



Associazione intercomunale “Comuni del Parco Intercomunale delle Colline Carniche”

Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

Il presente documento costituisce il piano della performance 2015 per i dipendenti dei Comuni di Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo, facenti parte dell'Associazione Intercomunale del Parco delle Colline Carniche (Ente Capofila: Comune di Villa Santina). Esso non trova applicazione per i Titolari di P.O. poiché per questi ultimi vige il sistema definito con le deliberazioni giuntali di istituzione e pesatura delle Posizioni Organizzative alle quali ha fatto seguito il provvedimento di nomina del Sindaco del Comune Capofila.

Il Piano della Performance 2015 ha come fondamento la considerazione che nel corrente anno tutti i servizi e funzioni di competenza comunale sono stati gestiti in forma associata: per tale motivo si è profondamente modificata l'organizzazione ed il funzionamento degli Uffici. Infatti, sono stati attivati gli Uffici Comuni (es. Ragioneria, Ufficio Tecnico, Polizia Locale) e ove non sempre possibile si è disposta comunque la rotazione del personale per garantire gli Sportelli operativi nei singoli Comuni. Infatti, si è dovuto tenere presente che il numero complessivo dei dipendenti non è tale da consentire la contestuale presenza negli Uffici Comuni e nelle singole Sedi Municipali.

La mutata organizzazione ha determinato che ogni dipendente abbia visto modificato il proprio lavoro, il proprio ruolo e le proprie funzioni. Ha richiesto quindi uno sforzo, prima di tutto individuale e personale, per adattarsi alla gestione associata dei servizi e funzioni: in tale prospettiva, ed in ultima analisi, si è trattato anche di rimettersi in gioco professionalmente oltre che personalmente. Alcuni Servizi sono stati attivati in forma associata per la prima volta (es. Servizi Demografici) senza, peraltro, avere un modello prestabilito al quale fare riferimento.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene quindi di individuare il contenuto del Piano della Performance proprio nell'attuazione della gestione associata dei servizi e funzioni di competenza dei



Associazione intercomunale “Comuni del Parco Intercomunale delle Colline Carniche”

Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo

Comuni, dando atto che le rilevanti modifiche apportate nell'organizzazione comunale, come sopra evidenziate, sono state attuate con l'ulteriore, contestuale, sforzo di non apportare disagi significativi alle varie tipologie di utenti, in primis ai cittadini.

Il Piano ha inoltre la finalità di premiare chi ha capito l'importanza dello spirito associazionistico, chi ha saputo e voluto mettersi in gioco, accettando nuove sfide e nuovi obiettivi.

Per tale motivo si individuano n. 5 capacità strategiche e precisamente:

- la capacità di adeguarsi alla mutata organizzazione;
- la capacità di assumere nuovi ruoli e nuove mansioni;
- la capacità di affrontare problematiche e pratiche degli altri Comuni;
- la capacità di dare valore all'esperienza associativa;
- la capacità di usare gli strumenti di lavoro (ivi compresi i programmi operativi).

Vengono, quindi, predisposte delle schede in cui ogni capacità è descritta da indicatori comportamentali, in una sequenza da 1 a 4: il primo livello indica il livello di partenza e il livello n. 4 è relativo al livello di eccellenza. Pertanto il livello 1 rappresenta la dimensione negativa, il livello 2 sufficiente, il livello 3 positiva ed il livello 4 ottimale.

Per ogni capacità vengono attribuiti al massimo 20 punti e precisamente:

5 punti al livello 1

10 punti al livello 2

15 punti al livello 3



Associazione intercomunale “Comuni del Parco Intercomunale delle Colline Carniche”

Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo

20 punti al livello 4

Il punteggio totale massimo è quindi pari a 100.

La valutazione finale, riferita ad ogni dipendente, si esprimerà in un punteggio complessivo: affinché tale valutazione sia rilevante ai fini economici (es. salario accessorio) il dipendente dovrà posizionarsi, per ogni capacità al livello n. 2 ottenendo, quindi, il punteggio di 50. In caso contrario la valutazione non sarà produttiva di effetti economici.

I punteggi di cui sopra vengono attribuiti da ogni Titolare di P.O., per il personale allo stesso assegnato. Viene prevista una fase di concertazione tra i Titolari di P.O. e il Segretario Comunale, al fine di una omogeneità delle relative valutazioni.

Viene indicato il seguente percorso di valutazione, con la premessa, da tenere ben in evidenza, che si valutano comportamenti lavorativi visibili e non si giudicano le persone e che, necessariamente, il percorso viene abbreviato attesi i tempi di definizione del Piano:

- 1) Consegna del Piano ai dipendenti, con illustrazione dello stesso e delle finalità.
- 2) I dipendenti vengono invitati ad auto attribuirsi i punteggi relativi alle singole capacità.
- 3) Valutazione:

Le P.O. provvedono a:

- convocare e concludere entro e non oltre il mese di febbraio 2016 i singoli incontri di valutazione finale, con il personale interessato;
- “ripassare” le regole della valutazione, soffermandosi soprattutto sugli aspetti che presentano criticità;



Associazione intercomunale “Comuni del Parco Intercomunale delle Colline Carniche”

Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo

- prepararsi prima rivedendo gli appunti, riprendendo la descrizione delle capacità e degli indicatori e organizzando le informazioni utili raccolte;
- nel corso del colloquio, mettere a proprio agio il collaboratore (attenzione al clima!) e restare concentrati sull'obiettivo del colloquio, che è quello di rilevare i comportamenti organizzativi (non giudicare le persone) allo scopo di migliorare le prestazioni dei singoli e di conseguenza dell'organizzazione nel suo complesso;
- la valutazione deve essere suffragata da episodi e comportamenti concreti, non condizionata da come si pensa che un collaboratore (o se stesso) si comporterebbe in astratto;
- va confrontata la valutazione del Titolare di P.O. con l'autovalutazione del dipendente;
- ricordarsi che il posizionamento nei singoli livelli deve essere ponderato rispetto al fatto che il comportamento indicato è quello prevalente nella condotta del valutato. Nel dubbio, o se uno scalino non è completamente raggiunto, va prescelto quello inferiore o se possibile attribuito un punteggio intermedio;
- richiamare il senso ed il valore della valutazione (→ miglioramento), segnalando le problematiche e le criticità esistenti e concordare percorsi di miglioramento o formativi;
- valorizzare (premiare) gli sforzi di miglioramento comunque fatti dai singoli;
- stigmatizzare i comportamenti non funzionali (non le persone !) chiedendosi, insieme al valutato, che cosa si può fare insieme per modificare gli atteggiamenti inadeguati;
- raccogliere i suggerimenti o le richieste di modifiche del sistema, delle regole, delle schede, degli indicatori per portarle all'attenzione della conferenza dei responsabili;
- registrare in particolare le esigenze formative che emergono dalla valutazione, sia a livello individuale che di gruppo, comunicandole alla direzione per le decisioni sulle attività formative o per eventuali aggiunte o modifiche al piano formativo;
- se ritenuto opportuno indire apposita riunione a consuntivo dell'attività di valutazione per analizzare i risultati ottenuti, formulare proposte ecc;



Associazione intercomunale
**“Comuni del Parco Intercomunale
delle Colline Carniche”**

Villa Santina, Enemonzo, Lauco e Raveo

- stendere una relazione conclusiva e riassuntiva da consegnare alla direzione sull'andamento del processo, criticità, proposte ecc.

- consegnare al singolo dipendente la scheda riepilogativa conclusiva riferita alla valutazione finale: con il dipendente può essere, su sua richiesta, aperta una fase in contraddittorio, qualora insorgano eventuali contestazioni, con esame congiunto (valutatore/valutato, ed eventualmente Segr. Com.le) per individuare eventuali soluzioni condivise.

Una volta terminati i colloqui individuali con i singoli dipendenti, i Titolari di P.O. e il Segretario Comunale verificheranno assieme il percorso effettuato, gli esiti della valutazione e verranno condivise / discusse le criticità (e le buone pratiche) emerse nella gestione dei colloqui, le proposte di modifica (a schede e/o indicatori) e l'introduzione di miglioramenti: la revisione dovrà essere effettuata e validata entro la metà del mese di aprile.

In particolare saranno analizzate le prassi seguite dai responsabili per tendere ad una loro sempre maggiore uniformità ed omogeneità e saranno condivise e messe a disposizione di tutti le innovazioni e le modalità che hanno portato beneficio, introdotte dai singoli valutatori nei loro settori.

Villa Santina, dicembre 2015.-

* * * * *