



COMUNE DI
CASTIGLIONE DELLA PESCAIA

SISTEMA
DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE

COMUNE DI
CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
PROVINCIA DI GROSSETO

SISTEMA
DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| 1. Sistema di gestione della performance..... | 4 |
| 2. Sistema di misurazione e valutazione della performance | 6 |
| 2.1 Ambiti di misurazione | 6 |
| 2.1.1 La performance organizzativa | 7 |
| 2.1.2 La performance individuale | 7 |
| 3. Metodologia di valutazione della performance individuale..... | 8 |
| 3.1. Ambiti di valutazione | 8 |
| 3.1.1 La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa | 8 |
| 3.1.2 La valutazione del personale..... | 11 |
| 4. Processo di valutazione e procedure di conciliazione..... | 12 |
| 5. Azioni di miglioramento..... | 13 |

Premessa

Il D.Lgs. 150/2009 ha introdotto nelle amministrazioni pubbliche l'obbligo di misurare e valutare la performance con la finalità di migliorare la qualità dei servizi offerti, far crescere le competenze professionali, valorizzare il merito.

Nell'ambito delle disposizioni contenute nel titolo II del decreto "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", l'art. 16 prevede che nell'ordinamento degli enti locali trovano diretta applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11, che disciplinano la trasparenza, intesa come accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione allo scopo di favorire forme di partecipazione e di controllo, mentre è previsto un obbligo di adeguare gli ordinamenti locali ai principi contenuti negli articoli 3 (Principi generali), 4 (Ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (Indicatori), 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e 15 comma 1 (Responsabilità dell'organo di indirizzo amministrativo).

Come supporto alla definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance da parte degli enti locali sono state elaborate alcune linee guida dalla Civit (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e dall'Anci.

La Civit ha prodotto infatti una serie di deliberazioni per guidare la definizione e la gestione del ciclo di gestione della performance. In particolare ha evidenziato che i sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e possono svolgere un ruolo essenziale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, dal momento che devono essere orientati principalmente al cittadino, vero motore dei processi di miglioramento ed innovazione, e devono consentire la migliore allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze (Civit 89/2010).

Con la successiva deliberazione n. 104/2010 la Civit ha demandato alle amministrazioni la possibilità, nell'ambito degli indirizzi emanati, di:

- valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta rappresentazione della performance;
- procedere ad una integrazione e adeguamento del Sistema esistente;
- procedere all'introduzione ex-novo del Sistema, ove non presente

Anche l'ANCI, nel corso del mese di dicembre 2010, ha emanato nuove linee guida per l'applicazione del ciclo della performance negli enti locali, invitando ad integrare ed allineare il processo di pianificazione e di valutazione dei risultati già previsto dalla disciplina vigente negli enti locali dettata dal D.Lgs. 267/2000, con le novità e i principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009.

Nel quadro delle norme di principio evidenziate il Comune di Castiglione della Pescaia ha adeguato i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance ridefinendo:

- gli ambiti di valutazione della performance
- i sistemi di valutazione della performance individuale
- i metodi e gli strumenti di valutazione
- il processo di valutazione e i soggetti attuatori.

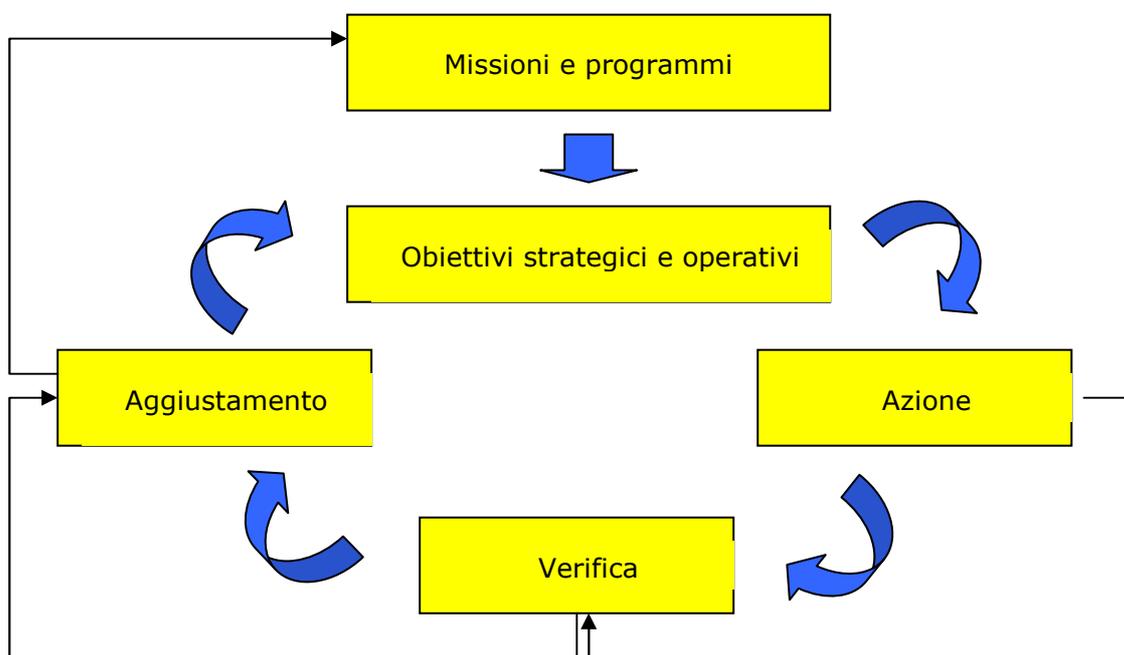
1. Sistema di gestione della performance

Il ciclo della performance è un concetto fondamentale e si configura come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target e la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Le fasi del ciclo di gestione della performance, cui gli enti locali devono adeguarsi in termini di principio, ma nell'ambito della propria autonomia e degli strumenti di programmazione già in uso, prevedono la seguente articolazione:

- a) definizione e articolazione 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 strumenti 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 componenti di organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il sistema di gestione della performance nel Comune di Castiglione della Pescaia si struttura attraverso l'insieme degli strumenti di programmazione già in uso nell'ente, con modalità che li rendono coerenti con la misurazione e la valutazione dei risultati e delle prestazioni, secondo il seguente schema logico:



In particolare la programmazione strategica si realizza attraverso la definizione della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale. La premessa della RPP per il triennio 2012/2014 sintetizza gli elementi essenziali dei contenuti della pianificazione strategica.

La Relazione Previsionale e Programmatica è il più importante strumento di pianificazione dell'attività dell'ente, in cui il comune pone le principali basi della programmazione e detta, all'inizio di ogni esercizio, le linee strategiche della propria azione di governo. In questo contesto, si procede a individuare sia i programmi da realizzare che i reali obiettivi da cogliere. Il tutto, avendo sempre presente sia le reali esigenze dei cittadini che le sempre più limitate risorse disponibili. Questo documento, unisce in se la capacità politica con la necessità di dimensionare medesimi obiettivi da conseguire alle reali risorse disponibili. E questo, cercando di ponderare le diverse implicazioni presenti nell'arco di tempo considerato dalla programmazione. Obiettivi e relative risorse, infatti, costituiscono due aspetti distinti del medesimo problema. Ma non è facile pianificare bene l'attività dell'ente, quando l'esigenza di uscire dalla quotidianità si scontra con la difficoltà di delineare una strategia di medio periodo dominata da rilevanti elementi di incertezza. Il quadro normativo della finanza locale, con la definizione delle precise competenze comunali, infatti, è ancora lontano da assumere una configurazione solida e duratura. E questo complica e rende più difficili il lavoro e le nostre decisioni. Il presente documento, nonostante le oggettive difficoltà sopra descritte, vuole riaffermare la capacità politica dell'amministrazione di agire in base a comportamenti chiari ed evidenti, e questo sia all'interno che all'esterno dell'ente. Sia il consiglio comunale, chiamato ad approvare il principale documento di pianificazione dell'ente, che il cittadino, in qualità di utente finale dei servizi erogati dal comune, devono poter ritrovare all'interno di questa Relazione le caratteristiche di una organizzazione che agisce per il conseguimento di obiettivi ben definiti nel tempo. Questo elaborato, proprio per rispondere alla richiesta di chiarezza espositiva e di precisione nella presentazione dei dati finanziari, si compone di vari argomenti che formano un quadro significativo delle scelte che l'Amministrazione intende intraprendere nell'intervallo di tempo considerato.

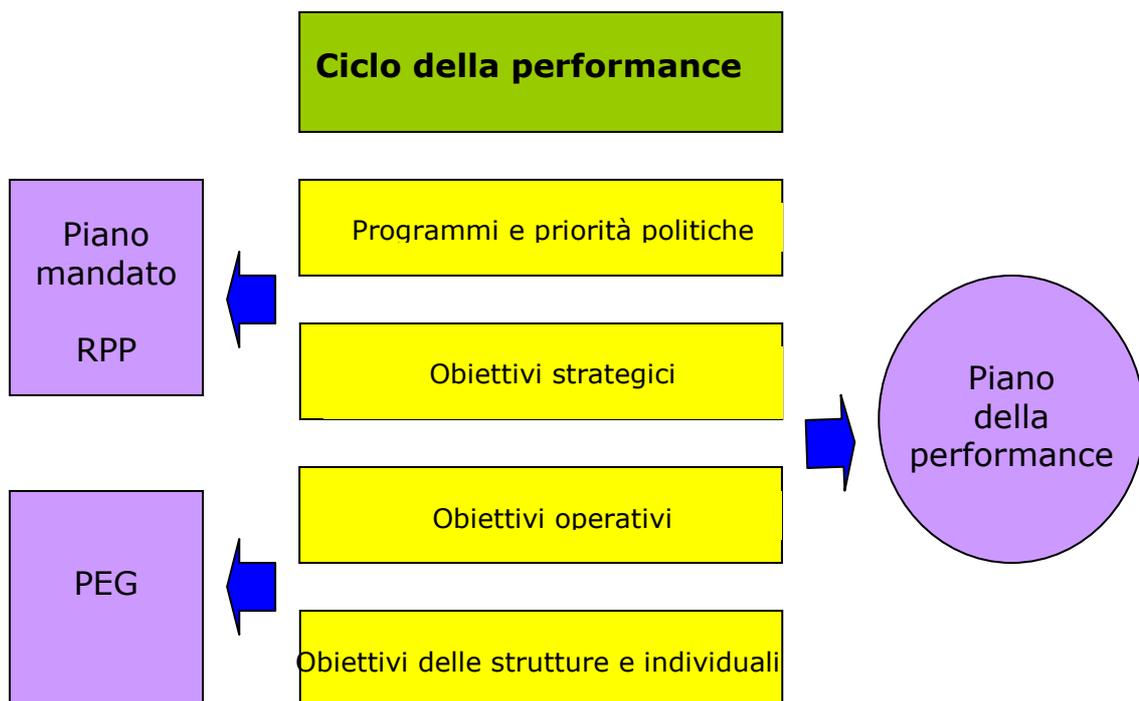
Altro strumento per la declinazione e il supporto alla pianificazione strategica è il piano esecutivo di gestione, nel quale viene definita la programmazione operativa attraverso l'attribuzione degli obiettivi ai responsabili dei servizi e l'assegnazione delle risorse umane e finanziarie per conseguirli. In particolare la programmazione operativa attuata nel piano esecutivo di gestione è finalizzata a rappresentare:

- gli obiettivi operativi collegati alle priorità strategiche definite nella RPP
- il sistema di misurazione degli obiettivi e relativi indicatori
- il target, ovvero la misura dell'indicatore attesa in relazione all'indicatore/standard di partenza
- il collegamento tra gli obiettivi operativi e le strutture organizzative in cui si articola l'ente ai fini della valutazione dei responsabili dei servizi.

La fase di monitoraggio segue e supporta il processo di pianificazione e gestione. Alcuni adempimenti relativi alla programmazione finanziaria sono già dettati dal D.lgs. 267/2000. Tra questi rientra la previsione dell'art. 193 che impone il rispetto durante la gestione e nelle variazioni di bilancio del pareggio finanziario e di tutti gli equilibri stabiliti in bilancio per la copertura delle spese correnti e per il finanziamento degli investimenti.

Il monitoraggio non riguarda solo gli aspetti contabili, dal momento che la normativa prevede che con periodicità stabilita dal regolamento di contabilità dell'ente locale, e comunque almeno una volta entro il 30 settembre di ciascun anno, l'organo consiliare provvede con delibera ad effettuare la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, adottando le eventuali misure necessarie in caso di rilevazione di scostamenti rispetto alla programmazione.

Ulteriori momenti di monitoraggio dei parametri definiti per la misurazione della performance sono previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance e attuati secondo le modalità e la frequenza nello stesso descritte.



2. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema di misurazione e valutazione consente di misurare e verificare gli obiettivi programmati, di fornire informazioni ai vari soggetti attuatori dei processi decisionali dell'ente, di valutare le performance raggiunte attraverso gli indicatori definiti, di promuovere il miglioramento della qualità dei servizi attraverso la ridefinizione di obiettivi e target attesi, di far crescere le competenze professionali mediante la valorizzazione e l'incentivazione del merito.

2.1 Ambiti di misurazione

Gli ambiti di valutazione della performance sono articolati nella performance organizzativa, cioè nella valutazione del funzionamento delle unità organizzative e dell'ente nel suo complesso e nella performance individuale dei responsabili dei servizi e del personale dipendente.

2.1.1 La performance organizzativa

La performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività con rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di impiego delle risorse;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e gestionali del personale;
- 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;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In linea generale la performance organizzativa viene misurata mediante il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione, intesi come obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici.

Gli obiettivi devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione e alle strategie dell'amministrazione, specifici e misurabili, significativi ai fini del miglioramento della qualità dei servizi, riferibili ad un arco temporale determinato, confrontabili e correlati alle risorse disponibili.

La loro misurazione, in sostanza, non è fine a se stessa, ma deve rendere le informazioni necessarie per informare e guidare i processi decisionali, per migliorare continuamente la gestione, l'organizzazione e i metodi di lavoro, con la finalità di incrementare il livello di soddisfazione dei cittadini amministrati e gestire in modo più efficace le risorse.

A tal fine assumono decisiva importanza gli indicatori di performance correlati agli obiettivi, che devono rendere chiaro cosa si va a misurare e quale è il grado di raggiungimento del risultato atteso.

Per tale motivazione tutti gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione dell'ente, sia a livello strategico, ovvero con riferimento all'efficacia, all'efficienza e alla salute economico - finanziaria dell'ente nel suo complesso nonché al benessere, alla qualità della vita e alla misurazione della soddisfazione del territorio di riferimento, sia a livello operativo, ovvero in relazione alla gestione di processi e servizi, devono essere correlati a specifici indicatori.

Questi consentono:

- in sede di programmazione la definizione del livello atteso di risultato (target), delle modalità di misurazione, della frequenza di rilevazione, della fonte dei dati
- in sede di controllo la determinazione del livello di risultato raggiunto e degli eventuali scostamenti rispetto a quello atteso.

Gli obiettivi, sia a livello strategico che operativo, gli indicatori e i target sono individuati attraverso gli strumenti di programmazione dell'ente identificabili nel programma di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e nel piano esecutivo di gestione.

2.1.2 La performance individuale

La performance individuale evidenzia il contributo del personale valutato rispetto gli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e della struttura organizzativa di appartenenza nonché il

comportamento messo in atto dalla singola persona per supportare il raggiungimento degli obiettivi di performance programmati.

La performance individuale del personale responsabile dei servizi è collegata:

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

La performance individuale del personale non in posizione di responsabilità è collegata:

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

La misurazione della performance individuale è effettuata dal sindaco, su proposta dell'organismo indipendente di valutazione, per il personale responsabile dei servizi e dai responsabili dei servizi per il personale loro assegnato.

3. Metodologia di valutazione della performance individuale

3.1. Ambiti di valutazione

La valutazione della performance individuale riguarda i responsabili di posizione organizzativa e tutto il personale dell'Ente.

3.1.1 La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Il Sistema di valutazione individuale dei responsabili di posizione organizzativa prende a riferimento sia il raggiungimento degli obiettivi individuali sia il raggiungimento degli obiettivi delle strutture dirette sia il contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Amministrazione.

La valutazione coinvolge:

- il Sindaco nel ruolo di valutatore
- l'OIV nel ruolo di proponente la valutazione
- il personale incaricato di posizione organizzativa nel ruolo di valutato.

La valutazione della performance individuale correlata al raggiungimento degli obiettivi individuali e delle strutture di diretta responsabilità prende in esame gli obiettivi operativi assegnati attraverso il PEG.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata mediante i seguenti fattori di valutazione:

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

| | | | |
|------------------|------------------------|-------------------|----------------------|
| Obiettivo 1 | Scheda obiettivo 1 | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
| Obiettivo n..... | Scheda obiettivo n.... | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |

Il punteggio attribuibile per ciascun obiettivo varia dal valore minimo 0 (= apporto inadeguato) al valore massimo 10 (= apporto eccellente).

La scala di valutazione utilizzata è la seguente:

- da 0 a 5,9: apporto inadeguato
- da 6 a 6,9: apporto adeguato
- da 7 a 8,5: apporto buono
- da 8,6 a 10: apporto eccellente.

Il punteggio assegnato alla valutazione sui risultati conseguiti viene calcolato attraverso la determinazione della media aritmetica dei punteggi conseguiti sui singoli obiettivi (v. tav. 1).

Tav. 1 – Metodo di misurazione della valutazione sintetica della prestazione (obiettivi)

| | |
|-------------------------|--|
| | (Mis. Ob ₁ + Mis. Ob ₂ + Mis. Ob ₃ + ... + Mis. Ob _n) |
| Valutazione sintetica = | ----- |
| | N obiettivi assegnati |
| Mis. Ob = | misura del risultato di gestione in relazione agli obiettivi assegnati |

Nella valutazione degli obiettivi si dovrà tener conto anche di eventuali rimodulazioni degli stessi in corso d'anno in relazione ad eventi imprevisi o al mutare del contesto e degli indirizzi politici di riferimento.

Oltre ai risultati conseguiti la valutazione della performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa prende in considerazione i comportamenti organizzativi, intesi come modalità di agire del personale nel contesto lavorativo in relazione al ruolo svolto.

La valutazione del comportamento organizzativo dei responsabili di posizione organizzativa è effettuata mediante i seguenti fattori di valutazione:

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

| Capacità gestionali e organizzative | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
|---|--------------------|-------------------|----------------------|
| Autonomia e iniziativa individuale | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
| Flessibilità e orientamento all'innovazione | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
| Capacità di soluzione dei problemi | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
| Capacità relazionali | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
| Orientamento all'utenza esterna ed interna | Peso comportamento | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |

Il punteggio attribuibile per ciascun fattore comportamentale varia dal valore minimo 0 (= apporto inadeguato) al valore massimo 10 (= apporto eccellente).

La scala di valutazione utilizzata è la seguente:

- da 0 a 5,9: performance comportamentale inadeguata
- da 6 a 6,9: performance comportamentale adeguata
- da 7 a 8,5: performance comportamentale buona
- da 8,6 a 10: performance comportamentale eccellente.

La valutazione sintetica dei fattori relativi ai comportamenti organizzativi viene determinata mediante la media aritmetica dei punteggi attribuiti a ciascun fattore ponderato per il peso attribuito all'indicatore.

I pesi dei fattori comportamentali sono stabiliti dalla giunta su proposta dell'OIV e possono variare di anno in anno in relazione ai mutamenti organizzativi, ai contesti di riferimento e alle singole posizioni di responsabilità.

La valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta mediante la media aritmetica dei punteggi sintetici ottenuti da ciascun responsabile di posizione organizzativa sui fattori di valutazione della sezione 1 (Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza) e della sezione 2 (Comportamenti organizzativi).

Sulla base del punteggio conseguito il personale incaricato di posizione organizzativa è collocato in quattro distinte fasce di merito:

A - fascia di eccellenza (9/10);

B - fascia alta (7,6/8,9)

C - fascia media (6/7,5);

D - fascia bassa (0/5,9)

Il collegamento della retribuzione di risultato con la fascia di merito è operato attraverso la seguente tabella (le % sono riferite alla retribuzione di posizione):

| Fascia di punteggio | Retribuzione |
|----------------------------|---------------------|
| 0 < P < 5,9 | 0 |
| 6 = < P < 7,5 | 15% |
| 7,6 =< P < 8,9 | 20% |
| 9 =< P <= 10 | 25% |

3.1.2 La valutazione del personale

La misurazione e valutazione della performance del personale è collegata:

- a) a specifici obiettivi individuali o di gruppo assegnati dai responsabile dei servizi nell'ambito di quelli assegnati alla struttura di appartenenza del dipendente come previsti nel piano degli obiettivi approvato dal segretario generale
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alla competenza dimostrata, ai comportamenti professionali e organizzativi secondo le modalità definite nell'apposita scheda di valutazione.

I responsabili dei servizi assicurano la conoscenza da parte del personale loro assegnato degli obiettivi oggetti di valutazione, come definiti negli strumenti di programmazione dell'ente.

La valutazione coinvolge:

- i responsabili di posizione organizzativa nel ruolo di valutatore
- il personale incaricato di PO nel ruolo di valutato.

La valutazione del personale è effettuata mediante una scheda individuale suddivisa in due sezioni corrispondenti al grado di realizzazione degli obiettivi e alla qualità del contributo individuale, secondo quanto illustrato nella seguente tabella:

| Valutazione del personale | | | |
|---|---|------|----------------------|
| Fattori di valutazione | Parametro / indicatore | Peso | Punteggio attribuito |
| Sezione 1 Grado di realizzazione degli obiettivi assegnati | Grado di realizzazione degli specifici obiettivi della struttura di appartenenza al cui perseguimento il dipendente collabora | 60 | |
| Sezione 2 Qualità del contributo individuale | Competenze tecnico – professionali dimostrate nelle attività assegnate | 10 | |
| | Capacità di costruire relazioni con l'utenza interna ed esterna e di collaborare con i colleghi | 10 | |
| | Contributo alla soluzione dei problemi anche attraverso la promozione di soluzioni innovative | 10 | |

| | | | |
|--|---|----|--|
| | Attenzione al risultato e capacità di attivarsi in autonomia per il raggiungimento dello stesso | 10 | |
|--|---|----|--|

Il punteggio attribuibile per ciascun fattore varia dal valore minimo 0 (= apporto inadeguato) al valore massimo 10 (= apporto eccellente).

La scala di valutazione utilizzata è la seguente:

- da 0 a 5,9: apporto inadeguato
- da 6 a 6,9: apporto adeguato
- da 7 a 8,5: apporto buono
- da 8,6 a 10: apporto eccellente.

La valutazione della performance individuale di ciascun dipendente viene determinata mediante la media aritmetica dei punteggi attribuiti a ciascun fattore di valutazione ponderato per il peso attribuito al fattore.

Sulla base del punteggio conseguito il personale è collocato in quattro distinte fasce di merito:

- A - fascia di eccellenza (9/10);
- B - fascia alta (7,6/8,9)
- C - fascia media (6/7,5);
- D - fascia bassa (0/5,9).

Il personale collocato nella fascia di merito D non concorre alla ripartizione del fondo di incentivazione della produttività. Il rimanente personale concorre al premio individuale proporzionalmente al punteggio riportato nella scheda.

Non è valutabile e non concorre alla ripartizione del fondo di incentivazione della produttività il personale che ha riportato un numero di giorni di assenza dal servizio superiore all'80% dei giorni lavorativi. Per i dipendenti assenti dal servizio per un numero di giorni lavorativi superiori al 50% il premio risultante dalla collocazione nelle fasce di merito sarà attribuito nella percentuale del 50%. Non sono considerate assenze dal servizio il congedo ordinario e quelle equiparabili alla presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi del salario accessorio di cui alla normativa vigente.

I criteri per la determinazione del fondo di incentivazione della produttività e per la modalità di ripartizione dello stesso sulla base della valutazione attribuita sono definiti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa dell'ente.

4. Processo di valutazione e procedure di conciliazione

Il processo di valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e del personale prevede le seguenti fasi:

1. Assegnazione degli obiettivi

Ad inizio periodo, di norma nel termine di 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la giunta provvederà ad assegnare attraverso il PEG gli obiettivi ai responsabili dei servizi incaricati di posizione organizzativa. Entro 30 giorni dall'adozione del PEG il segretario generale provvederà ad adottare il piano degli obiettivi, nell'ambito del quale gli obiettivi operativi di PEG saranno declinati in obiettivi gestionali correlati a specifiche attività e procedimenti. Entro i successivi 15 giorni ciascun incaricato di posizione organizzativa provvederà ad assegnare gli obiettivi gestionali di sua competenza al personale di cui è responsabile, in relazione al contributo che ciascun dipendente può

prestare per il raggiungimento degli specifici risultati in relazione al lavoro ordinariamente svolto e alle mansioni attribuite. L'assegnazione avviene attraverso un colloquio con i singoli dipendenti e la consegna/comunicazione della scheda di valutazione.

2. Verifica intermedia

Entro sei mesi dall'approvazione del PEG o comunque entro il mese di settembre, l'OIV per i responsabili di posizione organizzativa e questi ultimi per il personale assegnato provvederanno ad effettuare una verifica intermedia per valutare l'andamento della prestazione, segnalare eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e discutere eventuali correttivi redigendo apposito verbale. Qualora in sede di verifica si riscontrino che uno o più obiettivi non siano conseguibili per cause oggettive indipendenti dalla volontà del dipendente/gruppo, si procede all'assegnazione di un nuovo/nuovi obiettivi secondo la procedura di cui al precedente punto 1.

3. Valutazione e comunicazione

Al termine del periodo i soggetti incaricati della valutazione come definiti al precedente punto 3 provvedono a predisporre le schede finali di valutazione. La valutazione dei dipendenti è preceduta da un incontro dei responsabili di posizione organizzativa finalizzato alla condivisione degli aspetti applicativi della presente metodologia e all'armonizzazione dei parametri e delle scale di valutazione. La valutazione individuale attribuita è comunicata al valutato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione nell'ambito di un colloquio individuale; la liquidazione dei compensi correlati dovrà avvenire, salvo motivato impedimento, entro il successivo mese di aprile. Eventuali valutazioni negative che non diano possibilità di concorrere ai premi incentivanti e di risultato dovranno contenere le motivazioni della valutazione a firma del soggetto responsabile della stessa.

A seguito della valutazione, il valutato può inviare proprie controdeduzioni al valutatore ed all'OIV, entro 10 giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato può essere sentito dal valutatore coadiuvato dall'OIV, anche facendosi assistere da persona di sua fiducia.

5. Azioni di miglioramento

Il sistema di gestione della performance attuato a partire dall'anno 2012 per i responsabili dei servizi e dall'anno 2013 per il rimanente personale nel Comune di Castiglione della Pescaia rappresenta la fase iniziale per la misurazione e valutazione della performance.

Allo stadio attuale il sistema prevede:

- l'individuazione di obiettivi e indicatori nell'ambito degli strumenti di programmazione finanziaria e in correlazione alle risorse assegnate
- il collegamento tra obiettivi, risorse e responsabili dei servizi
- la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi tramite specifici indicatori di efficacia ed efficienza, con l'attenzione anche alla valutazione espressa dai fruitori dei servizi esterni
- il collegamento degli obiettivi individuati con la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi e del personale secondo un processo a cascata.

Le possibili attività di sviluppo del sistema saranno finalizzate a:

- differenziare in maniera più marcata negli strumenti di programmazione in uso gli obiettivi strategici, più direttamente correlati alle linee strategiche dell'attività di governo dell'ente, dagli obiettivi operativi, da definire nel PEG in correlazione alle attività istituzionali ordinarie

- l'individuazione e l'utilizzazione di sistemi di indicatori sempre più significativi sulla base delle analisi del contesto interno ed esterno
- l'implementazione della valutazione della performance organizzativa a livello di ente nel suo complesso
- la progressiva introduzione di indicatori di qualità e di outcome in relazione agli obiettivi che hanno un impatto sugli stakeholder esterni
- il miglioramento delle attività di comunicazione delle attività sia al vertice politico-amministrativo che agli stakeholder di riferimento
- l'implementazione di controlli e monitoraggio nel corso dell'esercizio.

6. Disposizioni finali

Il sistema di gestione della performance per il personale non dirigenziale si intende sperimentale per l'anno 2013, primo anno di applicazione, per il quale si prevede la costituzione di un tavolo tecnico paritetico con funzioni di monitoraggio sul funzionamento del metodo proposto, di verifica e di proposta di correttivi.

Il tavolo dovrà verificare entro il mese di febbraio 2014 eventuali criticità insorte nella fase di attuazione sperimentale, ai fini di proporre eventuali modifiche al sistema.

L'OIV verificherà l'efficacia complessiva del sistema adottato e sarà garante della correttezza delle procedure di valutazione previste.