

COMUNE DI SERRAVALLE PISTOIESE

Servizio Risorse Umane e Società Partecipate – Anno 2024

OBIETTIVO			
N.	Titolo	Peso*	Tipologia ¹
1	Approvazione nuovo Regolamento sulla Performance		Obiettivo individuale
<p>Descrizione : con nota dell'11 dicembre 2023 il Ministero per la PA ha comunicato che è stata firmata la direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici. Occorre pertanto darne applicazione, adottando un nuovo regolamento in sostituzione dell'attuale ormai obsoleto.</p>			
INDICATORI ASSOCIATI			
Descrizione		Target/Valore atteso	
<p>Secondo la direttiva, ogni amministrazione deve prevedere che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership", soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili, quali, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati e il "far accadere le cose", la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance; per quanto riguarda la formazione, ai dirigenti viene affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano, divenendo quindi fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale.</p> <p>Gli effetti attesi sono importanti perché un riordino accurato avrà riflessi sull'operatività dei servizi, favorendo la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi ed incentivando comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.</p>		<p>1) Superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, prevedendo l'utilizzo combinato delle seguenti forme di valutazione:</p> <p>a) valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma anonima, un giudizio sul proprio superiore;</p> <p>b) valutazione fra pari, nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante;</p> <p>c) valutazione collegiale (denominata "calibration"), nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi – preventive e successive – di confronto tra responsabili;</p> <p>d) valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico).</p> <p>2) Valorizzazione del merito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - misurando la capacità del dipendente di esprimere le proprie competenze e le proprie virtù, oltre che individuare le aree di miglioramento - favorendo il "benessere" del 	

dipendente e cercando di spronare le persone nella ricerca del risultato, cogliendo le loro potenzialità e orientandole a svolgere le funzioni più adatte alle loro caratteristiche. Ciò anche al fine di contrastare il preoccupante fenomeno della "diaspora" dei dipendenti, accentuatosi in questi ultimissimi anni.

3) Valutazione dei comportamenti: la "leadership"

a) ai fini della valutazione della performance individuale dei funzionari responsabili PO, la leadership rappresenta una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione affinché le amministrazioni possano efficacemente raggiungere gli obiettivi prefissati; la leadership dovrebbe essere orientata soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché allo sviluppo ed alla crescita individuale dei dipendenti.

4) Introduzione di ulteriori forme di premialità, attraverso:

a) la valorizzazione del personale destinatario di incarichi di particolare rilevanza e complessità mediante l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi, il conseguimento dei quali possa significativamente contribuire al livello di performance complessivo;

b) definizione di criteri e modalità per l'assegnazione di premi e riconoscimenti "ulteriori" rispetto a quelli strettamente collegati al ciclo della performance che possano andare a riconoscere il contributo fornito dal personale in particolari situazioni o con riferimento a specifiche attività.

Per la realizzazione di quanto sopra esposto, si stima necessario l'atto deliberativo della Giunta comunale che adotta l'apposito regolamento, una riunione propedeutica con i Funzionari titolari di PO per le eventuali osservazioni alla bozza di regolamento, nonché una riunione

	con le OO.SS. per la concertazione.	
FASI DI REALIZZAZIONE		
Descrizione	Tempistica	
Fase propedeutica di studio e confronto	Aprile 2024	
Avvio fase di elaborazione	Luglio 2024	
Conclusione operazioni con approvazione Regolamento	Dicembre 2024	
DIPENDENTI COINVOLTI ²		
Nominativo	Categoria	Contributo % stimato
DANIELE BENEDETTI	D	
RISORSE FINANZIARIE		
Capitolo	Importo	
CAPITOLI U.O. RISORSE UMANE		
NOTE ³ :		

* Eventuale: Il peso è riportato come assegnato in conformità al SMVP

¹ Indicare se: obiettivo di settore o di U.I.O. (valutabile per tutti i dipendenti senza differenza di contributo % stimato);

obiettivo specifico (valutabile solo per alcuni dipendenti in base al contributo % stimato);
obiettivo individuale (della sola PO/AP).

² Compilare soltanto per obiettivi specifici.

³ Indicare se: obiettivo pluriennale (con fasi di avanzamento e tempistica nel periodo pluriennale);
obiettivo trasversale (indicare gli altri settori/aree/servizi compartecipi e con quali modalità