



ASP CITTÀ DI BOLOGNA

Azienda pubblica di servizi alla persona

GESTIONE DELLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE IN ASP CITTA' DI BOLOGNA

LINEE GUIDA

1. PREMESSA

Il Piano delle Performance é un documento di programmazione previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (decreto Ministro Brunetta).

La finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo triennio, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini.

L'adozione è prevista a partire dal 2016. Il Piano della performance è un documento programmatico triennale da emanarsi entro il 31 dicembre di ogni anno, da allegare al Piano programmatico aziendale.

È adottato in stretta coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto.

Il contenuto del documento si articola attorno a due contenuti sostanziali: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'azienda; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale. L'ASP ha deciso già da quest'anno di recepire in via sperimentale il dettato normativo, avviando un percorso di innovazione all'interno dell'Ente.

Il decreto prevede altresì la pubblicazione della Relazione sulla Performance, quale documento consuntivo sui risultati raggiunti nell'anno.

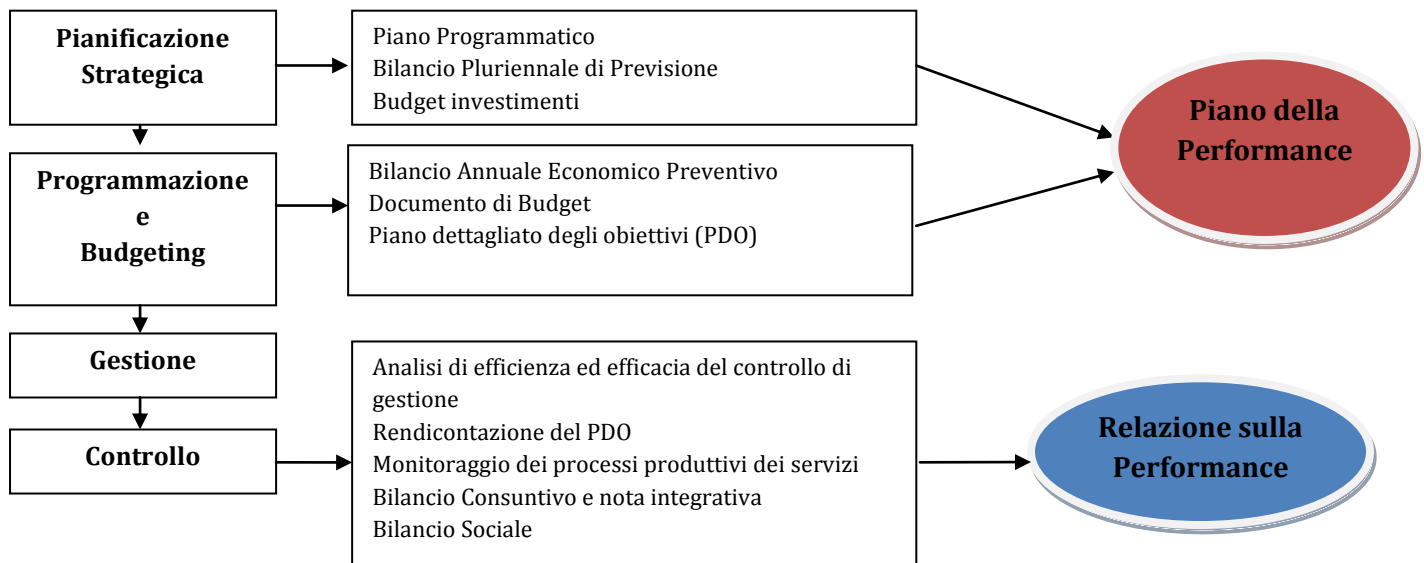
Principi generali:

Secondo l'art. 3 del Decreto Brunetta, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Misurare le performance significa: fissare degli obiettivi stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori che siano specchio fedele degli stessi rilevare sistematicamente (ad intervalli di tempo definiti) il valore degli indicatori.

2. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Documento viene redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e si inserisce all'interno del ciclo di gestione della performance per stabilire, su base triennale, indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione.

Lo schema sotto riportato chiarisce e mette a sistema i documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance nei due aspetti della pianificazione/programmazione e della rendicontazione.



In analogia con quanto previsto dal citato art. 169 del Testo Unico Enti Locali il Documento è unificato organicamente con il Piano Programmatico e il PDO, pertanto Piano Programmatico, Piano Dettagliato degli Obiettivi (in ASP non è presente il PEG) e Piano della Performance (che compendia e riassume i contenuti dei precedenti documenti) costituiscono un documento unitario.

3. LA VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE: I DIRIGENTI

In via sperimentale appare opportuno avviare un percorso di valutazione dei dirigenti dell'ASP.

Ciascun piano di valutazione è articolato su due livelli:

- dimensioni della valutazione che costituiscono i “pilastri” del sistema e definiscono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione; possono avere diversa rilevanza e quindi possono essere oggetto di ponderazione;
- ambiti della valutazione che costituiscono le articolazioni di ciascuna dimensione e ne specificano la natura e il contenuto.

Per l'erogazione degli incentivi vengono ipotizzate le seguenti 3 dimensioni:

1. La performance organizzativa (risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione);
2. I risultati raggiunti (si riferisce agli obiettivi assegnati a ciascuna posizione dirigenziale con il PDO);
3. Il Comportamento organizzativo.



A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance organizzativa concerne il contributo individuale che ogni direttore/dirigente di settore apporta alla performance di tutta l'ASP e vengono definiti con la direzione generale.

B) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI AMBITI DI DIRETTA RESPONSABILITA'

Gli obiettivi dovranno essere:

- correlati alla quantità e alla qualità di risorse disponibili;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- misurabili.

I Dirigenti provvederanno a corredare gli obiettivi di indicatori selezionati in modo da fornire informazioni distintive e rilevanti tali da rendere espliciti i livelli attuali e quelli attesi dei servizi e delle prestazioni erogate.

Se gli obiettivi sono giudicati dall'organo di valutazione privi dei requisiti di specificità e misurabilità, il predetto organo provvederà a disporre un rinvio motivato al dirigente il quale provvederà entro i termini stabiliti dallo stesso organo a corredare gli obiettivi dei requisiti richiesti.

C) VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione del comportamento organizzativo attiene alle modalità attraverso cui un individuo agisce e si relaziona all'interno dell'organizzazione.

Nella tabella che segue si esemplificano possibili fattori di valutazione:

COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO
1) <i>Problem Solving</i> Capacità di soluzioni problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge e regolamenti.
2) <i>Capacità di integrazione nei servizi</i> Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.
3) <i>Leadership</i> Capacità di guidare, motivare e dialogare con i propri collaboratori, capacità di gestire le relazioni;
4) <i>Capacità di lavorare in squadra (Team building)</i>



Capacità di lavorare in squadra, quindi riconoscere e valorizzare il contributo degli altri;
5) <i>Differenziazione</i> Capacità di misurare ed evidenziare diversità nei confronti dei propri collaboratori;
6) <i>Organizzazione efficiente delle risorse umane nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti</i>

4. LA VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE; LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E IL PERSONALE

Attualmente l'ASP Città di Bologna ha un sistema di valutazione per le Posizioni Organizzative ed il personale del Comparto.

La valutazione verte su due aspetti:

1. la valutazione individuale con l'obiettivo di verificare l'apporto soggettivo al buon andamento dell'azienda e al raggiungimento degli obiettivi;
2. gli obiettivi di *budget* che vertono in obiettivi di mantenimento degli *standard*, il miglioramento della qualità delle prestazioni, la coerenza rispetto alle risorse messe a disposizione.

Tale modello prevede:

- L'inserimento nel documento di budget degli obiettivi validati dall'OIV;
- La verifica dell'OIV sul grado di raggiungimento degli obiettivi;
- Il confronto con i responsabili di obiettivo;
- La valutazione del singolo obiettivo;
- La valutazione individuale riservata al responsabile di servizio/dirigente.

La valutazione degli obiettivi vale il 60%;

La valutazione individuale vale il 40%.