

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI CERVIA**

Approvato con delibera di Giunta comunale n. 214 del 29/12/2011 e modificato con Delibera di Giunta comunale n. 73 del 06/05/2014

PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale avente qualifica dirigenziale del Comune di Cervia è approvato con delibera di Giunta Comunale, previa informazione ed eventuale concertazione con la delegazione sindacale dell'ente.

Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al sistema è connessa l'erogazione della retribuzione di risultato, tesa a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi, con particolare riferimento agli obiettivi raggiunti, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste un'importanza strategica per il Comune di Cervia; il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi; per questa ragione si collega al piano della performance ed alle procedure del PEG e del controllo di gestione. Deve inoltre essere equilibrato e trasparente, per far sapere su quali parametri si fonda la valutazione, quando si fa e da chi è fatta.

Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo valutato di comprendere le decisioni del valutatore, dialogare ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dello stesso; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione e alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

Valutare significa osservare il lavoro e le sue trasformazioni, leggere le professionalità e le competenze presenti nell'ente in ottica prospettica, con riferimento ad eventuali cambiamenti del modello organizzativo.

La valutazione deve avere ad oggetto performance e risultati, non le caratteristiche delle persone.

Rispetto alla qualità del servizio reso dall'Ente all'utenza, occorre che il valutatore tenga conto di alcune considerazioni all'atto della valutazione della prestazione dei propri dipendenti/collaboratori.

L'orientamento del valutato verso l'utenza rappresenta sempre un valore forte; questo orientamento si indirizza non solo nei confronti dell'utente esterno fruitore dei servizi comunali, ma anche verso l'utente interno, con il quale si condividono il senso di appartenenza al medesimo Ente e le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Rispetto al rapporto diretto con il cliente esterno sono da promuovere e sviluppare tutti i comportamenti tesi ad una facile reperibilità, all'ascolto e alla risposta risolutiva per l'utente, nonché all'assunzione di responsabilità rispetto al servizio finale da erogare.

Rispetto al rapporto con l'utente interno sono da valutare positivamente tutti quei comportamenti che vanno verso un modello di lavoro integrato all'interno ed all'esterno del Settore di riferimento.

Per conseguire questo obiettivo si valuterà l'ascolto reciproco e l'assunzione di responsabilità per il servizio finale da erogare.

L'attuale modello organizzativo della dirigenza ha superato il precedente sistema basato sul modello funzionale, orientandosi a favore di un modello gestionale basato sulla capacità di lavorare in team e per progetti.

La nuova organizzazione presuppone pertanto un coinvolgimento più diretto di tutte le posizioni dirigenziali, con conseguente assunzione di responsabilità a carattere trasversale; ciò si esplica principalmente attraverso le decisioni assunte collegialmente dalla Direzione Operativa, alla quale ogni Dirigente apporta le proprie conoscenze specifiche e dalla quale sono diramate uniformemente le direttive per svolgere l'attività complessiva dell'Ente.