



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO
PROVINCIA DI TRAPANI
Segreteria Generale

ALLEGATO "A"

PIANO DELLE PERFORMANCE
ANNO 2013

- 1) Procedure, ricollegate alle attività dell'Amministrazione e classificate in base alla natura dei risultati che si intendono raggiungere.

TIPI DI PROCEDURE:

- Attuazione delle politiche di governo;
- Innovazione organizzativa e gestionale;
- Attività ordinaria, istituzionale e professionale;

Ognuno di tali tipi viene perseguito attraverso un appropriato modello di programmazione, di negoziazione delle aspettative di risultato e di valutazione della performance.

- 2) Obiettivi, che realizzano le politiche di governo locale e che rendono operativi gli indirizzi individuati nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), e tra questi alcuni hanno un elevato contenuto strategico.

TIPI DI OBIETTIVI:

Gli obiettivi strategici sono obiettivi di primo livello: essi sono assegnati attraverso lo strumento del PEG, direttamente dal Sindaco ai Responsabili dei Settori e Responsabili in posizione di staff. I processi d'innovazione organizzativa e gestionale non discendono necessariamente dagli indirizzi strategici della Relazione Previsionale e Programmatica ma possono essere ad essi ricondotti attraverso i criteri generali di efficienza, efficacia ed economicità, cui essi si ispirano. Gli obiettivi che ne conseguono sono perciò, alla pari degli obiettivi strategici, assegnati col PEG. Anche gli obiettivi di innovazione organizzativa e gestionale sono obiettivi di primo livello.

- Così come previsto dalla legge, ogni Responsabile di Settore può assegnare la responsabilità di un obiettivo di primo livello a un Responsabile di Servizio/Ufficio, della propria struttura e decidere di non trasferire l'obiettivo strategico ad altre strutture e quindi mantenerlo sotto la propria responsabilità.
- Gli obiettivi di primo livello vengono scomposti in processi operativi elementari, intesi come step del processo generale. Ognuno di tali segmenti produce un risultato intermedio rispetto al processo generale. I processi operativi elementari sono obiettivi di secondo livello. Il Responsabile dell'obiettivo di primo livello coordina la fase di articolazione, assieme ai Responsabili degli obiettivi di secondo livello. In questa fase viene definito, per ogni obiettivo di secondo livello, il tempo di raggiungimento, l'indicatore di risultato e la percentuale di contributo all'attuazione dell'obiettivo PEG. Il Responsabile dell'obiettivo PEG formula all'organo superiore la proposta di pianificazione operativa che, fatte le sue valutazioni, propone



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO

PROVINCIA DI TRAPANI

Segreteria Generale

e concorda le modifiche da apportare. Le proposte di obiettivi di secondo livello, corredate dai tempi di raggiungimento e dagli indicatori di risultato, confluiscono nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).

- Qualora dovessero sopraggiungere fatti nuovi in relazione ad eventi sopravvenuti o in seguito a modifiche e proposte dall'organo politico e quindi non programmati, si renderà necessario modificare, in itinere, nel corso dell'esercizio finanziario. Conseguentemente è indispensabile che venga svolta un'attività di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi fissati in collaborazione con l'organo che svolge i controlli.

Gli obiettivi ordinari: tali "processi ordinari" costituiscono il sostrato essenziale delle attività del Comune e, nella maggior parte dei casi, essi culminano con l'erogazione alla cittadinanza di prodotti o di servizi che devono rispondere a certi livelli. E' dunque essenziale presidiare gli standards qualitativi e quantitativi dei prodotti e dei servizi che vengono erogati: il Piano degli Standard fissa i livelli attesi di "produzione", i tempi dei processi ordinari e le soglie di qualità percepita dall'utenza. Tutti i processi produttivi dell'Ente, identificati attraverso l'attività ordinaria e gli obiettivi di attuazione delle politiche di governo e dei processi di innovazione organizzativa e gestionale, sono affidati alla responsabilità dei Responsabili dei settori comunali.

Obiettivi essenziali:

Adempimenti delle misure contenute nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, anche per onorare la legge n°190/2012 c.d. legge anticorruzione.

3) MONITORAGGIO

Il monitoraggio è pianificato mediante apposita attività sottesa a ciascun obiettivo di PEG, per individuare le fasi di realizzazione e consentire – con cadenza semestrale – di rilevare eventuali scostamenti, apportando, occorrendo, eventuali correttivi sia in termini di risorse assegnate che di tempi di realizzazione.

4) VALUTAZIONE

Valutazione delle prestazioni dirigenziali che è lo strumento idoneo a sollecitare il raggiungimento degli obiettivi e degli standard di attività, è costituito dalla valutazione delle performance e prestazioni professionali.

La stima delle performance dirigenziali è stata articolata secondo quattro parametri di prestazione:

- Risultato degli obiettivi di PEG (cosa è stato ottenuto);
- Risultato degli standard di attività (cosa è stato ottenuto);
- Comportamento organizzativo (come i risultati sono stati raggiunti);
- Risultato degli obiettivi generali del Comune o della struttura di primo livello di appartenenza (mediante il quale sono incentivati i processi cooperativi tra i dirigenti).

Questi quattro parametri individuati concorrono alla misurazione delle performance con un'incidenza differente a seconda della funzione espletata; tale sistema di Valutazione delle Prestazioni, infatti, individua le funzioni in capo ai Responsabili di Posizione organizzativa e le restanti funzioni in capo al personale operante nelle varie strutture del Comune di Castellammare del Golfo.

Tutti gli obiettivi, gli standard e i parametri di valutazione richiamati sono associati a indicatori quantitativi che misurano il raggiungimento dei risultati attesi. In fase di consuntivo si sommano i



COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO PROVINCIA DI TRAPANI

Segreteria Generale

punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti e si ottengono, per ciascun parametro, le quote di risultato conseguito. Ogni valore di risultato conseguito può essere confrontato col corrispettivo valore di risultato atteso. La somma dei risultati conseguiti fornisce la percentuale di performance realizzata dal singolo responsabile. In proporzione al punteggio di performance conseguito viene assegnata l'indennità di risultato (rapporto tra performance attesa e performance realizzata).

L'elemento unificante del sistema di valutazione delle prestazioni, pur in presenza di differenti tipologie di funzioni e di composizione dell'indennità di risultato, è dato dall'aspettativa di risultato, fissata in ugual misura per ciascun settore.