

NUOVO SISTEMA METODOLOGICO ED OPERATIVO APPROVATO CON D.G.C. N. 38 DEL 18.05.2011, AD
OGGETTO:- "PIANO DELLA PERFORMANCE - APPROVAZIONE".

- A) Fase preparatoria: necessaria per la predisposizione del sistema di valutazione delle performance delle attività dell'Amministrazione da impostare sulla base del seguente crono-programma:
1. tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance (organico per aree/settori/servizi, regolamento di organizzazione dell'Ente e determinazione dei criteri di valutazione attesi a preventivo e misurabili ex post);
 2. modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti conciliando e concordando le nuove metodologie con quelle precedenti;
 3. modalità di raccordo e di integrazione degli standard/indicatori e dei parametri con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio (dal bilancio al PEG ed al PDO/PRO).
- B) Fase propedeutica: misurazione e valutazione delle seguenti performance in termini di trasparenza e con indicatori misurabili in termini sia quantitativi sia qualitativi mediante la predisposizione di schede in grado di evidenziare i gradi di conseguimento delle previsioni programmatiche e gestionali dell'Amministrazione e di partecipazione/valutazione degli operatori dell'Ente :
1. schede di misurazione dei risultati dei programmi di attività e servizi dell'Amministrazione (indicatori legati al PGS, al bilancio di mandato ed a quello strategico);
 2. schede di misurazione delle performance delle posizioni organizzative (assegnazione, misurazione e valutazione dei budget operativi assegnati e degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo misurabili mediante indicatori sia oggettivi che soggettivi e pesabili rispetto alla dimensione/importanza dei servizi di competenza). Inoltre, viene predisposta la scheda di misurazione delle performance del Segretario da trasmettere al Sindaco per le valutazioni di competenza.
 3. schede di misurazione delle performance individuali degli altri dipendenti (i responsabili di procedimento saranno dotati di specifici obiettivi e budget mentre gli altri esecutori concorreranno al raggiungimento del risultato individuale del centro di costo essendo abbinati, a fini valutativi, a uno o più sub-obiettivi, quindi, con riferimento all'ambito della valutazione relativa, direttamente e indirettamente dei vari servizi. Un lavoratore del Comparto, senza specifiche responsabilità, sarà valutato con riferimento al "raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali" se formalmente a lui associati). Le misurazioni delle performance individuali saranno effettuate dalle P.O.

Dopo le sopra indicate fasi su indicate avrà inizio la fase operativa che consisterà nell'attivare inizialmente le varie schede abbinandole ai vari obiettivi attesi dall'Amministrazione per concorrere alla misurazione dei risultati con reports periodici ed a consuntivo sulla base delle relazioni dei responsabili dei servizi e dei procedimenti.

Tutti gli steps sopra specificati verranno assicurati con la partecipazione diretta e/o l'assistenza dell'Organismo di valutazione.