



Comune di Chiaravalle

Provincia di Ancona

valutazione performance **C 2012**

**VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE APICALE
ANNO 2012**

Relazione
dell'Organismo di
valutazione

Chiaravalle, luglio 2013

1 – PREMESSA

Il processo di valutazione della performance 2012 si pone come applicazione ormai a regime del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dipendente e del personale apicale (posizioni organizzative) del Comune di Chiaravalle, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 14.07.2011, preceduta dalla deliberazione n.88 del 23.11.2011, con cui sempre la Giunta Comunale ha adeguato in via definitiva il regolamento degli uffici e dei servizi, ai principi introdotti dalla riforma del lavoro pubblico di cui al D.Lgs. n.150/2009 (c.d. riforma *Brunetta*). Il processo messo a punto dall'ente si ritiene rivesta un forte valore innovativo basato su tre fattori chiave: *trasparenza, valutazione e merito*.

Va evidenziato come la valutazione delle prestazioni sia strettamente connessa al processo di programmazione e controllo. E' del tutto evidente infatti che la valutazione trae origine e senso dall'attività di programmazione: si può valutare solo se ed in quanto l'ente è stato capace di programmare (definendo con chiarezza, preventivamente, gli obiettivi da raggiungere) ed è capace di controllare (supportando adeguatamente i vari centri di responsabilità nella gestione operativa).

2 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il sistema introdotto dall'ente è unico ed integrato, in quanto si riferisce a tutto il personale dell'ente, sia ai responsabili di settore (titolari di posizione organizzativa) sia al personale dipendente. E' un sistema integrato in quanto è posto in stretto collegamento con il sistema di programmazione e controllo. Il sistema in particolare è volto al miglioramento della qualità dei servizi erogati, alla crescita e valorizzazione delle competenze professionali interne, al riconoscimento del merito, all'erogazione di premi in relazione ai risultati conseguiti, singolarmente e dalle strutture organizzative e dall'ente. Il sistema altresì si pone come riferimento privilegiato per il soddisfacimento dei bisogni del cittadino/utente, destinatario dei servizi, dando attuazione ai fondamentali principi di equità, qualità e trasparenza.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance all'interno del comune di Chiaravalle comprendono:

a. Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa riferita ad una o più unità organizzative in cui si articola l'ente (settore/servizio) e viene misurata mediante obiettivi specifici collegati ad indicatori di performance.

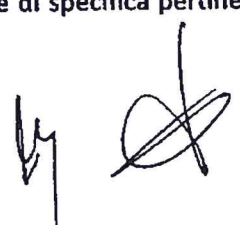
b. Misurazione e valutazione della performance individuale del titolare di posizione organizzativa collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali;
- ad indicatori di performance organizzativa, ovvero parametri di collegamento con i risultati della performance organizzativa raggiunti;
- alla sfera comportamentale, che comprende la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di valutazione dei collaboratori.

c. Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali 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 presente relazione riguarda esclusivamente la valutazione della performance del personale apicale, titolare di posizione organizzativa, la cui proposta è di specifica pertinenza dell'organo di valutazione.



3 – L'ORGANO DI VALUTAZIONE

Per quanto concerne l'organo di valutazione, si precisa che il regolamento comunale prevede la costituzione di un organismo di valutazione collegiale, composto dal segretario-direttore e da due esperti esterni, cui è demandata l'elaborazione della *proposta di valutazione* con riferimento alla performance dei responsabili di settore (titolari di P.O.), al Sindaco compete la *valutazione finale*.

4 - IL PROCESSO: PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come si diceva la misurazione e valutazione delle prestazioni (qui ovviamente si fa riferimento solamente ai responsabili di settore, titolari di posizione organizzativa) deriva direttamente dall'attività di programmazione. Il processo di programmazione 2012 è stato caratterizzato dalle seguenti tappe:

- 1) **Relazione Previsionale Programmatica e Bilancio Pluriennale 2012/2014** approvati con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 30/03/2012, in cui sono stati riportati sotto l'aspetto economico e finanziario i programmi e i progetti su base triennale proposti dall'Amministrazione;
- 2) **Bilancio di Previsione 2012** approvato con la stessa delibera di Consiglio Comunale sopra richiamata, in cui sono stati riportati sotto l'aspetto economico e finanziario i programmi e i progetti annuali proposti dall'Amministrazione;
- 3) **Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.) 2012**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 91 del 26/06/2012, con cui sono stati assegnati gli obiettivi e nel contempo assegnate le risorse finanziarie e strumentali ai responsabili di settore, titolari di P.O.. Il PEGP è un nuovo documento di programmazione e gestione, scaturito dall'aggiornamento ai principi della riforma (D.Lgs. 150/2009) del PEG precedente. Il piano ha assunto come significato fondamentale quello di orientare la struttura e il personale al raggiungimento di obiettivi condivisi e incrementare la consapevolezza del ruolo di ciascun dipendente nella creazione di valore per la comunità;
- 4) **Verifica Intermedia obiettivi 2012**, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 153 del 26/10/2012. In relazione ad alcuni limitati obiettivi/indicatori, sulla base delle indicazioni fornite dai responsabili/assessori, si è provveduto ad apportare alla programmazione alcune integrazioni e modifiche, al fine del necessario riallineamento con l'effettivo andamento della gestione.

Inoltre va evidenziato come, con riferimento alla performance 2012, l'organo di valutazione ha provveduto a:

- 5) **Verifica (intermedia e finale):** la verifica intermedia è stata oggetto di informativa e presa d'atto informale dell'organismo, mentre la verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi 2012 (performance organizzativa ed individuale) e del comportamento organizzativo è avvenuta a seguito di vari incontri dell'OV (29.05.2013, 14.06.2013, 03.07.2013) mediante riscontro delle specifiche relazioni prodotte da ciascun responsabile;
- 6) **Elaborazione della proposta di valutazione 2012:** a seguito della verifica svolta, l'OV ha quindi elaborato la proposta di valutazione della performance per l'anno 2012, composta da una relazione e da n.7 schede di valutazione individuale, allegate al presente documento;



- 7) **Colloqui finali:** in data odierna l'OV provvederà alla consegna delle schede di valutazione ai singoli responsabili di settore, titolari di P.O., contestualmente ai colloqui finali di valutazione;
- 8) **Valutazione definitiva:** la proposta di valutazione elaborata dall'OV, insieme alle eventuali osservazioni dei responsabili, saranno quindi rimesse al Sindaco per la valutazione finale e al servizio Risorse Umane per il seguito di specifica competenza;
- 9) **Comunicazione:** la relazione della performance 2012 viene rimessa da parte dell'OV al servizio programmazione e controllo di gestione perché ne curi l'inserimento nell'apposita sezione del bilancio sociale 2012 e la pubblicazione sul sito web comunale. E' una fase estremamente importante perché garantisce la necessaria trasparenza dell'intero processo di valutazione, che vede come destinatari l'ente e soprattutto i cittadini e la comunità.

5 - RISULTATI CONSEGUITI

• La performance organizzativa, fa riferimento a obiettivi assegnati a una o più unità organizzative in cui si articola l'ente (settore) collegati ad indicatori di performance condivisi con il responsabile di Settore ed inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.). Essa incide per il 20% della valutazione finale. Si precisa che l'obiettivo assegnato con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2012 ha riguardato l'indagine sulla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati ed aumentare il livello di partecipazione e coinvolgimento dei cittadini) ed è stato verificato a consuntivo dall'Organismo di Valutazione.

Per quanto concerne la **performance organizzativa 2012** si evidenzia come l'obiettivo, comune a tutti i settori, sia stato raggiunto pienamente con la percentuale quindi del 20% assegnata a tale voce dal sistema di valutazione

• La performance individuale è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.);
- alla sfera comportamentale, che comprende la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di valutazione dei collaboratori.

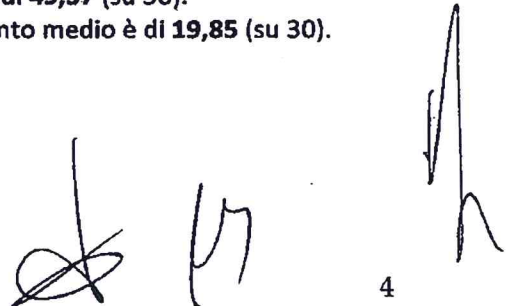
Il raggiungimento degli obiettivi strategici incide complessivamente per il 50% sulla valutazione finale, mentre la sfera comportamentale per il 30%.

Si precisa che con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2012 sono stati assegnati n.5 obiettivi strategici per ogni responsabile di settore, coerenti con le linee programmatiche dell'amministrazione. Gli obiettivi sono stati verificati a consuntivo dall'Organismo di Valutazione.

Anche la **performance individuale** segna indicatori di realizzazione elevati:

- a) obiettivi strategici: l'indicatore di raggiungimento medio è di **49,57** (su 50).
- b) comportamento organizzativo: l'indicatore di raggiungimento medio è di **19,85** (su 30).



6 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA



4

VALUTAZIONE PERFORMANCE 2012		
Performance complessiva 2012	Ambiti di misurazione della performance	Performance 2012
 <p>89,42</p> <p>valore ottenuto % 89,42</p>	Performance organizzativa	20,00 
	Performance individuale:	
	Grado raggiungimento obiettivi strategici	49,57 
	Comportamento organizzativo	19,85 

In considerazione dei risultati raggiunti nel 2012 dai responsabili di settore e dalle strutture operative dell'Ente (settori/servizi), sia in termini di performance organizzativa ed individuale sia in termini di comportamento organizzativo, la valutazione complessiva misurata non può che essere giudicata POSITIVA.

L'organo di valutazione	
Gianluca MAZZANTI	
Ennio GUIDA	
Daniela DEL FIASCO	