



Comune di Chiaravalle

Provincia di Ancona

valutazione performance  2014

**VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE APICALE
ANNO 2014**

Relazione
dell'Organismo di
valutazione

Chiaravalle, ottobre 2015

1 – PREMESSA

Il processo di valutazione della performance 2014 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.

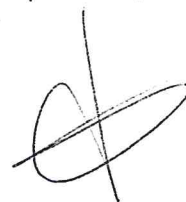
b. **Misurazione e valutazione della performance individuale del titolare di posizione organizzativa** collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali;
- 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 generale 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 2014 è stato caratterizzato dalle seguenti tappe:

- 1) **Bilancio di previsione finanziario e Documento Unico di Programmazione 2014/2016** approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 03/07/2014, in cui sono stati riportati sotto l'aspetto economico e finanziario i programmi e i progetti su base triennale proposti dall'Amministrazione;
- 2) **Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.) 2014**, approvato con delibera della Giunta Comunale n.184 del 06/10/2014, 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;

Inoltre va evidenziato come, con riferimento alla performance 2014, l'organo di valutazione ha provveduto alla:

- a) **verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi 2014** (performance organizzativa ed individuale) e **del comportamento organizzativo**, avvenuta a seguito di due incontri dell'OV (in data 24.06.2015 e in data 23.10.2015) mediante riscontro delle specifiche relazioni prodotte da ciascun responsabile;
- b) **Elaborazione della proposta di valutazione 2014**: a seguito della verifica svolta, l'OV ha quindi elaborato la proposta di valutazione della performance per l'anno 2014, composta da una relazione e da n.7 schede di valutazione individuale, allegate al presente documento.

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.

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;

Comunicazione: la relazione della performance 2014 viene rimessa da parte dell'OV al servizio programmazione e controllo di gestione perché ne curi 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 2014 ha riguardato:
Individuazione di soluzioni organizzative al fine dell'ottimizzazione e del miglioramento dei processi:

- 1) esterni: revisione procedure per la pubblicazione dei dati relativi alla concessione dei contributi (artt.26 e 27 del D.Lgs. n.33/2013);
- 2) interni: avvio sperimentazione flusso digitale determine.

Per quanto concerne la **performance organizzativa** 2014 si evidenzia come l'obiettivo, comune a tutti i settori, sia stato raggiunto parzialmente con la percentuale del 18 su 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 2014 sono stati assegnati 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 individuali: l'indicatore di raggiungimento medio è di 50 (su 50).
- b) comportamento organizzativo: l'indicatore di raggiungimento medio è di 20 (su 30).

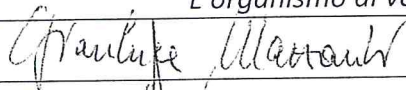
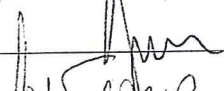
6 – VALUTAZIONE COMPLESSIVA

VALUTAZIONE PERFORMANCE 2014	
Ambiti di misurazione della performance	
Performance organizzativa	18
Grado raggiungimento obiettivi strategici individuali	50
Comportamento organizzativo	20
Performance complessiva	88

In considerazione dei risultati raggiunti nel 2014 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 può essere senz'altro giudicata POSITIVA.

<i>L'organismo di valutazione</i>	
Gianluca MAZZANTI	
Ennio GUIDA	
Daniela DEL FIASCO	