

Relazione sul funzionamento del sistema di gestione delle performance

Il Comune di Pomaretto è un comune di circa 1.100 abitanti sito in zona collinare. Ha un'economia insediata basata prevalentemente su servizi e artigianato. Molti cittadini si spostano nei centri della zona per lavorare e l'età media della popolazione è in crescita.

Nel comune lavorano 5 dipendenti, di cui 1 ha l'incarico di Posizione Organizzativa.

Il sistema di gestione della performance è stato approvato con delibera di Giunta numero 47 del 30.08.2011.

Il sistema si prefigge i seguenti obiettivi:

- Collegare strettamente il sistema di obiettivi assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa ed al personale con gli obiettivi rilevanti per l'Amministrazione e gli stakeholder (soggetti portatori di interessi verso la P.A.);
- Collegare più strettamente la valutazione agli esiti effettivi dell'attività svolta;
- Ridurre in modo assai marcato gli spazi di "autovalutazione";
- Rendere più vincolante ed obiettivo il nesso con le capacità manageriali e le competenze professionali;
- Prevedere forme di valutazione delle attività svolte e del loro impatto esterno, con particolare riferimento alla percezione da parte degli utenti;
- Omogeneizzare i criteri di valutazione dei responsabili e del personale.

La metodologia è stata strutturata in modo da garantire la massima integrazione fra tutte le attività di produzione di documentazione richieste dalla vigente normativa.

Il percorso previsto è il seguente (Tempi e procedure):

- Nel mese di ottobre dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione la Giunta ed i Responsabili di Posizione Organizzativa effettuano l'analisi della situazione del Comune, verificando i bisogni del territorio, i progressi registrati rispetto al programma di mandato, le eventuali nuove priorità insorte, le risorse a disposizione (umane ed economiche) e le eventuali criticità interne (es. sottodimensionamento di alcuni servizi). Il Segretario comunale è facilitatore e coordinatore di tale processo, che dovrebbe avviarsi di pari passo con la programmazione finanziaria di bilancio.
- Sulla base dell'analisi condotta al punto precedente, la Giunta individua le priorità che intende perseguire nel triennio successivo. Tali informazioni costituiscono la base per la relazione previsionale e programmatica e per la parte triennale del Piano delle Performance.
- Entro il 30 novembre i Responsabili di Posizione Organizzativa inviano al Segretario comunale una proposta di obiettivi elaborati coerentemente con le priorità definite dalla Giunta. Gli obiettivi sono in un numero variabile da 4 a 6 ed almeno 2 degli obiettivi riguardano il miglioramento dell'efficacia e/o dell'efficienza delle attività del proprio Servizio. Relativamente all'identificazione degli obiettivi, è molto utile ed auspicabile che ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa attivi un processo di coinvolgimento dei Dipendenti inseriti nella sua struttura.
- Nel corso del mese di dicembre la Giunta ed i Responsabili di Posizione Organizzativa, supportati dal Segretario comunale, verificano la disponibilità delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.
- Nel mese di dicembre la Giunta, con il supporto del Segretario comunale e del Nucleo di Valutazione, definisce gli obiettivi.
- Entro il 31 gennaio la Giunta approva il PEG - Piano delle Performance. Qualora il bilancio non sia ancora stato approvato e ci siano obiettivi che richiedono una copertura economica da inserire a bilancio, il PEG - Piano delle Performance specificherà che tali obiettivi saranno

suscettibili di eventuali revisioni qualora gli stanziamenti effettivamente approvati nel bilancio si rivelino difforni dalle previsioni.

- Entro il 28 febbraio i Responsabili di Posizione Organizzativa negoziano con i Dipendenti coordinati gli obiettivi per l'anno in corso.
- Nel corso dell'anno i Responsabili di Posizione Organizzativa ed il Segretario comunale segnalano - entro un mese dall'insorgenza - eventuali criticità o nuove priorità che dovessero rallentare o impedire il raggiungimento degli obiettivi. Le modifiche vengono registrate nel PEG Piano delle Performance.
- Entro il 15 maggio i Responsabili di Posizione Organizzativa ed il Segretario comunale inviano al Nucleo di Valutazione il materiale utile ai fini della prima valutazione intermedia.
- Il Nucleo di Valutazione procede alla prima valutazione intermedia entro il 15 giugno. La prima valutazione intermedia viene effettuata solo se il PEG Piano delle Performance è approvato entro febbraio.
- Entro il 30 giugno i Responsabili di Posizione Organizzativa effettuano la valutazione intermedia dei propri collaboratori. Prima di formalizzare definitivamente la valutazione, il Dipendente ha 5 giorni a disposizione per proporre eventuali osservazioni.
- Entro il 15 settembre i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i Segretario comunale inviano al Nucleo di Valutazione il materiale utile ai fini della seconda valutazione intermedia.
- Entro il 30 settembre i Responsabili di Posizione Organizzativa effettuano la valutazione intermedia dei propri collaboratori. Prima di formalizzare definitivamente la valutazione, il Dipendente ha 5 giorni a disposizione per proporre eventuali osservazioni.
- Il Nucleo di Valutazione procede alla seconda valutazione intermedia entro il 15 ottobre (ovvero questa diviene l'unica valutazione intermedia per i casi in cui il PEG Piano delle Performance sia approvato dopo il mese di febbraio).
- Entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i Segretario comunale inviano al Nucleo di Valutazione il materiale utile ai fini della valutazione finale.
- Il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione finale entro il 15 febbraio e la invia ai Valutati per conoscenza.
- Entro il 28 febbraio il Nucleo di Valutazione invia la proposta di valutazione alla Giunta
- Entro il 15 marzo la Giunta adotta le valutazioni sulla base dell'istruttoria del Nucleo di Valutazione.
- Entro il 15 marzo l'Ente invia la Relazione sulla Performance al Nucleo di Valutazione
- Entro il 31 marzo il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance.
- Entro il 31 marzo i Responsabili di Posizione Organizzativa effettuano la valutazione intermedia dei propri collaboratori. Prima di formalizzare definitivamente la valutazione, il Dipendente ha 5 giorni a disposizione per proporre eventuali osservazioni.
- Entro il 15 aprile la Giunta adotta la Relazione sulla Performance.
- Entro il 30 aprile il Nucleo di Valutazione invia a CIVIT la Relazione sulla Performance.

Essendo il 2011 il primo anno di adozione della nuova metodologia, non è stato possibile rispettare perfettamente i tempi previsti. Per questo motivo, gli obiettivi sono stati approvati con modalità e tempistiche diverse da quelle previste dalla metodologia ed è stata fatta una sola valutazione intermedia nel mese di ottobre.

Il livello di coinvolgimento degli Amministratori nel processo di definizione degli obiettivi è stato adeguato ed ha consentito l'identificazione di obiettivi coerenti con le priorità strategico-politiche dell'Ente.

Comune di Pomaretto

Gli obiettivi sono mediamente sfidanti, anche se si potrebbe incrementarne leggermente il livello di complessità.

Sono stati identificati parametri di valutazione coerenti con gli obiettivi, ben misurabili e in alcuni casi focalizzati sull'outcome o quantomeno sui risultati.

Le valutazioni sono state ben differenziate e coerenti con gli effettivi risultati prodotti sul territorio. L'Ente avrebbe potuto valorizzare maggiormente lo strumento anche al fine di sostenere lo sviluppo delle persone che vi lavorano in modo da garantire un miglioramento continuo dei servizi sul territorio.

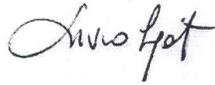
In sintesi, l'Ente ha adottato un buon sistema di gestione delle performance. Potrebbe valorizzarne maggiormente le potenzialità se riuscisse a focalizzare maggiormente gli obiettivi sui risultati prodotti sul territorio e ad utilizzare lo strumento come leva per la gestione dello sviluppo finalizzato al miglioramento continuo.

10 luglio 2012

Il Nucleo di Valutazione delle Performance



Chiara Pollina



Livio Sigot



Giovanna Darienzo