

## IL PROCESSO DI VALUTAZIONE E LO STRUMENTO UTILIZZATO

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valutazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai soggetti interessati.

Si riportano brevemente le fasi del processo:

La prima fase riguarda la formalizzazione e la traduzione della strategia dell'amministrazione a partire dalle linee programmatiche.

Con la seconda fase si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura dell'Ente. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali confluiscono nei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio di Previsione).

Gli obiettivi gestionali attribuiti ai Dirigenti e/o alle Posizioni Organizzative vengono ponderati in modo tale che il peso complessivo degli obiettivi assegnati ad ognuno di essi sia sempre 100.

La terza fase concerne l'attività di misurazione e di monitoraggio periodico dei risultati dello stato di attuazione degli obiettivi. Il monitoraggio è condotto con cadenza semestrale sia per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle attività strategiche sia per quanto riguarda le attività organizzative e gestionali.

In tale fase è data la possibilità all'amministrazione ed alla struttura dirigenziale proporre, in casi adeguatamente motivati, la ridefinizione degli obiettivi organizzativi o gestionali.

La quarta fase rappresenta il reporting che è strutturato al fine di rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali.

La quinta fase riguarda l'attività di analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati intermedi o finali. L'analisi degli scostamenti è funzionale ad adottare eventuali azioni correttive o la riprogrammazione in un'ottica di gestione flessibile degli obiettivi.

La sesta fase riguarda le attività di valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata ad un'analisi dei risultati raggiunti e la conseguente distribuzione dei premi ed incentivi a tutti i livelli della struttura organizzativa.

Per meglio gestire il ciclo della performance nel prossimo triennio, già dal 2014 l'Ente ha scelto di adottare un processo analogo a quello sviluppato ed adottato dalla Regione del Veneto per la definizione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni dei propri dipendenti.

Trattandosi dell'Ente controllante si è quindi scelto di uniformarsi ad esso quanto allo strumento di verifica, ma anche ricorrendo alla validazione del processo effettuata dall' Organismo indipendente di valutazione (OIV) della Regione, del quale l'Ente stesso si avvale, in virtù della Delibera della Giunta Regionale n. 62 del 26 gennaio 2018.

Sono state quindi predisposte le schede individuali di valutazione del personale, articolate per obiettivi generali dell'Ente definiti dal Piano della performance ed obiettivi individuali, nonché fattori prestazionali, che costituiscono e costituiranno lo strumento principe di valutazione delle prestazioni.

Obiettivi e fattori prestazionali si vedono attribuiti dei precisi valori ponderali la cui somma, opportunamente riparametrata, va a costituire la valutazione complessiva da attribuire al dipendente, da collegare al sistema della retribuzione accessoria.

Gli obiettivi strategici dell'Ente entrano a far parte del processo di valutazione del singolo dipendente, attraverso la predeterminazione di un valore ponderale non modificabile in sede di definizione degli obiettivi individuali.

Mentre gli obiettivi strategici e generali dell'intero Ente sono definiti dall'organo politico, gli obiettivi operativi individuali vengono discussi ed assegnati dal Responsabile amministrativo, facente funzioni da direttore

dell'Ente, nell'ambito della sua responsabilità di gestione dell'Ente stesso e per il perseguimento di quelle finalità evidenziate sub. 5.2.

Il processo della valutazione si articolerà nelle ormai note tre fasi:

- 1) fase di discussione e assegnazione obiettivi individuali, mediante colloquio, da svolgersi entro maggio di ogni annualità;
- 2) verifica intermedia sul raggiungimento obiettivi ed eventuale loro modifica, mediante colloquio, da effettuarsi entro settembre di ogni annualità;
- 3) verifica, mediante colloquio, della prestazione e del raggiungimento, o meno, degli obiettivi assegnati, da effettuarsi entro aprile di ogni annualità.