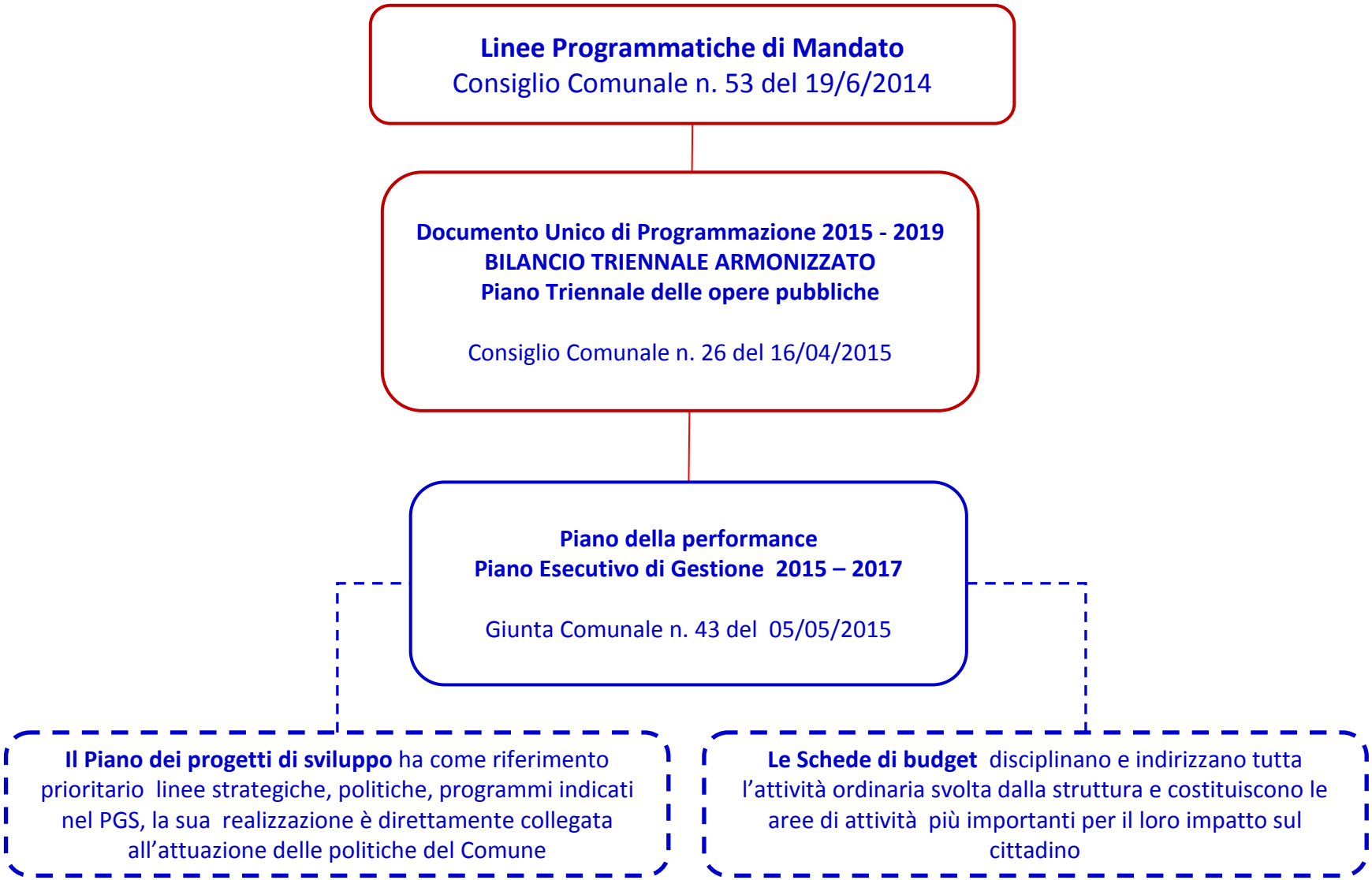
# RISULTATI ATTESI 2015 – Allegato Relazione illustrativa accordo 2015

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI: ALBERO DELLA PERFORMANCE 2015



# RISULTATI ATTESI 2015

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2015: **Descrizione del processo**

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 ed 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 Documento Unico di Programmazione (Art 170 TUEL), Approvato dalla Giunta e successivamente dal Consiglio comunale entro il 31 di luglio di ogni anno; la Giunta, entro il 15 novembre , presenta la nota di aggiornamento del DUP entro il 15 novembre al Consiglio Comunale corredata dallo schema di bilancio di previsione triennale che deve essere approvato entro il 31 dicembre. Il DUP ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente. (*l Comune di Casalecchio ha aderito alla sperimentazione per l'introduzione del nuovo ordinamento contabile degli EE.LL. ex D.Lgs. 118/2011 e, quindi, ha adottato il DUP che si inserisce nel sistema integrato di programmazione)*

Il Piano della performance / Piano Esecutivo di Gestione triennale, Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, assegna su base triennale ai Dirigenti gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane. Inoltre con il PEG sono assegnati gli obiettivi operativi ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti. E' composto dai progetti di sviluppo triennali e dalle schede di budget annuali.

# RISULTATI ATTESI 2015

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2015: **Descrizione del processo**

B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi viene effettuato sulla base di report semestrali predisposti da Dirigenti e Responsabili di Servizio ed esaminati dall'OIV.

Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiranno la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

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 e con delibera n. 100 del 10/12/2013

Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree e ai 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

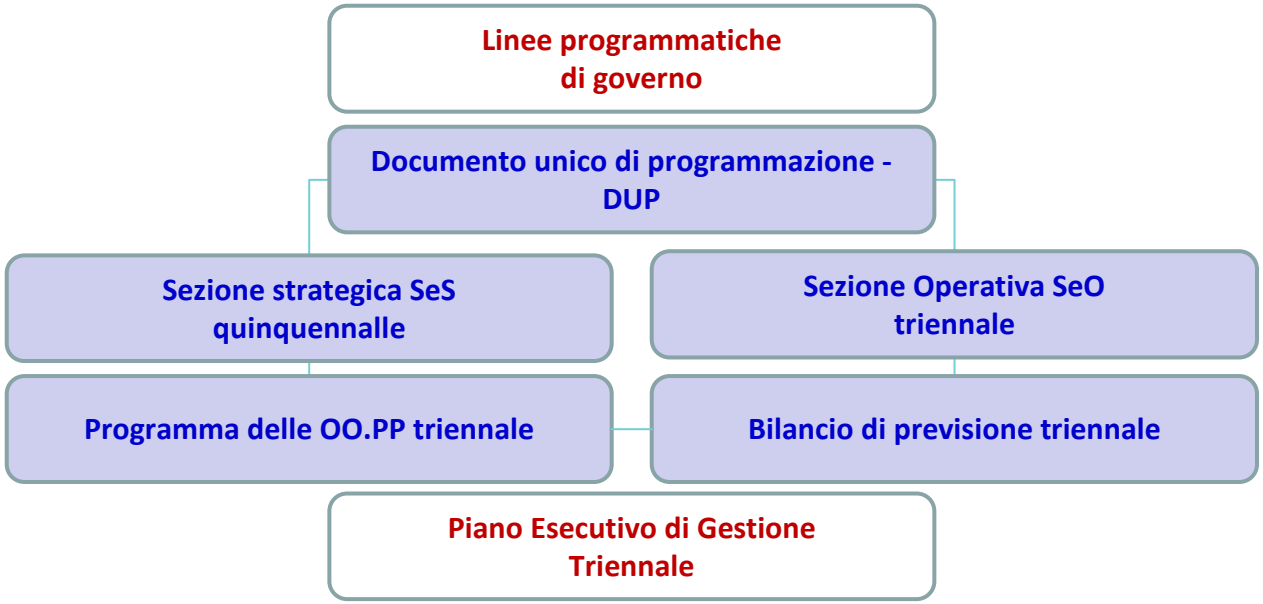
La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti al Sindaco, al Consiglio Comunale e alla Giunta Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti portatori di interessi (stakeholders), anche in adempimento di quanto previsto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

Entro 90 dal termine di ogni mandato amministrativo viene redatta, dal Sindaco, la relazione di fine mandato, (art 4 D.Lgs. N. 149 /2001), che descrive le principali attività amministrative svolte dall'Ente. La relazione è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente

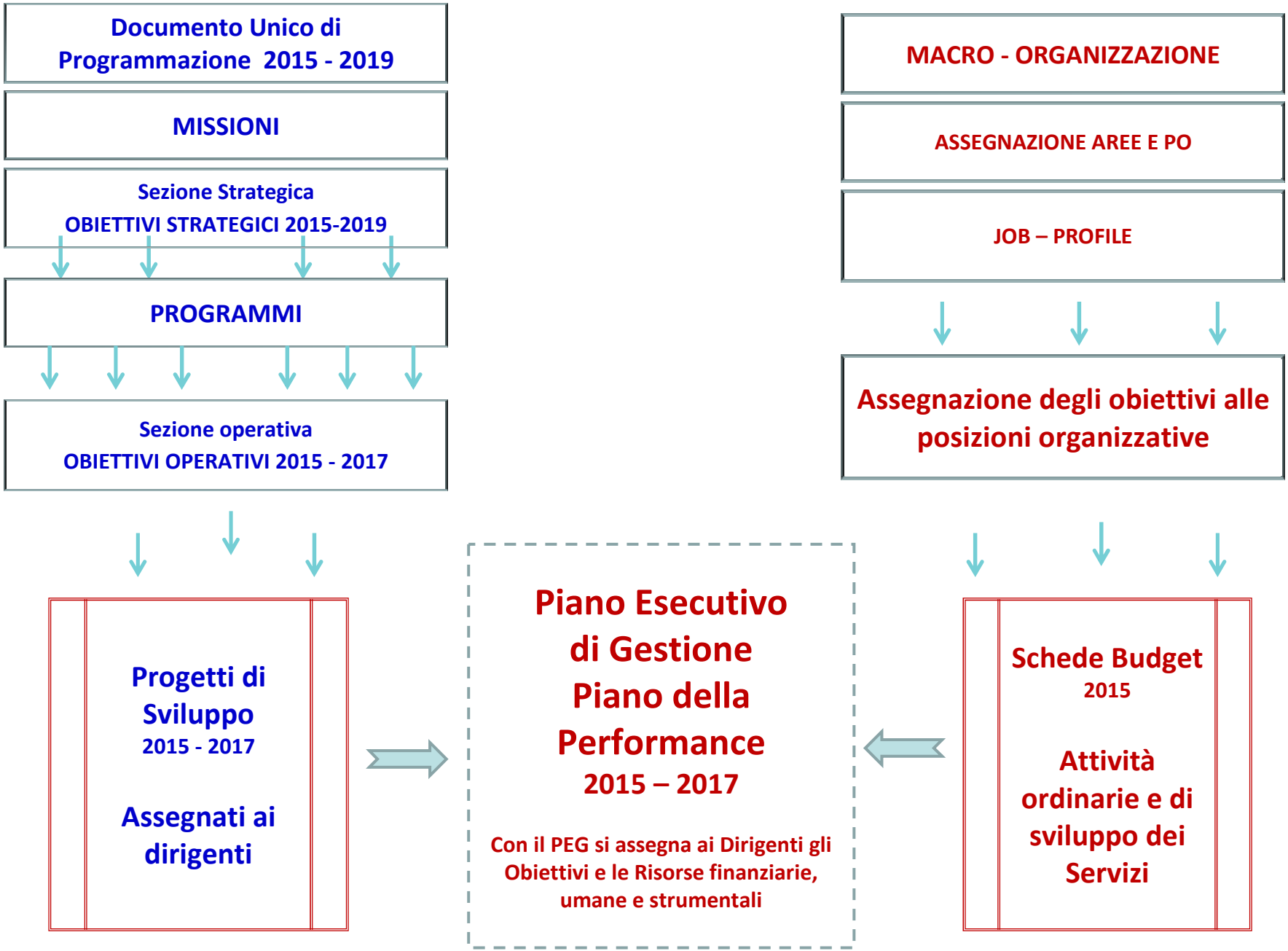
# ALBERO DELLA PERFORMACE: schema

## PROGRAMMAZIONE



## RENDICONTAZIONE

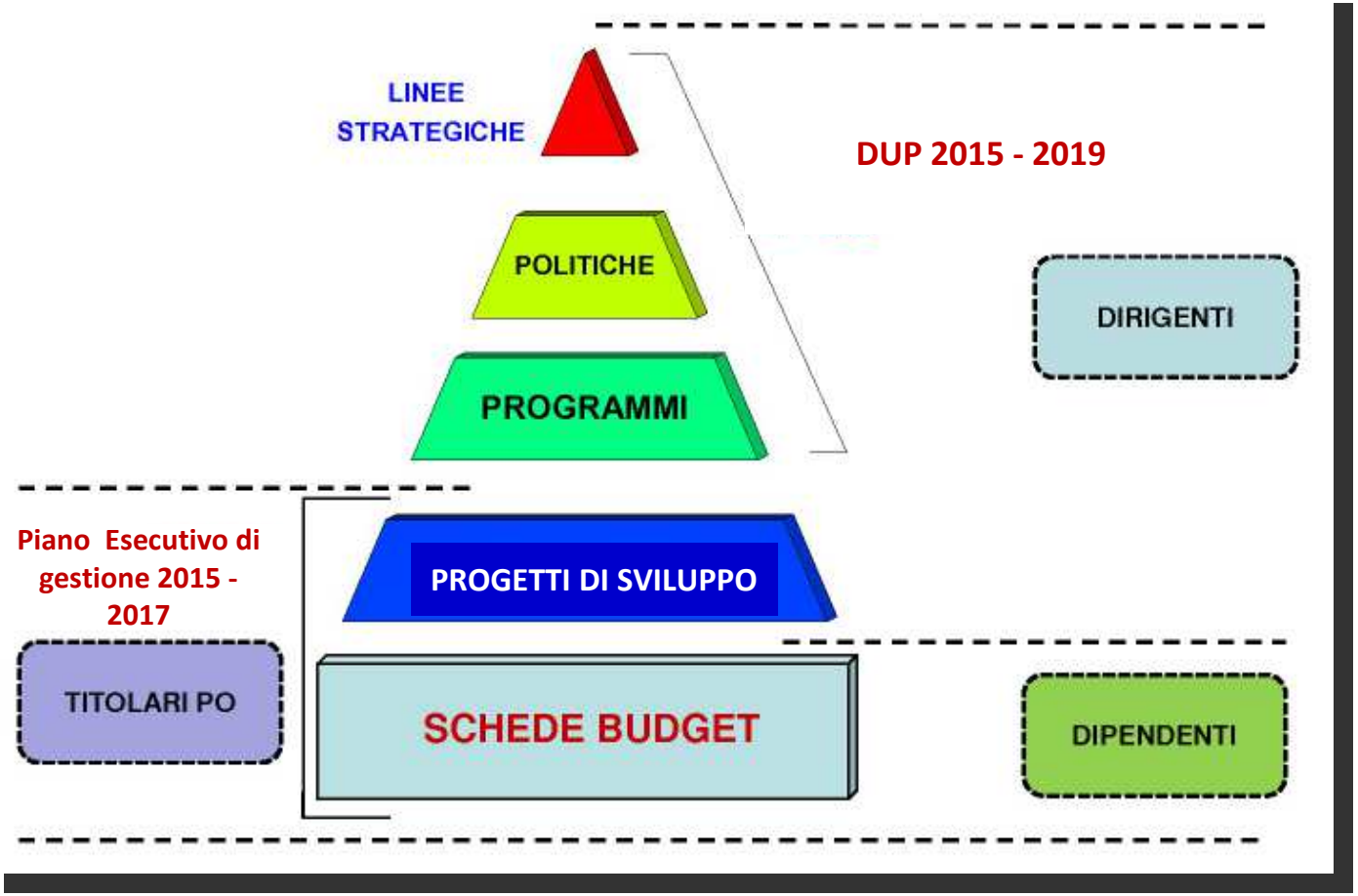
# Programmazione e Organizzazione



# RISULTATI ATTESI 2015

## 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 2015

## MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il 31 dicembre 2015 saranno rilevati i risultati conseguiti 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, relativamente ai risultati conseguiti.

Costituiranno la base della rilevazione e conseguente redazione dei report i Progetti di sviluppo e le Schede di budget, approvate con il PEG/Piano della performance, che saranno valutati secondo il sotto riportato schema:

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%

Successivamente, prima dell'erogazione dei compensi incentivanti 2014 ai dipendenti, si procederà alla redazione della Relazione della Performance, previa validazione dall'OIV, come previsto da dall'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009.

# RISULTATI ATTESI 2015

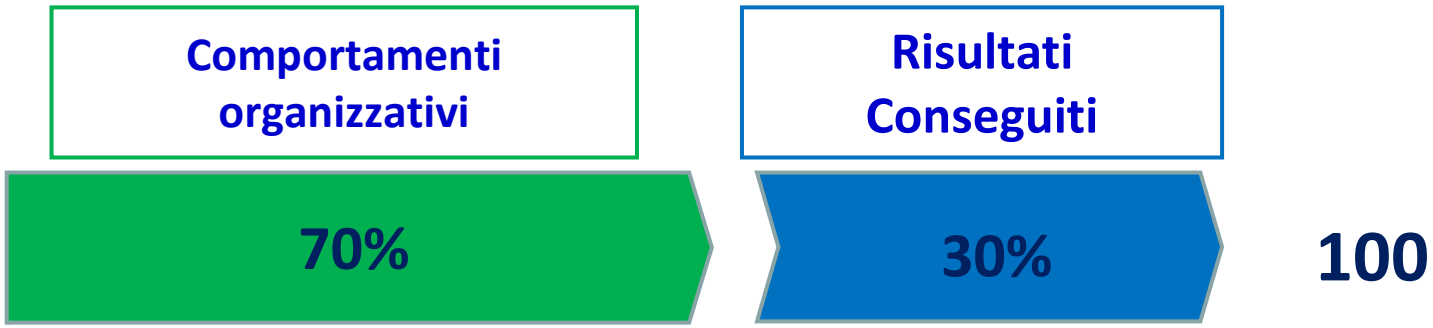
## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I dirigenti, come indicato nel sistema di valutazione, hanno individuato e assegnato attraverso le conferenze di area per l'anno 2015 quattro comportamenti organizzativi.

Tali comportamenti  devono favorire la crescita della consapevolezza che ciascun dipendente deve tenere nella quotidianità in relazione ai propri compiti e agli obiettivi di struttura.

La valutazione dei comportamenti organizzativi sarà effettuata attraverso dal dirigente con il supporto della posizione organizzativa attraverso l'osservazione diretta.

La scheda di valutazione, che sarà consegnata al dipendente con colloquio individuale a fine anno, riporterà  la somma data dai valori assegnati ai comportamenti e dai risultati conseguiti secondo  lo schema sotto riportato:



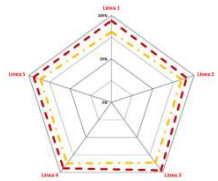
# RISULTATI ATTESI 2015

## CONFERENZE DI AREA 2015

Le Conferenze di Area 2, tenutesi in giugno, hanno avuto carattere di tipo informativo, con l'obiettivo di:

1. Condividere il modo di essere pubblica amministrazione efficiente, imparziale e trasparente;
2. Comunicare il nuovo ambito territoriale per l'erogazione dei servizi tramite l'Unione dei Comuni;
3. Far conoscere i principali obiettivi di lavoro;
4. Assegnare i comportamenti organizzativi per valutare la performance individuale per il 2013 – 2014.

# RISULTATI ATTESI 2015: CONSIDERAZIONI FINALI



Una prima rilevazione dello stato di avanzamento dei programmi e degli obiettivi del PEG effettuata con riferimento al 31 agosto 2015 ha prodotto un report che ha consentito alla Giunta Comunale, nel mese di ottobre, la verifica sull'andamento degli obiettivi strategici, operativi e gestionali. A questo è seguito l'approvazione dell'aggiornamento del DUP (GC n.ro 113 del 15/12/2015) che è stato presentato al Consiglio Comunale per il percorso di approvazione previsto entro il 31/3/2016.

Inoltre è in corso, da parte dell'OIV la revisione del sistema di valutazione che, aggiornato anche sulla base degli obiettivi di mandato, sarà approvato nei primi mesi del 2016 dalla Giunta Comunale.

Dagli obiettivi assegnati ci si attende quindi di migliorare le performance 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 performance organizzative e individuali, cui è correlata poi l'erogazione dell'incentivo economico, consente di completare il cosiddetto "ciclo della performance".