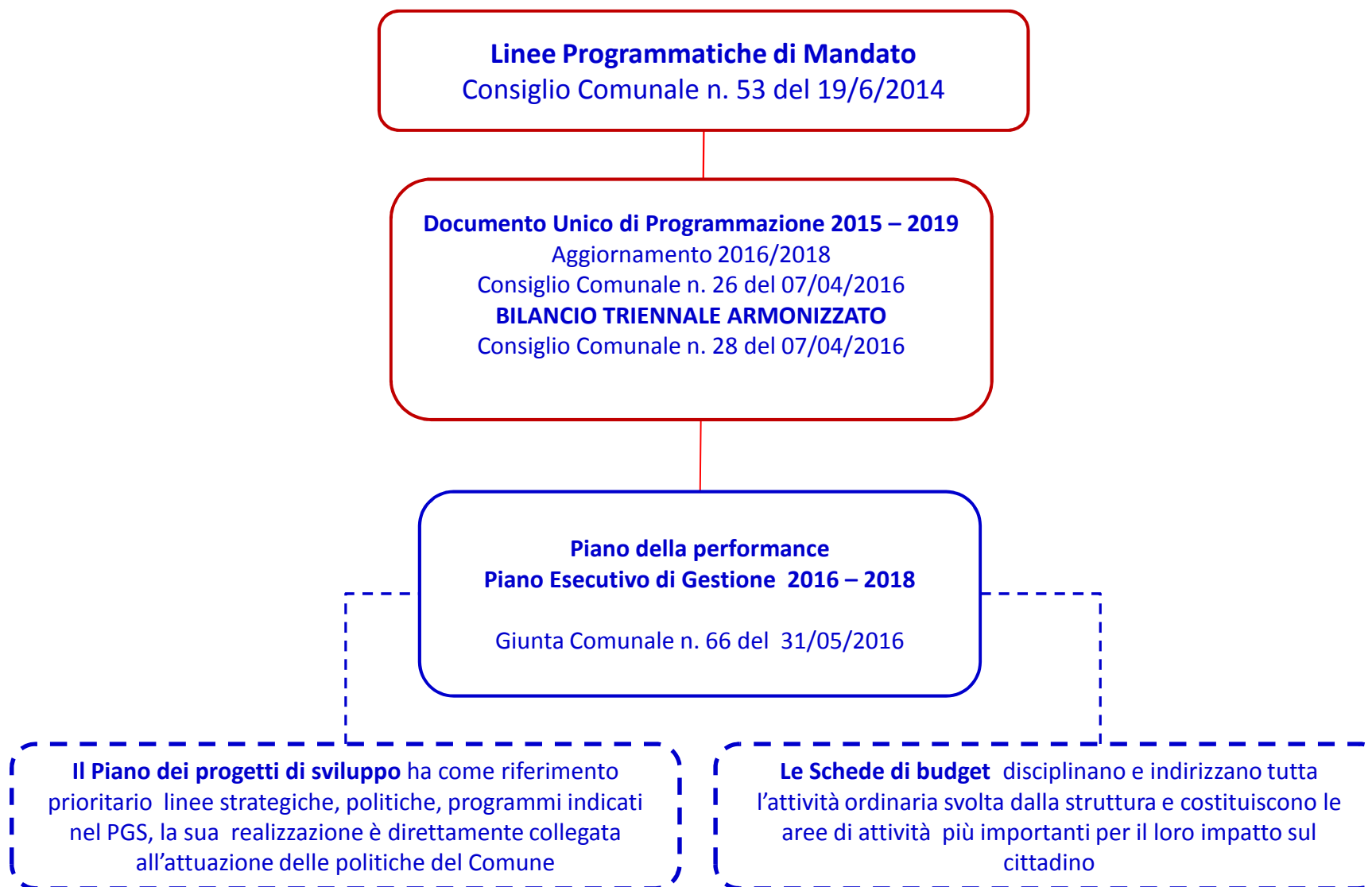


# RISULTATI ATTESI 2016 – Allegato Relazione illustrativa accordo 2016

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI: ALBERO DELLA PERFORMANCE 2015



## RISULTATI ATTESI 2016

### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2016: **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. *(Il 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 2016

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2016: **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 modificato dalla Giunta Comunale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con deliberazione n.ro 16 febbraio 2016

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 - Relazione sulla performance

Prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della Performance.

In particolare, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

# ALBERO DELLA PERFORMANCE: schema

## PROGRAMMAZIONE

Linee programmatiche  
di governo

Documento unico di programmazione -  
DUP

Sezione strategica SeS  
quinquennale

Sezione Operativa SeO  
triennale

Programma delle OO.PP triennale

Bilancio di previsione triennale

Piano Esecutivo di Gestione  
Triennale

Report andamento semestrale

Report strategico

Consuntivo PEG

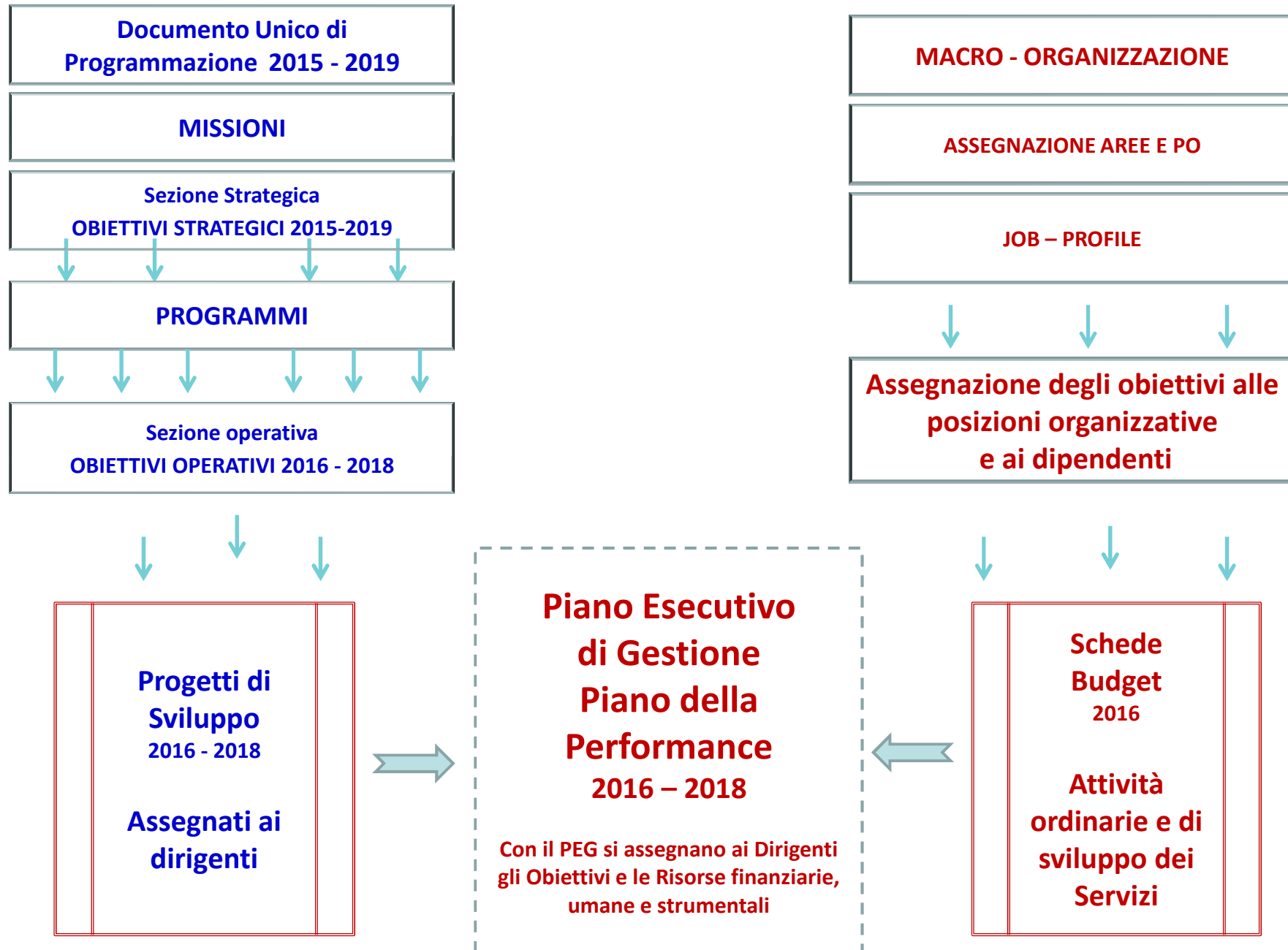
Relazione sulla Performance

Rendiconto del bilancio

Bilancio Sociale  
Relazione di fine mandato

## RENDICONTAZIONE

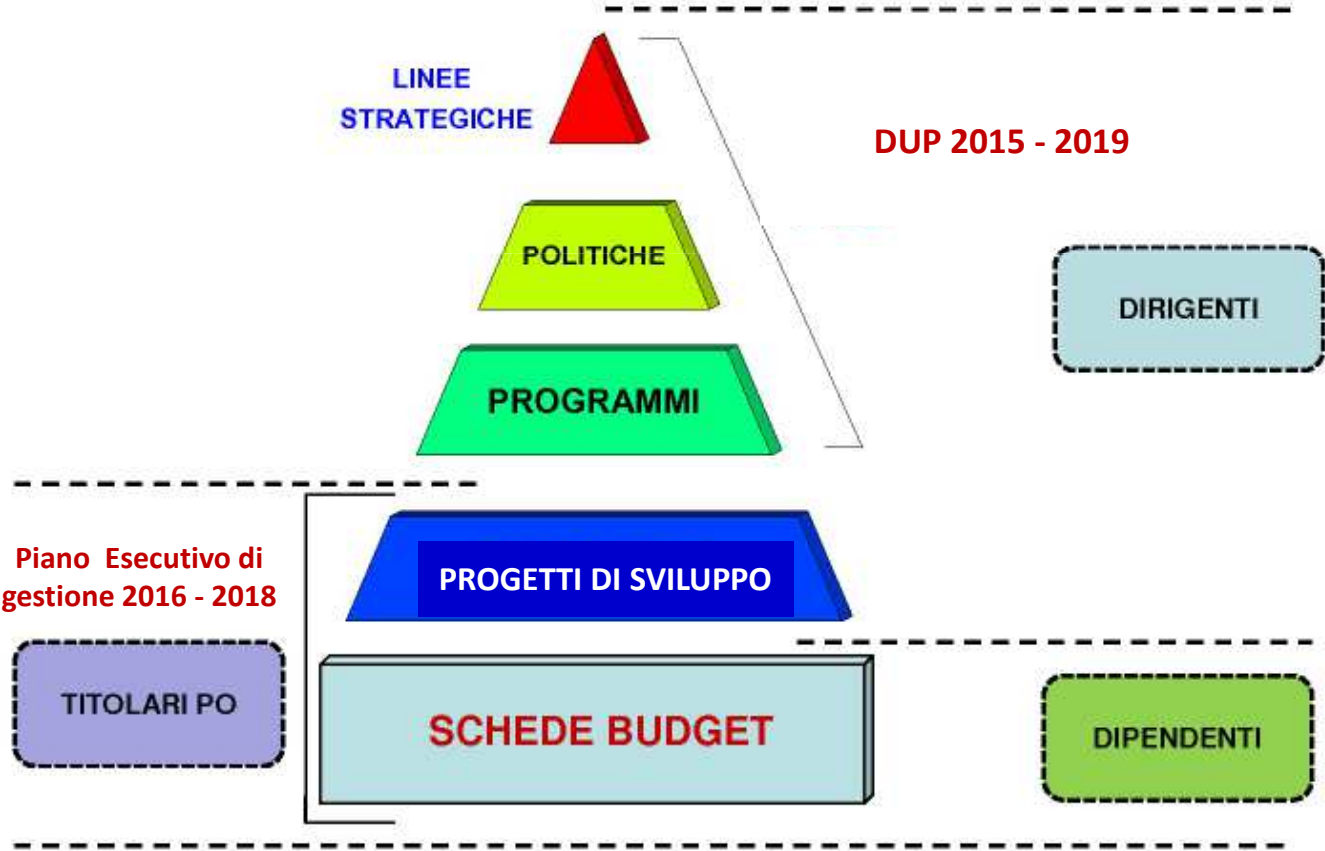
# Programmazione e Organizzazione



# 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 2016

## MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

---

Il 31 dicembre 2016 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 2016

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

---

I dirigenti, come indicato nel sistema di valutazione, hanno individuato e assegnato attraverso le conferenze di area per l'anno 2016 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:

