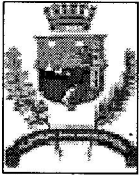


minuta



COMUNE DI ACI CASTELLO

PROVINCIA DI CATANIA

Il Segretario Generale

Prot.n. 0011824 del 24 MAG. 2012

AL DIRETTORE GENERALE
AI FUNZIONARI INCARICATI DI A.P.O.
AI FUNZIONARI INCARICATI DI A.P.
Alla Dott.ssa R. Ruvolo
LORO SEDI

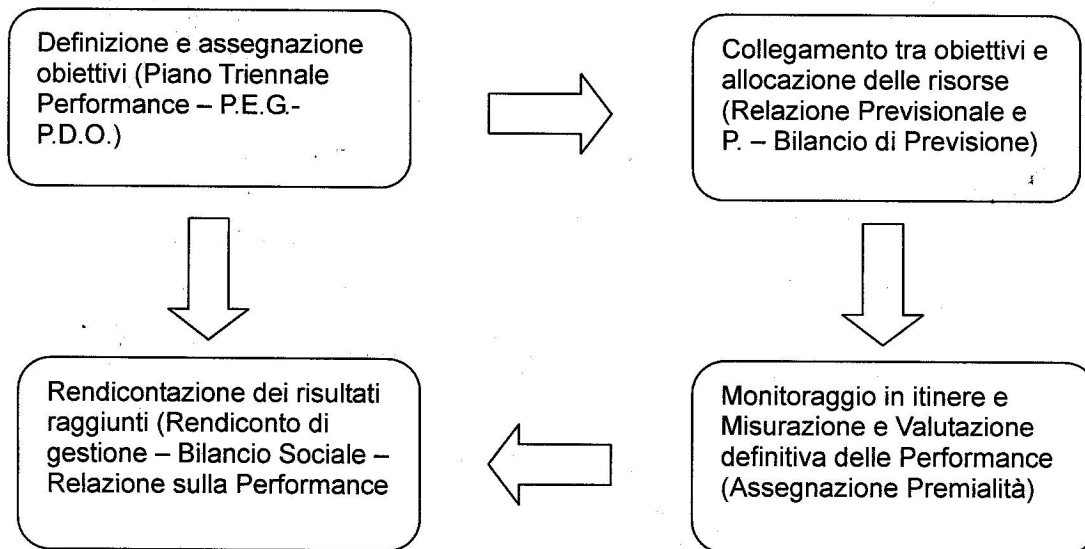
E, per conoscenza:

AL SINDACO
AL VICE SINDACO
AGLI ASSESSORI COMUNALI
SEDE

Oggetto: Applicazione della nuova metodologia di valutazione delle performance individuale ed organizzativa.

Facendo seguito alla precorsa corrispondenza in merito a quanto esposto in oggetto e tenuto conto che, con deliberazione della Giunta Comunale del 15/12/2011 al n. 182, esecutiva ai sensi di legge, è stata definitivamente adottata, con applicazione dal 2012, la nuova metodologia di valutazione delle performance elaborata dal N.V.I., in conformità ai nuovi principi e criteri ispiratori della cd. riforma Brunetta (D.lgs. n. 150/2009 – D.L.gs. n. 141/2011), si rende necessario rimarcare quanto segue:

a) il nuovo sistema di valutazione delle performance, sostituisce dal 1/1/2012, in toto, ogni metodologia e procedura di valutazione delle attività e prestazioni dei dipendenti dell'Ente, precedentemente in vigore, sia per quanto attiene la valutazione delle performance dei dipendenti titolari di A.P.O. e A.P. che dei dipendenti non titolari di A.P.O. assegnatari di premialità e compensi incentivanti la produttività previsti dalla contrattazione decentrata integrativa. Il nuovo sistema, infatti, in aderenza al principio della meritocrazia sulla assegnazione delle premialità incentivanti, prevede la obbligatorietà della valutazione e selettività, quale fase di chiusura del cd. Ciclo delle Performance.





b) nel quadro di tale sistema e dei principi ispiratori della riforma, la nuova metodologia implica la necessità, che, in via preliminare, venga:

- Adottato il Piano Triennale delle Performance, (Documento che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definendo gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente e della performance individuale), in contestualità con l'adozione della programmazione economico finanziaria, quale programmazione generale e strategica dell'Ente e individuazione dei macro obiettivi (Performance organizzativa);

- Individuati i collegamenti tra macro-obiettivi e risorse finanziarie in sede di R.P.P. – Bilancio di Previsione – Piano triennale OO.PP.;

- Effettuata la pianificazione di dettaglio degli obiettivi assegnati ai titolari di A.P.O. e collegamento con le risorse di bilancio in sede di P.E.G. e P.D.O (Performance individuale)

- Individuati i programmi e progetti-obiettivo incentivanti del personale da sottoporre alla validazione del N.V.I. (es.progetti I.C.I. – Museo – Celebrazione Matrimoni – Sicurezza viabilità, notifiche, ect.);

Tali adempimenti risultano indispensabili per la misurazione e valutazione delle performance individuali (Retribuzioni di risultato 2012, compensi incentivanti sui progetti obiettivo 2012, indennità ai Capi servizio 2012).

A tal proposito, mi preme evidenziare che la nuova metodologia di valutazione prevede le seguenti procedure di valutazione:

- Il N.V.I. provvede alla valutazione delle performance individuali dei titolari di A.P.O. e A.P., mediante un procedimento che prevede una ripartizione dei pesi (Max 60 punti per la valutazione dei risultati – Max 40 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi). Si allegano scheda 1 e scheda 2.
- I Dirigenti di Area procedono alla valutazione delle performance individuali del personale assegnato mediante un procedimento che prevede una ripartizione dei pesi (Max 20 punti per il grado di raggiungimento del risultato – Max 80 punti comportamento organizzativo)
- Il N.V.I. procede al monitoraggio in itinere e alla valutazione e misurazione della performance organizzativa sulla base degli obiettivi strategici e degli indicatori inseriti nel piano triennale delle performance (Relazione sulla performance).

Pertanto, tutto ciò premesso ed evidenziato, al fine di garantire il perfetto funzionamento del sistema di valutazione si raccomandano i destinatari della presente, ognuno per le proprie competenze, di attivare tutti i vari processi di programmazione e pianificazione, anche nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2012, iniziando ad organizzare dei tavoli di concertazione con gli Assessori di riferimento per la elaborazione degli obiettivi strategici del piano delle Performance.

A tal fine, ho incaricato la Dott.ssa Raffaella Ruvolo, data la preziosa esperienza acquisita nel progetto FormezPa sulla valutazione delle performance, di fornire un supporto tecnico a coloro che lo richiedano per la elaborazione della documentazione sopra indicata.

Rimango a disposizione, qualora ritenuto necessario dalla Direzione Generale, per fornire chiarimenti e delucidazioni operative, anche in apposita riunione.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Mario Trombetta

