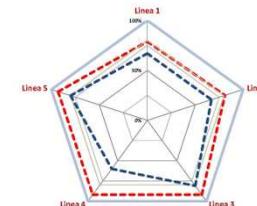
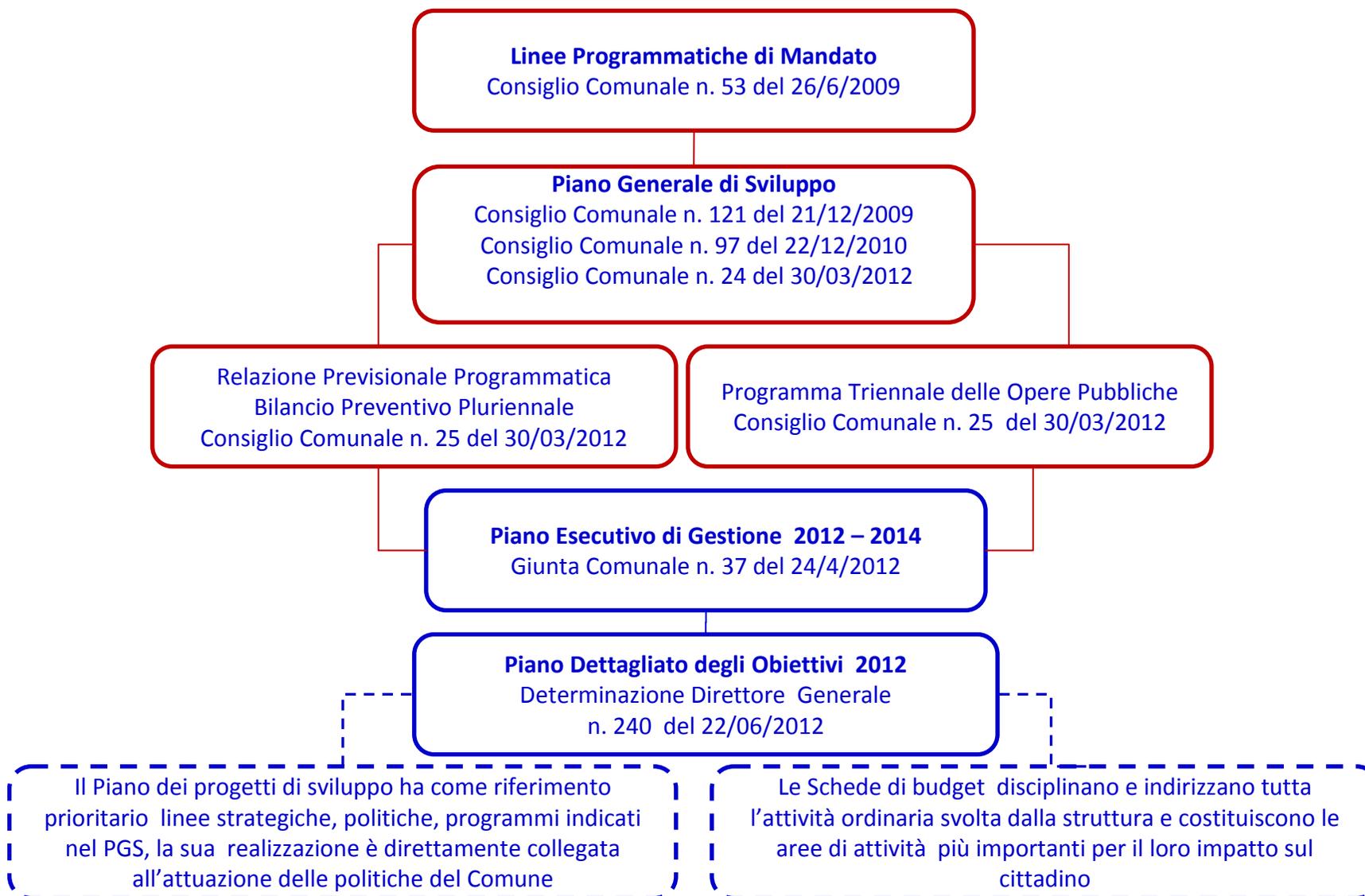


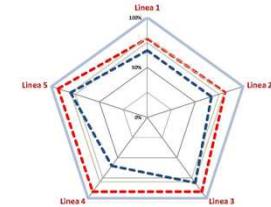
RISULTATI ATTESI 2012 – Allegato Relazione illustrativa accordo 2012



DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL 2012 – ALBERO DELLA PERFORMANCE



RISULTATI ATTESI 2012



DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL 2012 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Le linee programmatiche di mandato. Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

Il Piano Generale di Sviluppo. Approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, viene poi aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, nei servizi gestiti direttamente e non, nelle risorse finanziarie correnti, negli investimenti e nelle opere pubbliche da realizzare.

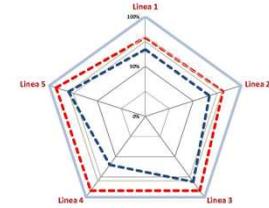
La Relazione Previsionale e Programmatica. Approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni i programmi, i progetti e le risorse assegnati ai Dirigenti.

Il Piano Esecutivo di Gestione. Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Direttore Generale, assegna su base triennale ai Dirigenti gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi. Approvato con determinazione dal Direttore Generale, rappresenta la programmazione operativa che assegna gli obiettivi ai Dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa. E' composto dai progetti di sviluppo dell'Ente e dalle schede di budget.

RISULTATI ATTESI 2012

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL 2012 – ALBERO DELLA PERFORMANCE



B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato ogni sei mesi dalla Giunta Comunale sulla base di report predisposti da Dirigenti e Responsabili di Servizio.

A seguito di tali verifiche i Dirigenti propongono al Direttore Generale eventuali interventi correttivi (necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e per il regolare svolgimento dell'attività amministrativa). Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiscono altresì la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

C - Misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è stato approvato dalla Giunta Comunale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con deliberazione n.ro 27 del 12/4/2011 e successivamente modificato con deliberazione n.ro 57 del 12/6/2012.

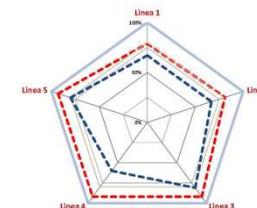
Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree e Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

D - Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti al Sindaco, al Consiglio Comunale e alla Giunta Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti portatori di interessi (stakeholders), anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

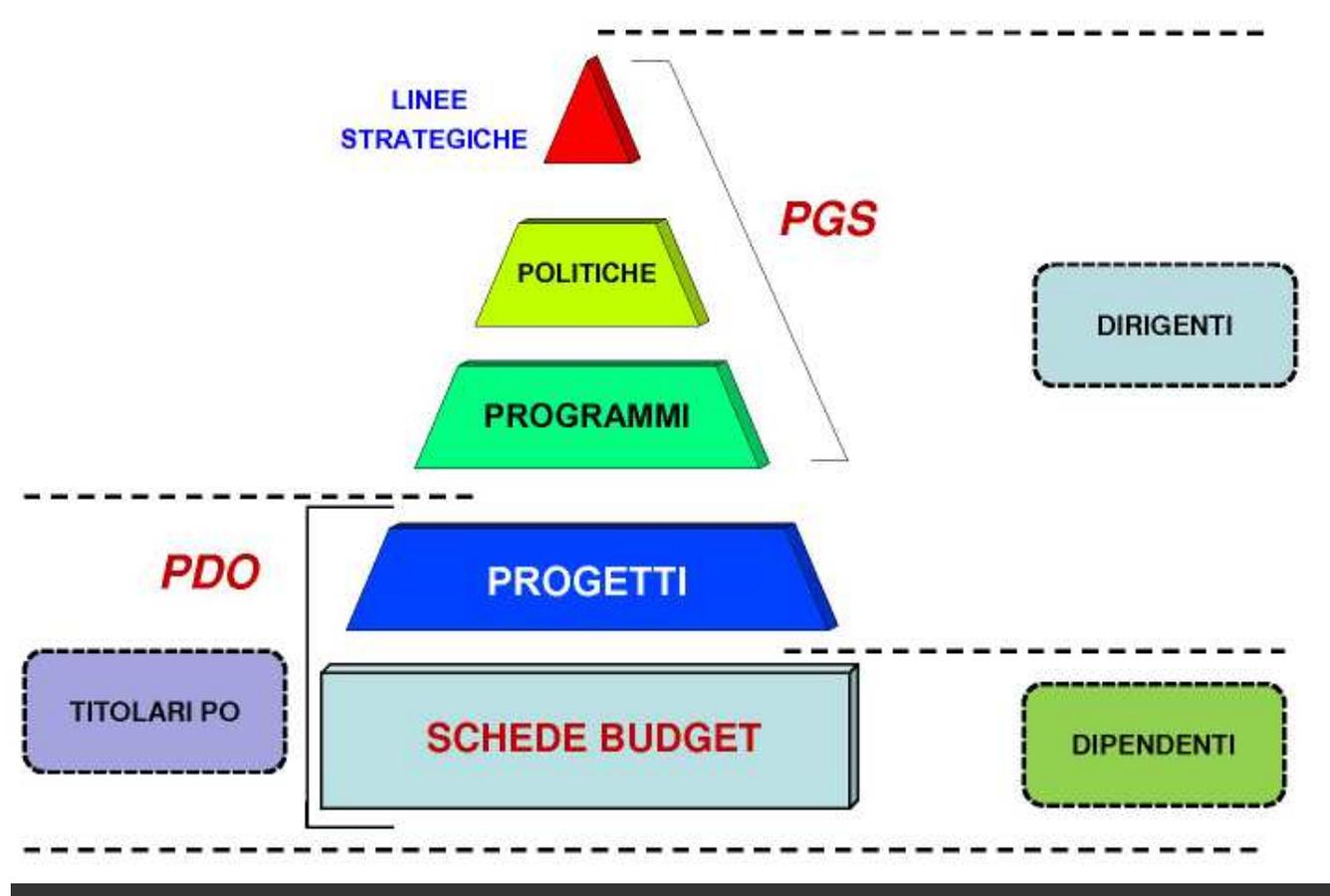
Costituisce strumento di rendicontazione adottato dall'Ente il Rendiconto al Bilancio con i suoi allegati. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders il Comune di Casalecchio di Reno si avvale inoltre di strumenti di rendicontazione sociale.

RISULTATI ATTESI 2012



COLLEGAMENTO TRA PIANIFICAZIONE E OBIETTIVI

L'immagine rappresenta il collegamento tra la pianificazione strategica e gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa nonché, in tratteggio, il collegamento tra strumenti di programmazione e valutazione delle performance individuali.



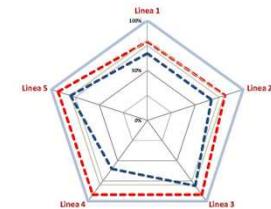
RISULTATI ATTESI 2012

LE CONFERENZE DI AREA 2012

Nelle Conferenze di Area, tenutesi dal 6 al 13 giugno, i Dirigenti hanno informato i dipendenti su:

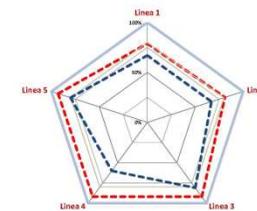
- Contesto lavorativo, con riferimento alla situazione finanziaria e del personale;
- Primo anno di applicazione del sistema di valutazione;
- Obiettivi assegnati all'Area e al Servizio di appartenenza;
- Comportamenti organizzativi osservati per misurare e valutare le performance individuali.

Questo passaggio ha permesso di comunicare con chiarezza e puntualità quanto previsto nel Piano Dettagliato degli Obiettivi 2012 in termini di obiettivi individuali e di gruppo e di risultati attesi.



RISULTATI ATTESI 2012

MONITORAGGIO E MISURAZIONE OBIETTIVI DEL 2012



La verifica sull'andamento degli obiettivi inseriti nel Piano Dettagliato degli Obiettivi è stata effettuata alla data del 31/08/2012 con la produzione di report sintetici per informare :

- la Giunta Comunale, per ciò che riguarda lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici, articolati per linee strategiche, politiche e programmi (PGS) e rappresentati nei progetti cosiddetti di sviluppo (PDO).
- i Dirigenti, in modo più puntuale ed analitico, sulla base di quanto contenuto sia nei progetti di sviluppo che nelle schede di budget articolate per centri di responsabilità (PDO).

Sono considerati tre gradi di raggiungimento:

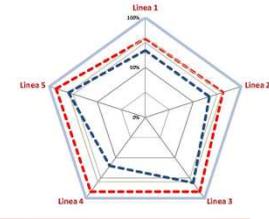
Obiettivo pienamente raggiunto, conseguimento da 90% a 100%

Obiettivo parzialmente raggiunto, conseguimento da 80% a 89%

Obiettivo che presenta criticità, conseguimento inferiore al 79%

Al 31 dicembre saranno prodotti i report che costituiranno la base per la valutazione della performance di tutto il personale, secondo quanto definito dal Sistema di misurazione della performance individuale dell'Ente.

RISULTATI ATTESI 2012



Dagli obiettivi assegnati ci si attende quindi di migliorare le performances organizzative e individuali dell'Ente, orientando da un lato le attività delle Aree e dei Servizi (Sistema di pianificazione) e dall'altro i comportamenti individuali; ci si attende inoltre di motivare meglio i lavoratori.

Il momento delle valutazioni delle performances organizzative e individuali, cui è correlata poi l'erogazione dell'incentivo economico, consente di completare il cosiddetto "ciclo della performance".