

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2015

In data 30/07/2015 con delibera di Giunta n. 149 è stato approvato il “Piano esecutivo di gestione 2015” e l'allegato A1 al presente atto contenente “Il sistema di misurazione e valutazione delle performance”.

L'allegato A1 contiene al suo interno la descrizione del nuovo “sistema di valutazione delle performance individuali” scaturito dalla necessità di rivedere i criteri di definizione dei ruoli organizzativi e delle responsabilità, nonché i sistemi di valutazione e di pesatura delle posizioni dirigenziali a seguito della revisione del sistema organizzativo.

Al fine di rendere coerente la dimensione delle responsabilità con il rinnovato modello organizzativo nel suo complesso sono stati revisionati:

- Il sistema di valutazione dei Dirigenti
- Il sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative
- Il sistema di sviluppo professionale

ponendosi come prioritario il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente e, pertanto, la valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il sistema di valutazione tiene conto :

- della specificità e valenza delle competenze professionali e manageriali individuali dimostrate;
- dei risultati raggiunti e della realizzazione dei programmi e progetti affidati, in relazione agli obiettivi ed agli indirizzi definiti dagli organi di governo ed alla disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- del miglioramento del sistema organizzativo e dell'innovazione tecnologica e procedurale realizzata;
- del contributo dato all'integrazione tra i diversi servizi e del grado di adattamento alle mutate esigenze dei vari contesti di intervento.
- della capacità di gestire in termini di sviluppo professionale i propri collaboratori e della capacità di valutarli.

La valutazione della prestazione si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG, e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione.

La scheda di valutazione delle prestazioni è predisposta per ciascun titolare della posizione. Ogni obiettivo previsto dal Piano esecutivo di gestione riferito al centro di responsabilità di riferimento viene misurato sulla base dello stato di avanzamento del valore degli indicatori collegati.

Gli obiettivi del PEG vengono suddivisi in obiettivi prioritari, individuati dai Direttori d'area di riferimento e obiettivi di miglioramento e/o ordinari.

La valutazione del Dirigente è composta da:

- 70% per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione: 35% di obiettivi prioritari e 35% obiettivi di gestione (a cura del Servizio pianificazione programmazione e controllo, con l'avvallo del Capo Area di riferimento)
- 30% per le competenze professionali (a cura del Capo Area di riferimento).

La valutazione del Capo Area è composta da:

- 70% dalla media del raggiungimento degli obiettivi prioritari dei Centri di responsabilità di appartenenza.
- 30% per le competenze professionali

La valutazione delle Posizioni organizzative e Alte Professionalità è composta da:

- 50% per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione, senza distinzione tra obiettivi prioritari e gestionali (a cura del Servizio pianificazione programmazione e controllo, con dell'avvallo del Capo Area di riferimento)
- 50% per le competenze professionali (a cura del Dirigente e Capo Area di riferimento).

Il Servizio pianificazione, programmazione e controllo ha definito e adottato alcune linee operative, in accordo con la Direzione Operativa, per effettuare le schede di valutazione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità per l'anno 2015.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PEG

La % di raggiungimento degli obiettivi è stata calcolata prendendo a riferimento la media di realizzazione dei relativi indicatori.

La media di realizzazione degli indicatori è stata calcolata prendendo a riferimento lo scostamento tra il valore preventivo e consuntivo.

Gli indicatori di prodotto, non legati ad alcun obiettivo, non sono stati valutati.

Per ogni centro di responsabilità sono stati presi in considerazione solo gli indicatori legati agli obiettivi.

Per tutti i prodotti e progetti è stata valutata la % di raggiungimento:

- degli obiettivi specifici se presenti,
- delle fasi previste nel 2015, anche se non era presente un obiettivo specifico, aggiungendo in questo caso un obiettivo ad hoc nella scheda.

METODOLOGIA AREA TERRITORIO

Coerentemente con l'obiettivo prioritario di allineamento della procedura STR assegnato ai Servizi che utilizzano la procedura in oggetto, i cronoprogramma devono sempre essere aggiornati.

Sono stati quindi valutati i cronoprogramma con le date previste nel 2015 , storicizzate al 4/1/2016, momento in cui è stata fatta una fotografia dei dati previsti al 31/12/2015 per la redazione del PEG consuntivo.

Le fasi non realizzate entro il 31/12/2015 sono state valutate 0%.

Gli aggiornamenti di inizio/ fine prevista delle fasi dopo il 4/01/2016 non sono stati presi in considerazione.

LEGENDA COLORI

Gli obiettivi evidenziati in verde sono quelli prioritari.

Gli obiettivi evidenziati in grigio con la nota "ESCLUSI DALLA VALUTAZIONE" sono stati esclusi dalla valutazione, in quanto sospesi per mancato finanziamento o per mancanza di fasi con scadenza nel 2015 (casi LL.PP.) o per altre motivazioni esplicitate nelle relazioni dei Capo Area

Gli obiettivi evidenziati in grigio con la nota "PARTECIPATE" sono quelli relativi alle società partecipate, esclusi quindi dal calcolo della % di raggiungimento complessiva.