

COMUNE DI COSSANO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

INDIRIZZI METODOLOGICI PER LA DEFINIZIONE E VALUTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

FINALITA' E CONTESTO ORGANIZZATIVO

Il Piano della Performance è redatto sulla base delle prescrizioni normative contenute nel d.lgs n. 150/2009 e delle successive modifiche intervenute con il d.lgs n. 74/2017, riguardanti in particolare la misurazione valutazione e trasparenza della performance ed il merito e premi.

Esso definisce, a partire dagli strumenti di programmazione e di pianificazione operativa dell'Ente (DUP, Bilancio, PEG), gli obiettivi performanti organizzativi ed individuali della struttura organizzativa. Gli obiettivi previsti nel piano devono essere:

- riferibili agli obiettivi strategici ed operativi ed alle risorse contenuti nei documenti di programmazione e pianificazione
- rilevanti ai fini del soddisfacimento dei bisogni della collettività
- significativi per il miglioramento dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi erogati
- comunicabili alle risorse interne dell'Ente ed ai cittadini
- verificabili mediante l'impiego e la pubblicazione dei dati di risultato

Sotto il profilo metodologico è necessario rilevare che la specifica configurazione organizzativa del Comune di Cascinette di Ivrea determina una relativa differenziazione dei livelli di valutazione della performance tra performance organizzativa e performance individuale in ragione della relativa dimensione organizzativa e dei livelli nei quali essa si articola. La struttura dell'Ente, infatti, è così articolata:

AREA/SETTORE	RESPONSABILE	PROFILI PROFESSIONALI
AREA ECONOMICO FINANZIARIA/DEMOGRAFICI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE
AREA TRIBUTI/SCUOLA/ACQUEDOTTO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

Tale configurazione comporta una sostanziale corrispondenza tra la valutazione dei risultati di struttura e risultati individuali. Pertanto la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuta nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELL'ORGANIZZAZIONE

Gli obiettivi di performance organizzativa costituiscono parte integrante del sistema di pianificazione e programmazione dell'Ente e trovano corrispondenza con gli altri strumenti di pianificazione strategica e operativa (DUP, Bilancio, PEG o piano degli obiettivi). Gli obiettivi di performance si connotano per essere verificabili e misurabili e dotati di risorse economiche organizzative e strumentali. Gli obiettivi sono riportati in specifiche Schede/Obiettivo articolate per Area/Struttura secondo il seguente schema generale:

SCHEDA OBIETTIVI ORGANIZZATIVI SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO/DEMOGRAFICI	OB1 OB2
SCHEDA OBIETTIVI SERVIZIO TRIBUTI – SCUOLA - ACQUEDOTTO	OB1 OB2

la scheda contiene la descrizione dell'obiettivo, la posizione responsabile e le risorse assegnate, i criteri e indicatori di misurazione o valutazione, il valore atteso da definire per il triennio sulla base della raccolta e strutturazione dei dati di performance degli anni precedenti, il valore raggiunto nell'anno.

In allegato è riportata la scheda-tipo di definizione degli obiettivi di performance.

PERFORMANCE INDIVIDUALE E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Come sopra specificato la performance individuale è valutata sulla base della valutazione dei

comportamenti organizzativi. I comportamenti attesi sono definiti nella Scheda/Comportamenti e descritti mediante descrittori e relativo punteggio attribuito a ciascuno (SECONDO UNA SCALA ORDINALE DA 1, PUNTEGGIO MINIMO A 10, PUNTEGGIO MASSIMO).

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PREMIALITA'

La valutazione finalizzata alla attribuzione della premialità risulta dal combinato della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

Alla valutazione della performance organizzativa è attribuita una quota pari al 50% della premialità; alla valutazione della performance individuale è attribuito il restante 50%.

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal dirigente responsabile (Segretario generale) sulla base della relazione finale annuale prodotta dai titolari di P.O., nella quale sono riportati i risultati conseguiti per ciascuno degli obiettivi assegnati nel Piano Performance e confrontati con i valori attesi. Ai fini della attribuzione della premialità relativa alla performance organizzativa, il metodo adottato prevede la seguente distribuzione:

PUNTEGGIO/RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PREMIALITA'
< 70%	NO PREMIALITA'
70 – 95%	PREMIALITA' PROPORZIONALE
>96 100%	100% PREMIALITA'

Il conseguimento del punteggio del 70% costituisce altresì requisito per l'accesso alla valutazione della performance individuale.

La valutazione della performance individuale è realizzata attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi codificati nella specifica scheda. La scheda di valutazione del comportamento organizzativo è differenziata per i titolari di P.O. E per il segretario e per il personale amministrativo (cfr Schede di valutazione del comportamento organizzativo).

Il risultato della valutazione individuale definisce la misura della premialità per la relativa quota del 50% secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO/RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PREMIALITA'
< 6	NO PREMIALITA'
6 – 8	PREMIALITA' PROPORZIONALE
>8	100% PREMIALITA'

COMUNE DI COSSANO CANAVESE
SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO P.O. RESP.
FINANZIARIO/DEMOGRAFICI

SERVIZIO COGNOME E NOME											
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relazione e integrazione	Capacità di interagire efficacemente con i colleghi, di partecipare alla vita organizzativa e al conseguimento degli obiettivi, capacità di lavorare con gli altri e gestire i conflitti										
Autonomia e innovatività	Capacità di proporre soluzioni ai problemi, autonomia nella gestione dei compiti, capacità di contribuire alla innovazione organizzativa										
Gestione risorse economiche	Capacità di ottimizzazione delle risorse, rispetto dei vincoli finanziari, Capacità di rispettare i tempi dei procedimenti, capacità di analizzare i										
Orientamento alla qualità dei servizi	rimuovere cause di scostamenti dagli standard, capacità di controllo dei processi										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	Capacità di comprendere il contesto di azione dell'Ente e dell'organizzazione, orientamento ai bisogni dell'utente e dei cittadini, capacità di programmare e gestire le risorse organizzative										
TOTALE PUNTEGGIO											
PUNTEGGIO MEDIO											

COMUNE DI COSSANO CANAVESE PIANO PERFORMANCE
SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPORTAMENTO P.O. RESP. TRIBUTI /SCUOLA
- ACQUEDOTTO

SERVIZIO COGNOME E NOME											
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relazione e integrazione	Capacità di interagire efficacemente con i colleghi, di partecipare alla vita organizzativa e al conseguimento degli obiettivi, capacità di lavorare con gli altri e gestire i conflitti										
Autonomia e innovatività	Autonomia nella gestione dei compiti, capacità di contribuire alla innovazione organizzativa										
Flessibilità	Capacità di ottimizzazione dei processi di lavoro sulla base degli obiettivi, capacità di gestire fasi di picco lavorativo										
Orientamento alla qualità dei servizi	Rispetto dei tempi dei procedimenti, capacità di analizzare e rimuovere cause di scostamenti dagli standard, capacità di controllo dei processi. Orientamento all'utenza ed efficacia nell'interazione con gli utenti										
Capacità di conseguire gli obiettivi assegnati	Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati per l'annualità										
TOTALE PUNTEGGIO											
PUNTEGGIO MEDIO											

