

Allegato “C” alla Deliberazione di approvazione della performance 2021

Determinazione degli obiettivi (di performance organizzativa, specifici e ordinari/individuali)

Gli obiettivi sono definiti annualmente con l’approvazione, da parte della Giunta, del Piano Esecutivo di Gestione (PEG)-Piano degli Obiettivi (PdO) e con il Piano della Performance (rolling annuale).

Essi sono riferibili agli obiettivi ritenuti rilevanti strategici per l’ambito organizzativo di riferimento alle prestazioni in generale dell’Ente (performance organizzativa) rispetto alla performance di area di responsabilità - pertanto specifici - e al Piano Esecutivo di gestione (PEG) e all’attività gestionali e progetti i pertanto ordinari.

La determinazione degli obiettivi è una fase che si avvia e sviluppa parallelamente alla elaborazione ed approvazione dei documenti di pianificazione strategica ed operativa (DUP, Bilancio Annuale, pluriennale PEG finanziario con relativo Piano Annuale della Performance).

Per garantire l’allineamento della strategia alla gestione operativa, l’Ente assicura una modalità operativa di determinazione degli obiettivi che consenta il “cascading”, ovvero, partendo dalla strategia a livello di Ente si procede alla declinazione degli obiettivi dalla dimensione strategica a quella operativa, dai livelli più alti fino ai singoli individui mediante un processo a cascata.

A tal fine gli obiettivi sono concordati e concertati in più tavoli di lavoro:

| Competenza obiettivi | Partecipanti ai tavoli | Modalità |
|--|-------------------------|----------------------------------|
| Segretario Comunale /PO | NdV/Segretario Comunale | Incontri individuali o di gruppo |
| Obiettivi personale non dirigenziale (categorie D, C, A-B) | Titolari di PO | Incontri individuali o di gruppo |

Gli obiettivi di performance organizzativa sono formulati sulla base di indicatori anche oggetto di preventiva consultazione pubblica.

Gli obiettivi specifici sono espressi in “progetti” all’interno dei quali si articolano più azioni rappresentate mediante indicatori che vedono associati target di natura temporale, quantitativa o qualitativi. Sia per gli obiettivi di performance organizzativa che per quelli specifici viene inserito anche il valore iniziale o di partenza dell’indicatore (cd. “baseline”)

Per ciascun indicatore è espresso un target atteso di prestazione. L’orizzonte della prestazione è laddove possibile deve essere triennale e comunque almeno annuale.

Gli obiettivi sono riepilogati in due tabelle (allegato “A”) con performance organizzativa, obiettivi di area specifici e obiettivi ordinari/individuali e/o di gruppo (allegato “B”)

Sono assegnati obiettivi:

- al Segretario Comunale;
- ai Titolari di PO (comprese eventuali alte professionalità);
- dipendenti.

Ogni Responsabile può, in ogni caso e nell’esercizio della propria autonomia organizzativa, declinare o specificare ulteriormente gli obiettivi ordinari individuali e di gruppo con proprio atto organizzativo.

Valutazione

La valutazione esprime il risultato quale sommatoria del processo di valutazione delle diverse tipologie di obiettivi e il loro grado di raggiungimento.

Per la valutazione complessiva in relazione anche alle competenze e aspetti comportamentali si rinvia al sistema di valutazione del personale vigente di cui il presente documento costituisce un'appendice integrativa coerente ed attuativa.

Per le posizioni apicali è più alta la percentuale legata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e specifici di area ed è più bassa quella legata alla valutazione degli obiettivi ordinari individuali e di gruppo che siano. Inversamente proporzionale scendendo nelle altre categorie.

I pesi dei tre ambiti di valutazione degli obiettivi è descritto nella tabella (Tab.1).

| CATEGORIA | Valutazione | Valutazione |
|----------------------|--|--|
| | Grado di raggiungimento Obiettivi di P.Or. e specifici | Grado di raggiungimento Ob. Ordinari/individuali e/o di gruppo |
| Segretario Comunale | 100% (60% Ob. Performance Organizzativa di Ente e 40% Ob. Specifici di area) | 0% |
| PO | 80% (30% Ob. Performance Organizzativa e 50% Ob. Specifici di area) | 20% |
| Alta Professionalità | 70% (35% Performance organizzativa dell'AP e 35% Ob. Specifici di area) | 30% |
| D | 60% 20% Ob. Performance Organizzativa di Ente e 40% Ob. Specifici di area) | 40% |
| C | 50% 10% Ob. Performance Organizzativa di Ente e 40% Ob. Specifici di area) | 50% |
| B | 40% 5% Ob. Performance Organizzativa di Ente e 35% Ob. Specifici di area) | 60% |

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'accertamento del loro raggiungimento, è effettuata al termine dell'esercizio finanziario.

La Giunta valuta i risultati sotto il profilo del grado di raggiungimento obiettivi delle PO con l'approvazione della Relazione sulla Performance elaborata dal Segretario Generale e su proposta del NdV .

Le evidenze del processo di valutazione dei risultati è documentata nella Relazione sulla Performance annuale.

Il risultato tiene conto del diverso peso degli obiettivi a secondo che gli stessi siano riferibili alla performance di Ente, Organizzativa o alla Performance individuale o di gruppo specifica o ordinaria.

Il peso dei risultati degli obiettivi di performance organizzativa, di area di responsabilità e dei risultati degli obiettivi ordinari tiene conto del ruolo (Segretari e Responsabili) e, per i dipendenti, della categoria di inquadramento contrattuale (vedi sopra tab.1).
Il NdV valida il grado di raggiungimento degli obiettivi .
