



DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Premessa

A seguito della nomina dell'Organismo di Indipendenza e Valutazione (Parere PdCM-DFP del 7 novembre 2014) l'Ente Nazionale del Microcredito, con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2015, ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2015-2017 ed il presente Sistema di Valutazione e Misurazione del Piano della Performance

Ove necessario, tale documentazione sarà oggetto di interventi correttivi nel corso del primo anno di adozione anche con il supporto dell'OIV.

Descrizione delle caratteristiche distintive dell'organizzazione

L'Ente Nazionale per il Microcredito è un soggetto di diritto pubblico che persegue l'obiettivo dello sradicamento della povertà e della lotta all'esclusione sociale in Italia, ed in ambito internazionale, nei paesi in via di sviluppo e nelle economie in transizione. L'Ente nazionale per il microcredito (ENM) possiede funzioni di ente coordinatore nazionale con compiti di promozione, indirizzo, agevolazione, valutazione e monitoraggio degli strumenti microfinanziari promossi dall'Unione europea nonché delle attività microfinanziarie realizzate a valere su fondi dell'Unione europea.

Metodologia ai fini della misurazione e valutazione della performance degli obiettivi specifici

La metodologia da adottare per l'individuazione degli obiettivi, la loro misurazione e la loro valutazione deve tener conto della specificità dell'attività affidata all'Ente.

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi sono definiti in seno al Consiglio Nazionale dell'Ente, su proposta del Consiglio di Amministrazione, e sono adottati con la Relazione Programmatica e Previsionale che fissa in via generale gli obiettivi triennali e nel dettaglio gli obiettivi operativi annuali.

Visto l'attuale assetto organizzativo dell'Ente, l'ufficio competente a cui vengono demandati ed assegnati gli obiettivi operativi è quello del Segretariato Generale. Agli obiettivi operativi sono stati associati indicatori (almeno 1 per obiettivo) e per ognuno di questi il valore in percentuale del target, ossia del livello di performance a cui si punta. La correlazione tra obiettivi operativi ed indicatori di risultato è stata ricavata dall'analisi delle attività svolte dall'Ente nel corso degli ultimi tre anni.



Metodologia ai fini della misurazione e valutazione della performance del personale

Preso atto che l'Ente, per l'espletamento dell'attività istituzionali, si avvale esclusivamente o di contratti coordinati e continuativi o di somministrazione, la definizione della metodologia ai fini della misurazione e valutazione della performance del personale viene demandata ad attuazione della propria pianta organica, anche per quanto concerne gli aspetti legati all'ammontare complessivo dei premi, dati relativi ai premi e benessere organizzativo.

Trasparenza del sistema

Per quanto attiene alla trasparenza del sistema della performance, è utilizzato anzitutto il sito istituzionale dell'Ente. In particolare, su tale sito, sono resi disponibili il Piano della Performance che la Relazione sulla Performance.

Individuazione degli obiettivi, degli indicatori di risultato e del loro conseguimento

La misurazione e valutazione della performance si snoda in più fasi, la prima delle quali riguarda la fissazione degli obiettivi e l'individuazione, per ciascuno di essi, di uno o più indicatori chiari, attinenti ed appropriati per il loro perseguimento.

E' infatti il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, su proposta del Vice Segretario Generale, giusta delega dello stesso Consiglio del 30 gennaio 2014, a fissare le priorità e gli obiettivi generale ed operativi da conseguire sulla base della Relazione Programmatica Triennale adottata dal Consiglio Nazionale.

Per ciascuno degli obiettivi operativi sono pertanto fissati gli indicatori di risultato, sulla scorta dei quali procedere alla misurazione del loro stato.

Il piano assicura ed esplicita il collegamento tra gli obiettivi individuati e le risorse finanziarie disponibili allocandole opportunamente all'interno della struttura del bilancio.

Come nella Relazione Programmatica Trimestrale, anche nel Piano della Performance sono individuati i target relativi al triennio di validità del piano, nonché agli obiettivi operativi da conseguire entro l'arco d'ogni anno.

Il Consiglio di Amministrazione affida all'ufficio del Segretariato Generale il conseguimento degli obiettivi operativi del piano delle performance e spetta al Consiglio di Amministrazione esprimersi in ordine al conseguimento di questi ultimi, avvalendosi delle proposte formulate al riguardo dall'OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009.



Monitoraggio ed interventi correttivi

Il monitoraggio in corso di esercizio della performance è cadenzata almeno semestralmente nel corso dell'anno.

Il Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione del Segretario Generale, verifica l'andamento dell'attività dell'Ente rispetto agli obiettivi operativi programmati ed a tal fine il Vice Segretario Generale mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione tutti i dati in possesso dell'amministrazione. I progressi conseguiti, rispetto ai target assegnati, costituiscono le informazioni principali attraverso i quali riscontrare progressivamente il conseguimento degli obiettivi assegnati nei vari livelli in cui si scompone la performance dell'Ente.

I dati tratti dal monitoraggio della performance possono dar luogo ad interventi correttivi, così da evitare il mancato raggiungimento degli obiettivi. Spetta al Segretario Generale, in esito anzitutto alla verifica intermedia, relazionare al Consiglio di Amministrazione in ordine alla necessità di rivedere obiettivi ed indicatori.

Misurazione e valutazione della performance

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente provvedere ad una valutazione annuale della performance. Il Consiglio di Amministrazione verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici demandati al Segretario Generale. L'OIV sovrintende al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e redige apposita relazione.

La valutazione della performance deve essere conclusa in tempo reale e comunque anteriormente alla predisposizione della relazione sulla performance e comunque nel rispetto delle scadenze di cui all'art. 10, comma 1, lett. a e b del D.Lgs. n. 150/2009.

Tempistiche

Le scadenze temporali della performance sono, di norma, così individuate, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009:

- 31 gennaio: adozione del Piano triennale della performance, con l'individuazione ed assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso;
- Entro 30 giugno di ogni anno verifica dell'andamento dell'attività dell'Ente rispetto agli obiettivi operativi programmati;
- entro 30 giugno anno successivo: approvazione della Relazione sulla performance, a consuntivo con riferimento all'anno precedente. Sono altresì previste delle fasi intermedie, individuate, di norma, entro i mesi di luglio di ogni anno e gennaio dell'anno successivo, nelle quali è condotta l'attività di verifica e monitoraggio della performance.



Soggetti e responsabilità

Sulla base dell'attuale struttura organizzativa, stante l'assenza di una dotazione organica, al Consiglio di Amministrazione spetta: a) l'adozione del Piano triennale della performance su proposta del Vice Segretario Generale delegato; b) il monitoraggio in corso d'anno, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009, della performance dell'ente con il supporto del Segretario Generale al fine di rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi intermedi programmati ed il risultato di performance allo stato raggiunto e di attivare, ove necessario, interventi correttivi; e c) l'adozione della Relazione sulla performance, su proposta del Vice Segretario Generale delegato. Al Segretario Generale spetta: a) l'attuazione degli obiettivi operativi del Piano della Performance e b) proporre interventi correttivi. Al Vice Segretario Generale spetta: a) proporre al Consiglio di Amministrazione il Piano triennale della performance; b) proporre al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla performance; e c) proporre interventi correttivi. All'Organismo di indipendenza e valutazione spetta: valutazione della performance dell'Ente secondo i termini di legge.

Modalità di raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

In riferimento alle modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, esiste un necessario legame tra il Bilancio di previsione ed il Piano della Performance. Si tratta di strumenti attraverso i quali l'Ente attua gli obiettivi e le strategie che si è prefissati nell'ambito delle sue finalità istituzionali. Solo da una stretta connessione tra il Piano della Performance ed il Bilancio di Previsione, la cui Relazione d'accompagnamento già prevede tutta una serie di criteri per la formulazione delle previsioni sull'andamento delle entrate e delle uscite, conseguono i seguenti obiettivi:

- la coerenza dei contenuti tra i due documenti;
- il raccordo nella tempistica d'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione dei due atti;
- l'identità dei soggetti a cui spetta attuare le scelte programmate;
- l'integrazione degli strumenti e dei sistemi a supporto dei processi.

Fermi restando i differenti termini di legge per l'approvazione del bilancio preventivo e l'adozione del Piano della performance, viene seguito, nei limiti del possibile, un principio di contestualità nella predisposizione dei due provvedimenti.