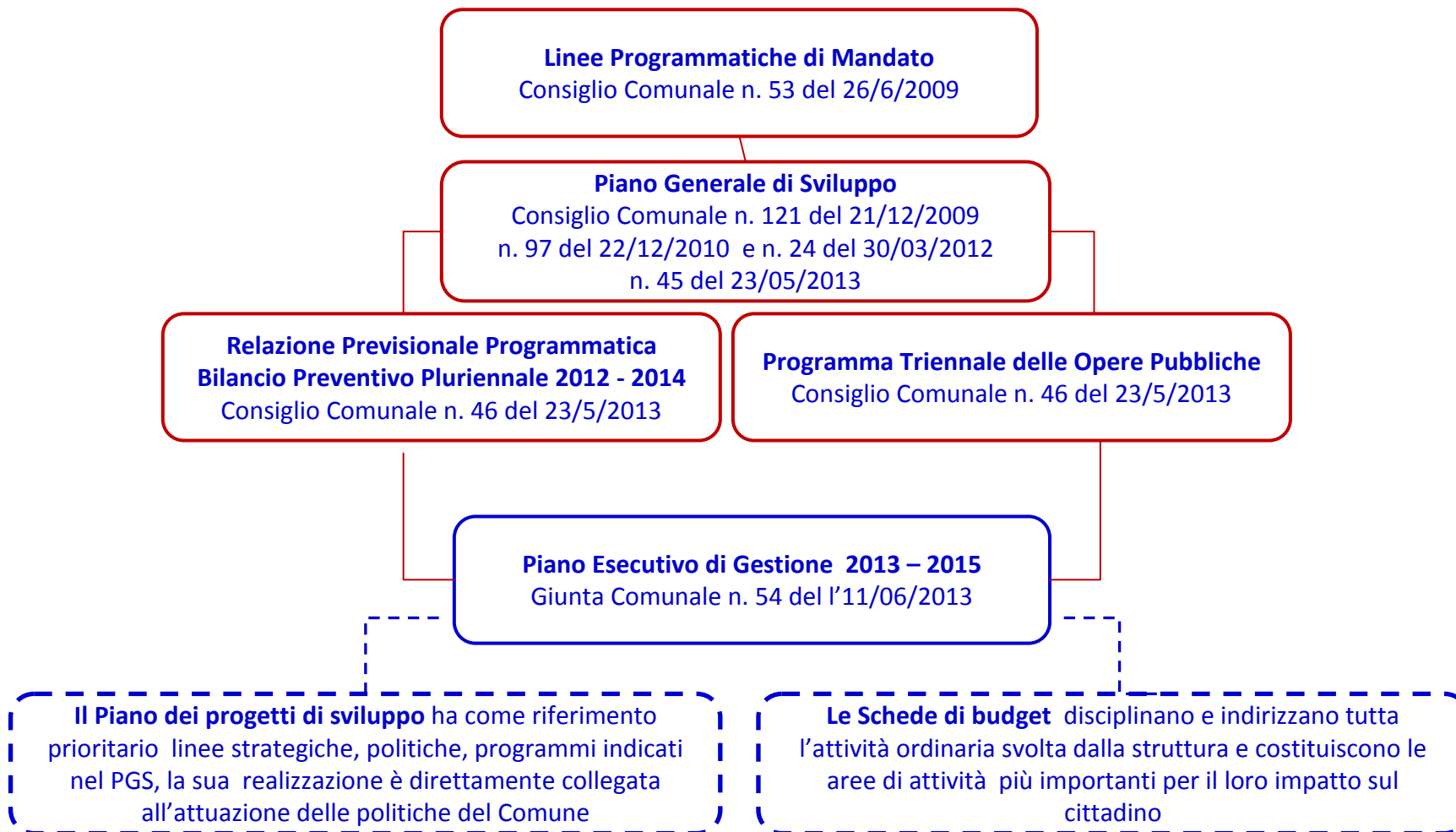


RISULTATI ATTESI 2013 – Allegato Relazione illustrativa accordo 2013

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

ALBERO DELLA PERFORMANCE 2013



RISULTATI ATTESI 2013

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2013: 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 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 Piano Generale di Sviluppo, Approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale e aggiornato ogni anno, in esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee di azione nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o no, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le 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. 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 pluriennali e dalle schede di budget annuali.

RISULTATI ATTESI 2013

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL 2013 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è stato 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 per l'anno il 2013

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

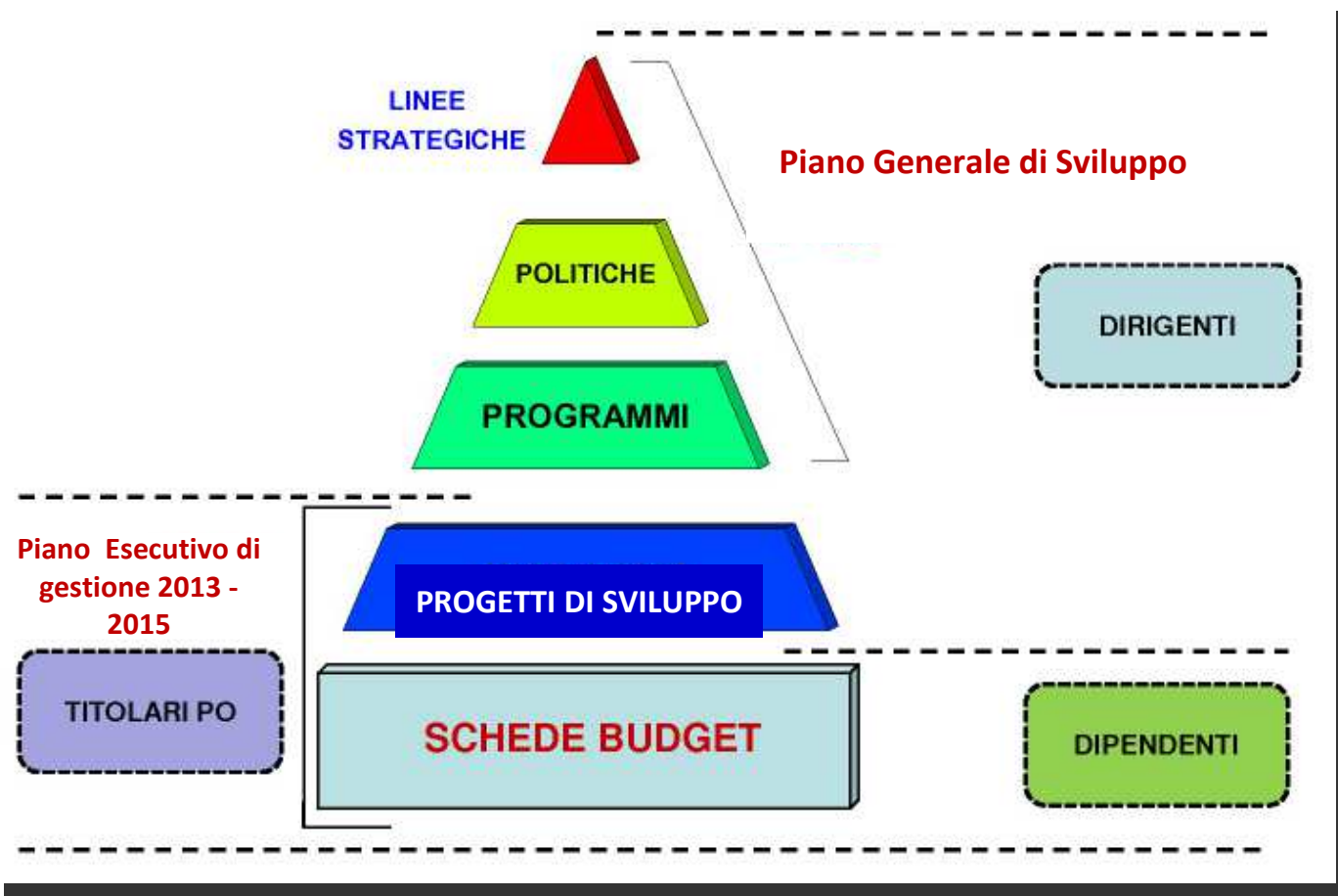
La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti al Sindaco, al Consiglio Comunale e alla Giunta Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti portatori di interessi (stakeholders), anche in adempimento di quanto previsto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

RISULTATI ATTESI 2013

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 2013

MONITORAGGIO E MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La verifica sull'andamento degli obiettivi inseriti nel Piano esecutivo di gestione 2013 – 2015 è stata effettuata alla data del 31 agosto 2013 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 (PEG).
- 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 (PEG).

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%

Il 31 dicembre 2013 saranno prodotti 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, relativamente ai risultati conseguiti.

RISULTATI ATTESI 2013

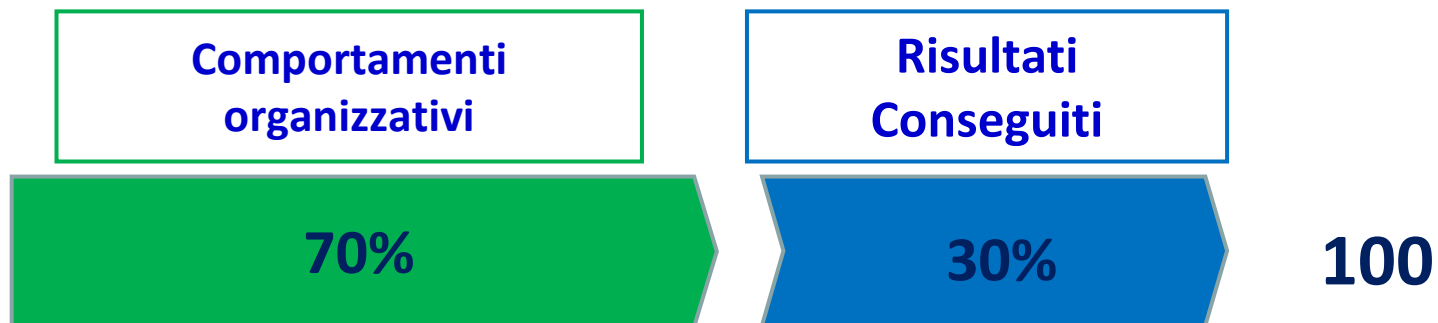
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I dirigenti, come indicato nel sistema di valutazione, hanno individuato e assegnato attraverso le conferenze di area per l'anno 2013 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 sottoriportato:



RISULTATI ATTESI 2013

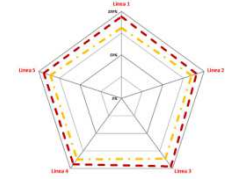
CONFERENZE DI AREA 2013

Le Conferenze di Area 2013, tenutesi dal 5 settembre al 4 ottobre, 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.

Questo passaggio ha permesso di comunicare con chiarezza e puntualità quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione 2013 – 2015 in termini di obiettivi individuali e di gruppo e di risultati attesi

RISULTATI ATTESI 2013



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".