

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

Riferimenti normativi

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 4.

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, **le amministrazioni pubbliche sviluppano**, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, **il ciclo di gestione della performance**.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) **definizione e assegnazione degli obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse**;
- c) **monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) **misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale**;
- e) **utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) **rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5.

Obiettivi e indicatori

1. **Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo**, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. **Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio** indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. **Gli obiettivi sono:**

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) **tali da determinare un significativo miglioramento** della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) **riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno**;
- e) **commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard** definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) **confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) **correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

Art. 6.

Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art. 7.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
- b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
- c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 8.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. 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 qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i 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.

Art. 9.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 10.

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, **le amministrazioni pubbliche**, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), **redigono annualmente:**

- a) **entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio**, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

- b) **un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» 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.**

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. **Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Premessa

Ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 (il cosiddetto decreto Brunetta), al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il Liceo Palmieri, essendo unità organizzativa periferica dello Stato, è chiamato ad elaborare il Piano della Performance, un documento programmatico di durata triennale, ma modificabile annualmente, anche sulla base della verifica dei risultati organizzativi.

Il Piano concerne i servizi che la scuola fornisce ai suoi utenti e viene predisposto in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il Collegio dei docenti nella riunione del 9 ottobre 2012 (delibera n. 6) ha elaborato il Piano della Performance del liceo con durata triennale (anni scolastici di riferimento: 2012/13, 2013/14, 2014/15), tenendo conto della tipologia di struttura, della tipologia dei servizi che eroga, del contesto ambientale e territoriale in cui opera, della tipologia degli utenti nonché dell'assetto organizzativo. Tale Piano, nel quale in coerenza con il piano dell'offerta formativa sono state individuate le performance da raggiungere, costituisce parte integrante del verbale n. 16 del registro dei verbali del Collegio dei docenti ed ha ricevuto formale ratifica dal Consiglio d'Istituto nella seduta del novembre (delibera n.).

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

Principi del documento

- TRASPARENZA
- IMMEDIATA INTELLIGIBILITÀ
Il documento è di immediata consultazione e fruibile a tutti
- VERIDICITÀ E VERIFICABILITÀ
I contenuti del Piano sono reali e verificabili.
- PARTECIPAZIONE
Il documento è stato redatto con la partecipazione di tutti gli attori del processo organizzativo ed educativo (DS, middle management, docenti tutti).
- COERENZA INTERNA ED ESTERNA
I contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna).
- ORIZZONTE PLURIENNALE
L'attuazione del Piano è triennale.

Orizzonte temporale degli obiettivi e finalità generali

Gli obiettivi da conseguire si distinguono in:

- ✚ **obiettivi a breve termine** (un anno)
- ✚ **obiettivi a medio termine** (due anni)

obiettivi a lungo termine (tre anni)

Essi corrispondono ad indicatori misurabili e verificabili che permetteranno

- di comunicare, attraverso risorse umane e strumentali, una progettualità integrata con la comunità di appartenenza;
- di rappresentare il senso e la qualità dell'offerta formativa;
- di chiarire i processi attivati (*input*) e i prodotti raggiunti (*output*);
- di precisare contemporaneamente l'identità della scuola.

Pertanto, le finalità generali del piano possono essere così riassunte:

- Efficacia dei processi
- Efficienza ed economicità nell'impiego delle risorse
- Orientamento ai risultati
- Attenzione rivolta all'utente
- Innovazione e miglioramento continuo
- Implementazione della soddisfazione di tutti gli *stakeholders*

Tali finalità vanno inquadrare nell'orizzonte più ampio del miglioramento qualitativo dell'organizzazione scolastica e dell'incremento di un'offerta formativa qualificata.

Gli eventuali risultati non conseguiti, nel corso del triennio, saranno documentati in un *report* finale che renderà proprio gli impegni assunti e non raggiunti.

OBIETTIVI – INDICATORI – TARGET

Descrizione degli obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi del programma sono stati condivisi con tutti i portatori di interesse della scuola e sono coerenti con le risorse umane e strumentali a disposizione della stessa.

Deliberato dagli organi collegiali (cfr. *supra*), il presente PIANO presenta i principi sull'erogazione del servizio scolastico.

Gli obiettivi che l'Istituzione Scolastica si pone sono i seguenti:

BREVE TERMINE

- ✓ Albo Pretorio *on line*
- ✓ Circolari interne ed esterni *on line* (sul sito e via mail)
- ✓ Piattaforma *on line* di comunicazione con le famiglie (assenze, voti, valutazioni periodiche, valutazioni finali)
- ✓ Pubblicazione *on line* retribuzione dirigente
- ✓ Pubblicazione *on line* Piano annuale delle attività
- ✓ Pubblicazione *on line* contrattazione integrativa di Istituto
- ✓ Pubblicazione *on line* relazione finali FF.SS.
- ✓ Comunicazioni e notizie *on line* su attività, progetti, iniziative
- ✓ Modulistica varia *on line* (schede progetti, richieste varie, etc)
- ✓ Pubblicazione *on line* verbali organi collegiali
- ✓ Formazione e avvio per autovalutazione d'Istituto

MEDIO TERMINE

- ✓ Rilascio celere certificati vari*
- ✓ Nulla osta celere trasferimento alunni*

- ✓ Questionari on line *customer satisfaction**
- ✓ Autovalutazione d'Istituto
- ✓ Pubblicazione programmazione didattica
- ✓ Registro di classe *on line**
- ✓ Registro del docente *on line**

LUNGO TERMINE

- ✓ Richiesta certificati vari *on line**
- ✓ Raccolta *on line* questionari di gradimento servizio scolastico erogato e pubblicazione on line dei dati emersi*
- ✓ Bonifico per versamenti *on line* (quota assicurativa- quota visite guidate)*
- ✓ *Curricula* dei titolari di posizioni organizzative *on line**
- ✓ Grafico assenze del personale docente e A.T.A.*

Per il dettaglio degli obiettivi asteriscati cfr. tabella seguente

INDICATORI	TARGET (risultati attesi) Oggetto della valutazione	INDICE DI RISULTATO
Conoscere il grado di soddisfazione cliente	Somministrazione questionari on line <i>customer satisfaction</i>	Obiettivo servizio non raggiunto 0 (0-30%) Obiettivo parzialmente raggiunto 1 (da 31 a 60%) Obiettivo raggiunto 2 (61-100%)
Rilevare in percentuale il dato emerso	Tabulazione e pubblicazione <i>on line</i> dei risultati rilevati	<i>Report</i> finale con le percentuali di cui sopra
Conoscere il tasso di frequenza assenza del personale scolastico	Rilevazione on line di griglie riassuntive per la presenze/assenze	Tasso alto da 61% a 100% (0) Tasso medio da 30% a 60% (1) Tasso basso da 0 a 30% (2)
Conoscere in maniera tempestiva la valutazione dei propri figli	Comunicazione <i>on line</i> dei voti e delle assenze, registro di classe e registro docente <i>on line</i>	Comunicazioni esiti valutazione alunni e assenze Obiettivo non raggiunto 0= dopo il giorno successivo Obiettivo raggiunto 1 = immediatamente o entro il giorno successivo.
Avere a disposizione la modulistica varia	Rilascio di certificati vari <i>on line</i>	Adeguata e funzionale organizzazione degli uffici amministrativi con diminuzione dei tempi di attesa (3 giorni dalla richiesta) 0= dopo 3 giorni 1=entro 3 giorni 2=entro 2 giorni 3=rilascio il giorno stesso della richiesta
Versare quote varie <i>on line</i>	Contributi per assicurazione alunni e uscite didattiche on line	Termine di pagamento fissato dalla scuola 0= dopo il termine 1=entro il termine
Conoscere il grado di professionalità degli operatori della scuola che occupano determinate finzioni	<i>Curricula</i> dei titolari di posizioni organizzative <i>on line</i>	Da 61 a 100% dei <i>curricula</i> =3 Da 31% a 61%= 2 Da 0 a 30%=1
Conoscere decisioni deliberate e assunte dagli organi collegiali	Pubblicazione on line verbali organi collegiali	Entro il termine di tre giorni 0=dopo 3 giorni 1=entro 3 giorni