15		
		Tempestività (prontezza di risposta)	20					
		Accessibilità	15		Accessibilità multicanale	5		
					Ubicazione	7		
					Informazioni per l'accesso	3		
		Trasparenza (completezza della comunicazione)	15					
		Capacità di rassicurazione	20		Comprensione dell'utente	6		
					Cortesia	10		
					Gestione del rischio e riservatezza	4		

L'albero della performance del comune di Reggio Calabria



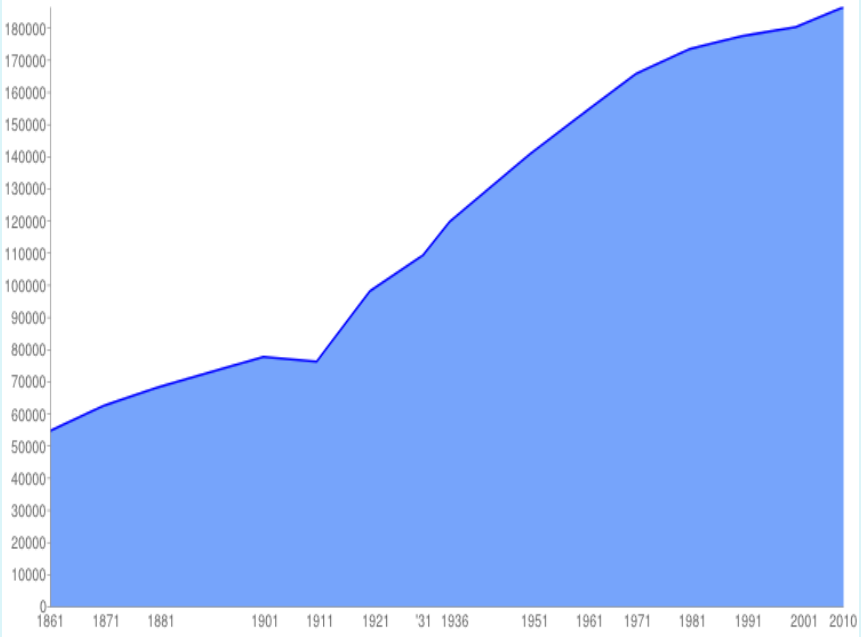
La dimensione strategica e operativa



Gli output: il PdP

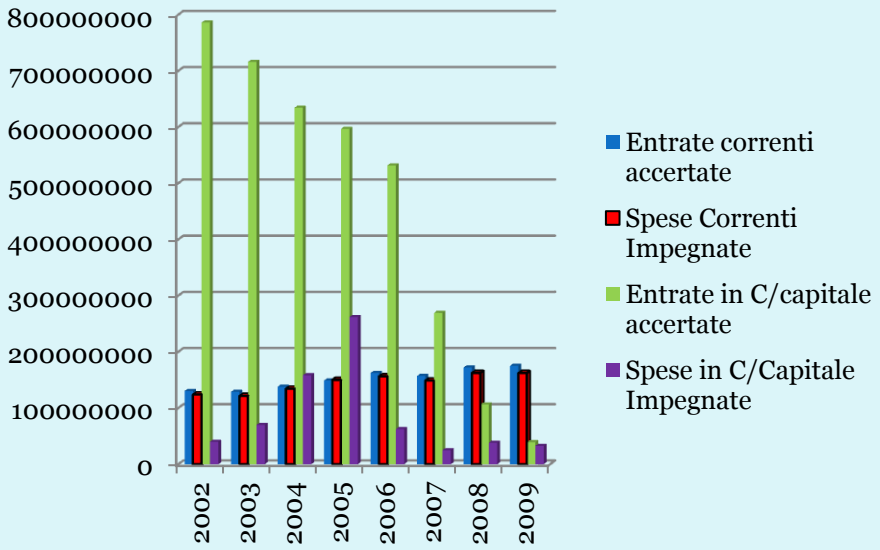
L'Analisi del Contesto Esterno

Evoluzione residenti 1861-2010



L'Analisi del Contesto Interno: le Risorse Finanziarie dell'Ente

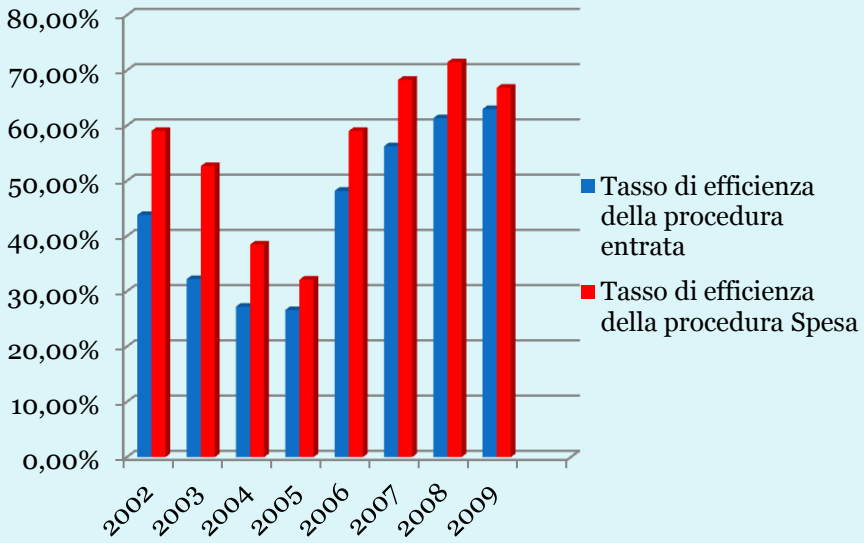
Entrate accertate e spese impegnate



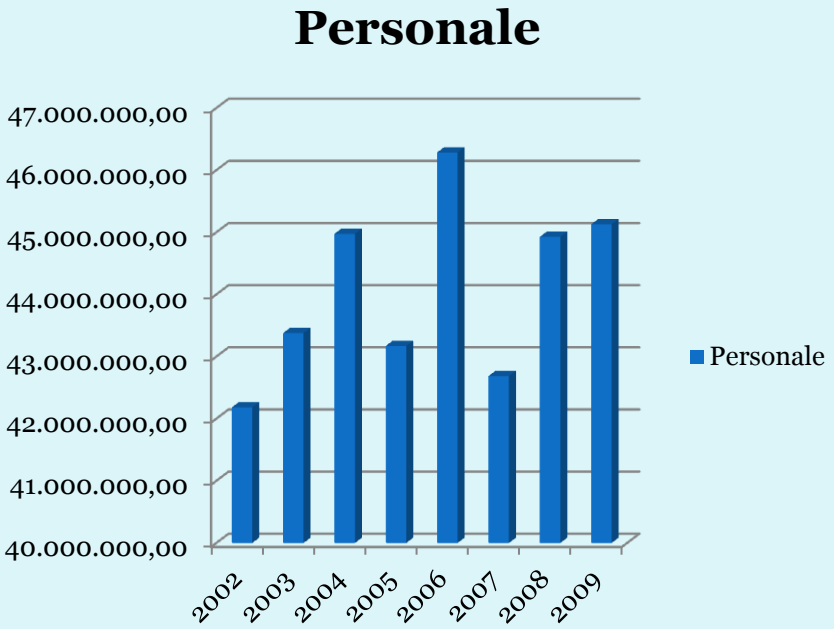
Gli output: il PdP

L'Analisi del Contesto Interno:

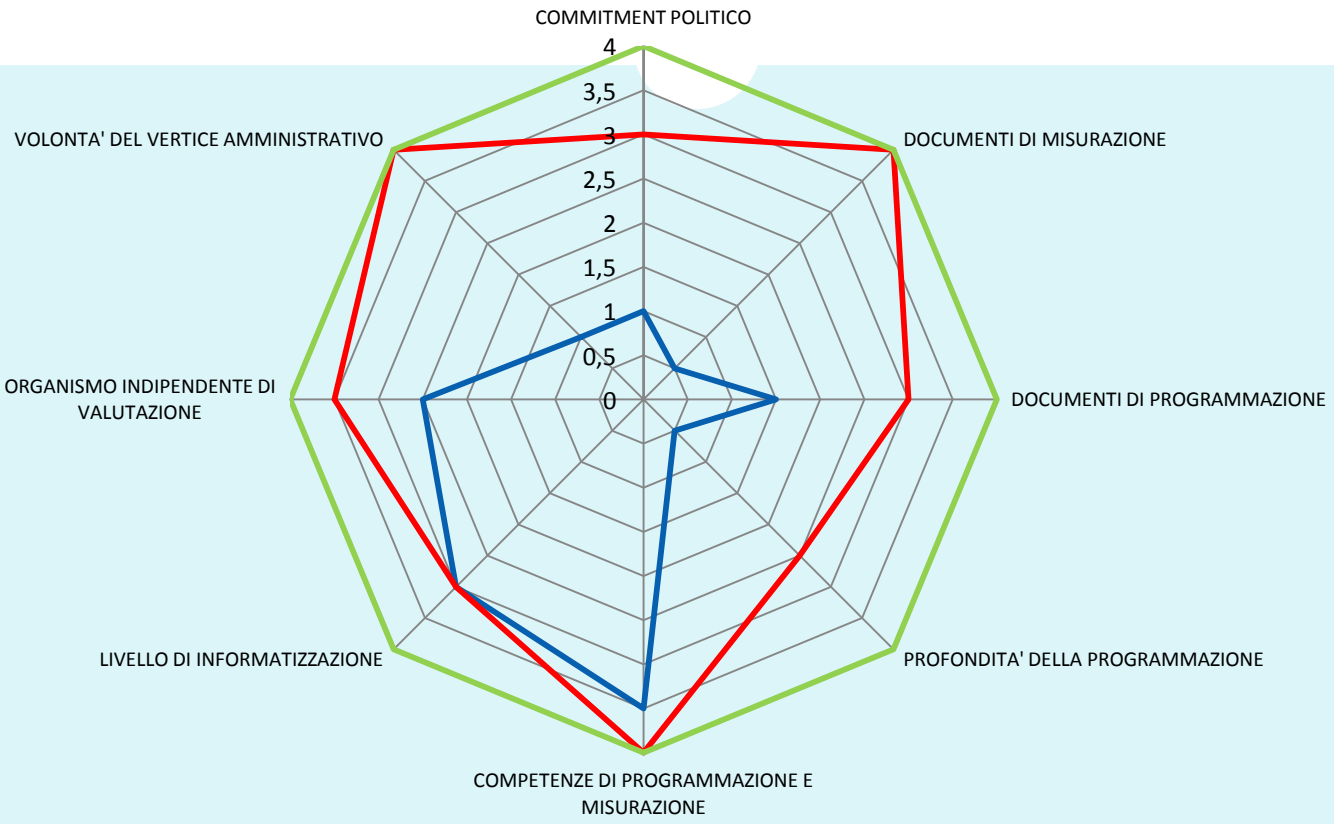
Tasso di efficienza della procedura entrate e spese



L'Analisi del Contesto Interno: le spese per il personale



Il miglioramento nel CdGP



Unione europea
Fondo sociale europeo

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro

Governo italiano
Dipartimento della Funzione pubblica

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

L'implementazione del CdGP:

Valore aggiunto e difficoltà incontrate nell'ambito del progetto

Valore aggiunto

- ✓ L'introduzione del concetto di valutazione della performance organizzativa e adeguamento alla normativa (D. Lgs. 150/2009);
- ✓La redazione del bando per il NdV coerentemente con i contenuti del SMVP adottato
- ✓ L'introduzione di un sistema di valutazione delle performance individuali ancorato alla misurazione della performance organizzativa .
- ✓L'opportunità concessa dal DFP di avvalersi di competenze e know-how di consulenti esperti a costo zero per il comune

Difficoltà incontrate

- ✓ Difficoltà nell'allineare gli attuali strumenti di programmazione al SMVP, soprattutto per quanto riguarda i tempi di attuazione.
- ✓ Carenza di risorse umane qualificate per implementare un sistema di reportistica adeguato
- ✓Carenza di risorse finanziarie adeguate per stimolare la produttività dei dipendenti.