



Comune di Ascoli Piceno

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione

01. PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni è prevista nell'articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo 150/2009, con lo scopo di rilevare le modalità di attuazione del sistema in relazione al ciclo della performance.

Il documento presente viene redatto sulla base del modello contenuto nella delibera CIVIT n.23/2013

02. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa fa riferimento ai risultati complessivi conseguiti dall'ente con particolare riguardo agli obiettivi trasversali. Si tratta quindi prevalentemente di attività connesse ad adempimento o a prescrizioni comuni a tutti i settori dell'ente che, laddove necessario, possono essere differenziate in relazione alla specificità delle funzioni attribuite

03. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale, con riferimento ai Dirigenti, corrisponde al conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati ai settori di competenza. In tal caso, il monitoraggio è avvenuto mediante, sia a costanti interlocuzioni, sia in occasione di verifiche periodiche, sia mediante l'acquisizione di relazioni sullo stato di avanzamento.

Nel caso di performance individuale dei dipendenti, l'assegnazione avviene per opera del dirigente titolare del settore di appartenenza e il monitoraggio avviene in occasione della relazione annuale sulla performance.

04. L'ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

A seguito dell'adozione dei PIAO il ciclo della performance avviene in modalità integrata con gli altri documenti di programmazione e pianificazione dell'ente. Il sistema di valutazione prende in considerazione gli obiettivi contenuti nel piano della performance che risultano quale espressione della funzione di indirizzo e forniscono le indicazioni per l'attuazione concreta e il conseguimento dei risultati attesi

05. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD

Nel piano delle performance è previsto che a ciascun obiettivo sia assegnato almeno un indicatore che esprima uno standard, cioè una dimensione attesa. L'indicatore può essere dimensionale, temporale, percentuale o quantitativo. Nell'esprimere la valutazione della performance si tiene conto del conseguimento degli indicatori

06. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

I risultati del sistema di valutazione sono raccolti nella relazione della performance e comunicati ai dirigenti ai fini della condivisione degli esiti

07. MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

L'Organismo di Valutazione partecipa alla verifica della coerenza degli obiettivi assegnati e assiste l'ente nel monitoraggio periodico sull'andamento della gestione

08. DIFFERENZIAZIONE DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI

I dirigenti hanno espresso la propria valutazione differenziando i punteggi attribuiti.

La valutazione dei dirigenti ha registrato una differenziazione in relazione al conseguimento degli obiettivi e ai parametri di tipo comportamentale

Dall'analisi dei risultati conseguiti, anche a seguito di colloqui con i vertici dell'ente si è riscontrato un diffuso conseguimento degli obiettivi che non ha richiesto l'applicazione di differenziazioni



09. ATTIVAZIONE PROCEDURE DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE

- Nel corso dell'anno in esame non si sono registrate richieste di conciliazione o procedure di riesame delle valutazioni espresse
- Nel corso dell'anno in esame si sono registrate n... richieste di riesame da parte di dipendenti e n.... di richieste di riesame da parte dei dirigenti



10. EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE

Si suggerisce di adottare un sistema di valutazione che consenta maggiore flessibilità e oggettività nell'espressione dei giudizi valutativi

Firma dell'organismo di valutazione