

Ciclo della Performance

Regione Siciliana



 ARANCIA-ICT
#Progettare_Digitale

Programma I giornata di laboratorio

- **Introduzione – Il ciclo di gestione della performance**
- **Esercitazione 1 - "Trova l'errore "**
- **Esercitazione 2 - "Elaborazione indicatori"**

Ore 9:00 – 11:30

-
- **Coffee break**

Ore 11:30 – 11:50


-
- **Esercitazione 3 "Cascading obiettivi"**

Ore 11:50 – 14:00

Obiettivi del laboratorio

- ❑ **Accrescere la cultura della valutazione della performance in Regione Siciliana**
- ❑ **Migliorare le competenze dei dipendenti regionali nell' attività di definizione degli obiettivi di performance organizzativa ed operativa e in quella di individuazione dei relativi indicatori**
- ❑ **Trasferire la conoscenze delle funzionalità dell'applicativo Gzoom in capo ai CRA**

Misurare e valutare



La Performance intesa ⁽¹⁾ come priorità dell'amministrazione in quanto in grado di guidare l'agire amministrativo

Misurazione e Valutazione



MISURARE

permette di identificare quali risultati sono stati raggiunti.



VALUTARE

permette di orientare l'organizzazione in ottica di un miglioramento continuo.

La Riforma

La Riforma «Brunetta»

Il *ciclo delle performance* introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009 e poi rafforzato dal D.lgs 74/2017 stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti [...]».

D.Lgs. 150/2009 art. 3, c. 2

Aspetti fondamentali della Riforma Brunetta

Tra le principali novità proposte dalla Riforma Brunetta si segnalano:

1. l'introduzione del **concetto di "performance"** e, al contempo, di un ciclo di gestione della performance medesima, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al miglioramento e al riconoscimento del merito;
2. la previsione di uno stretto collegamento tra **performance, valutazione, premialità e trasparenza**;
3. una **procedura semplificata per le sanzioni disciplinari**, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento;
4. il **rafforzamento delle responsabilità dirigenziali**.

La Riforma Madia

Successivamente, il restyling del pubblico impiego è proseguito con la Riforma Madia, nata dall'esigenza di:

- Ridurre i costi.
- Semplificare le procedure.
- Contrastare la corruzione.
- Garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

D.Lgs. 74/2017

- ❑ Valutazione della performance «a cascata» da parte di ciascuna amministrazione (dall'amministrazione nella sua totalità, alle singole unità organizzative e aree di responsabilità, fino ad arrivare ai singoli dipendenti).
- ❑ Attribuzione agli OIV di compiti di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance.
- ❑ Carattere determinante della valutazione della performance in riferimento all'erogazione di premi o all'attribuzione di sanzioni disciplinari.
- ❑ Partecipazione dei cittadini/stakeholder alla misurazione della performance

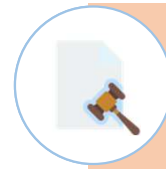
Come si costruisce un buon ciclo della performance?

Le caratteristiche del performance management

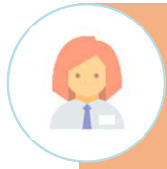
Il Ciclo delle performance è uno strumento per **capire**, per **migliorare** e per **comunicare**. Attraverso la valutazione condotta durante il ciclo, un'amministrazione dotata di organizzazione complessa ha la possibilità di governarsi ed orientarsi al risultato.



Il Ciclo della Performance riguarda in modo diretto le strutture organizzative **coinvolgendone le persone**, le **attività**, i **ruoli** ed i **comportamenti**.



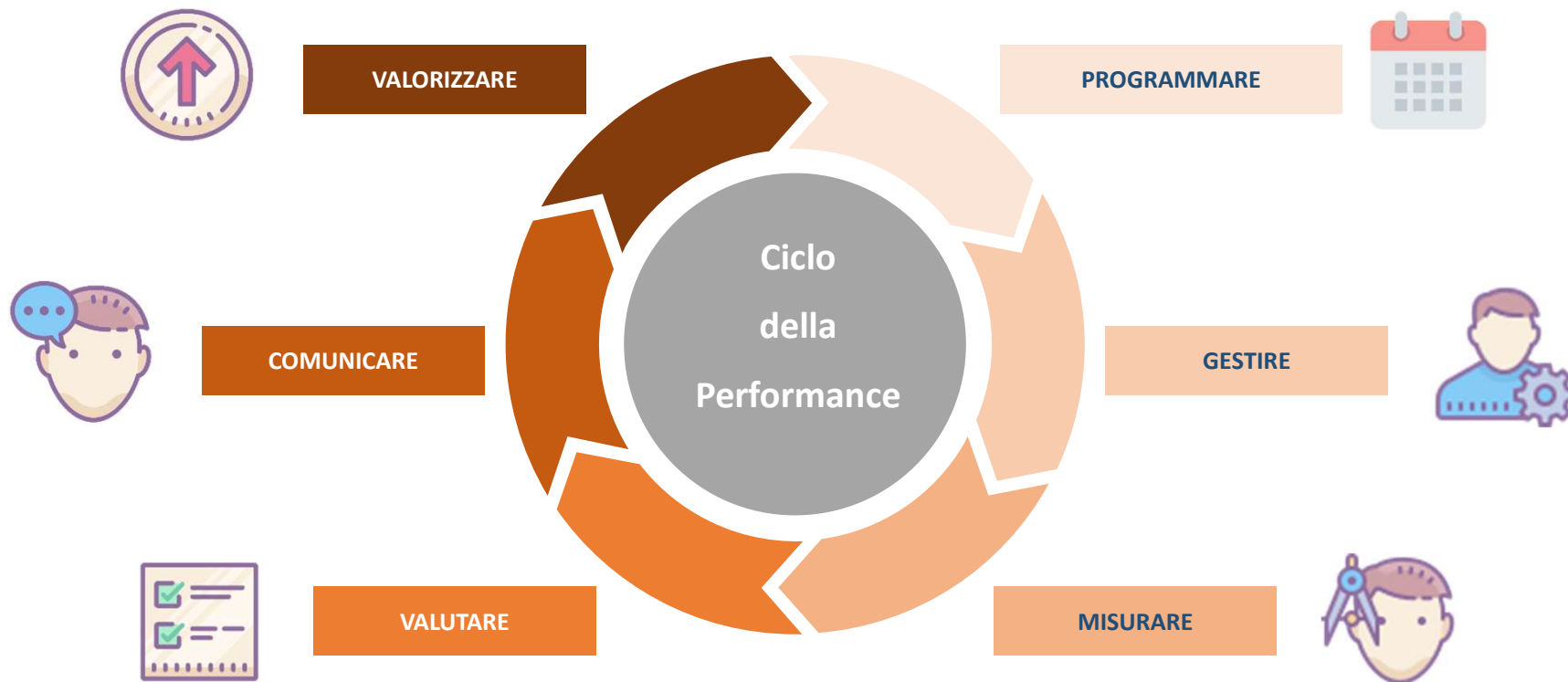
Un buon **sistema di regole** è in grado di fronteggiare situazioni che pregiudicano il raggiungimento degli obiettivi.



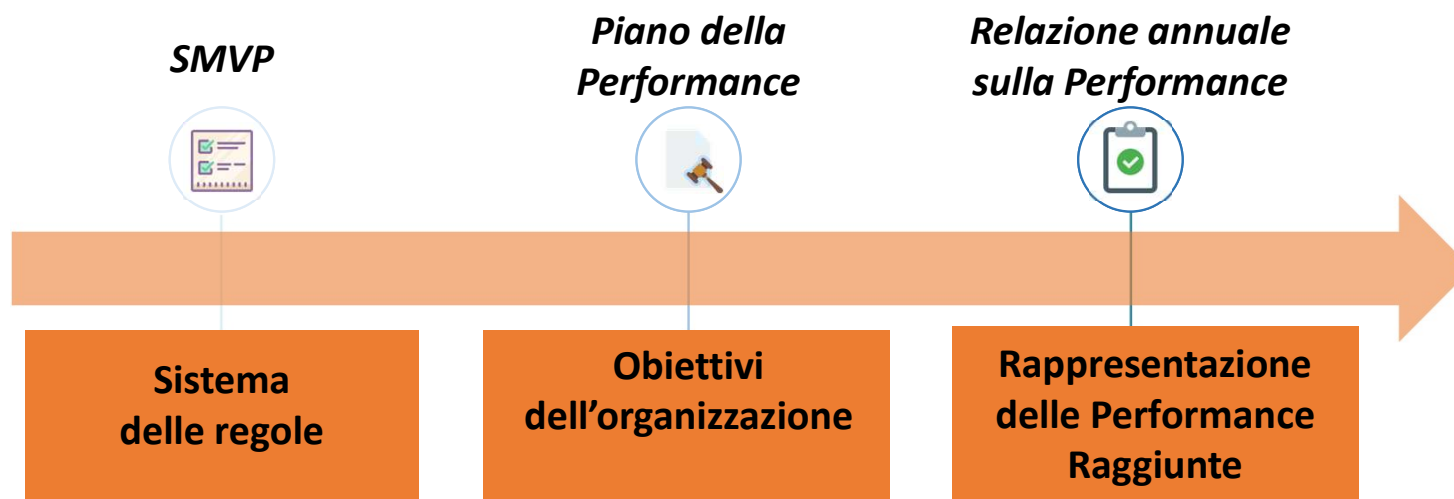
I singoli, all'interno dei processi che costituiscono il Ciclo della Performance, affrontano **dinamiche di natura negoziale** che possono sfociare in opportunità di crescita o in situazioni di conflitto.



Le regole devono favorire **comportamenti collaborativi e cooperativi**, evitando il proliferare di atteggiamenti individualisti che pregiudicano il raggiungimento dell'obiettivo ultimo: creare **VALORE PUBBLICO**.



I principali strumenti per la gestione del Ciclo della Performance



Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

Un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.
(DFP LG n.2)



Il SMVP al fine di contemperare l'esigenza di coerenza con il quadro normativo, ma anche di fornire concreti strumenti di applicazione, dovrebbe prevedere esplicite indicazioni riguardanti:

- ❑ la sua **finalità** in relazione alla tipologia di amministrazioni ed alle situazioni di contesto;
- ❑ la tipologia di **obiettivi** e la loro articolazione in informazioni base;
- ❑ le caratteristiche e la correlazione tra **performance organizzativa ed individuale**;
- ❑ i **tempi** e le **scadenze** del ciclo nonché i documenti a queste ultime correlate;
- ❑ la relazione tra oggetti e processi della valutazione con i diversi livelli di **responsabilità**;
- ❑ le **modalità di gestione** delle principali situazioni “fuori standard”;
- ❑ gli **strumenti** (format, sistemi informativi, procedure interne, ecc.) di supporto ai diversi attori.

Il Piano delle Performance

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs del 27 ottobre 2009, n. 150, le Pubbliche Amministrazioni devono adottare il Piano della performance, che è un documento programmatico triennale.

Tale documento **individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione** della performance dell'amministrazione, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.



La programmazione degli obiettivi

DEFINIZIONE OBIETTIVI

In questa fase si mira ad orientare le **performance delle strutture** in funzione delle **politiche e degli impatti attesi**. L'obiettivo a cui tendere è creazione di **Valore Pubblico**, al fine di migliorare le politiche, i servizi e il livello di benessere dei loro destinatari, sia interni sia esterni.



Fanno riferimento a orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione di medio periodo.

Declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle organizzazioni.

Fanno riferimento agli obiettivi operativi o parti di esso, assegnati direttamente al personale, sulla base dei quali è effettuata la valutazione individuale.

Obiettivi ed indicatori



Obiettivo

*gli **obiettivi** esprimono i traguardi che l'ente si pone di raggiungere nel ciclo annuale e triennale attraverso l'agire delle persone e delle strutture organizzative.*

Indicatori

*gli **indicatori** sono gli strumenti che consentono di monitorare l'andamento qualitativo e quantitativo degli obiettivi e dell'agire amministrativo, sia in termini collettivi che individuali; essi consentono di "fotografare" l'andamento e l'evoluzione di un certo fenomeno nel tempo.*

Obiettivi ed indicatori

Obiettivo: Un risultato specifico da realizzare in un determinato periodo di tempo.



Come misurarlo?

Individuando per ogni obiettivo 1 o più indicatori e relativi target.

Un obiettivo senza un metro di misura e i relativi valori attesi resta una mera aspirazione.



Obiettivo	Indicatore	Algoritmo	Regola di calcolo	Target
<i>Avviare il processo di digitalizzazione del patrimonio librario</i>	<i>Percentuale volumi digitalizzati</i>	<i>Numero volumi digitalizzati / totale dei volumi</i>	<i>Percentuale in aumento</i>	<i>5%</i>
Cosa voglio realizzare?	Come misuro i progressi effettuati?	Quale è la formula della misura?	Come calcolo i punteggi associati al risultato raggiunto?	Dove voglio arrivare?

Le tipologie di indicatori

Le principali categorie di indicatori sono:



Gli indicatori di OUTCOME

Sono indicatori che misurano l'impatto che le iniziative valutate hanno generato in termini di benefici per cittadini, imprese e più in generale portatori di interesse.



Gli indicatori di OUTPUT

Sono gli indicatori che misurano la realizzazione, la gestione o l'avanzamento di servizi e prodotti funzionali al raggiungimento degli obiettivi. Hanno una più diretta correlazione con la qualità, efficacia ed efficienza dei servizi erogati. In tal senso si collocano ad un livello più operativo rispetto a quelli di outcome, fermo restando la correlazione logica che li lega tra loro.

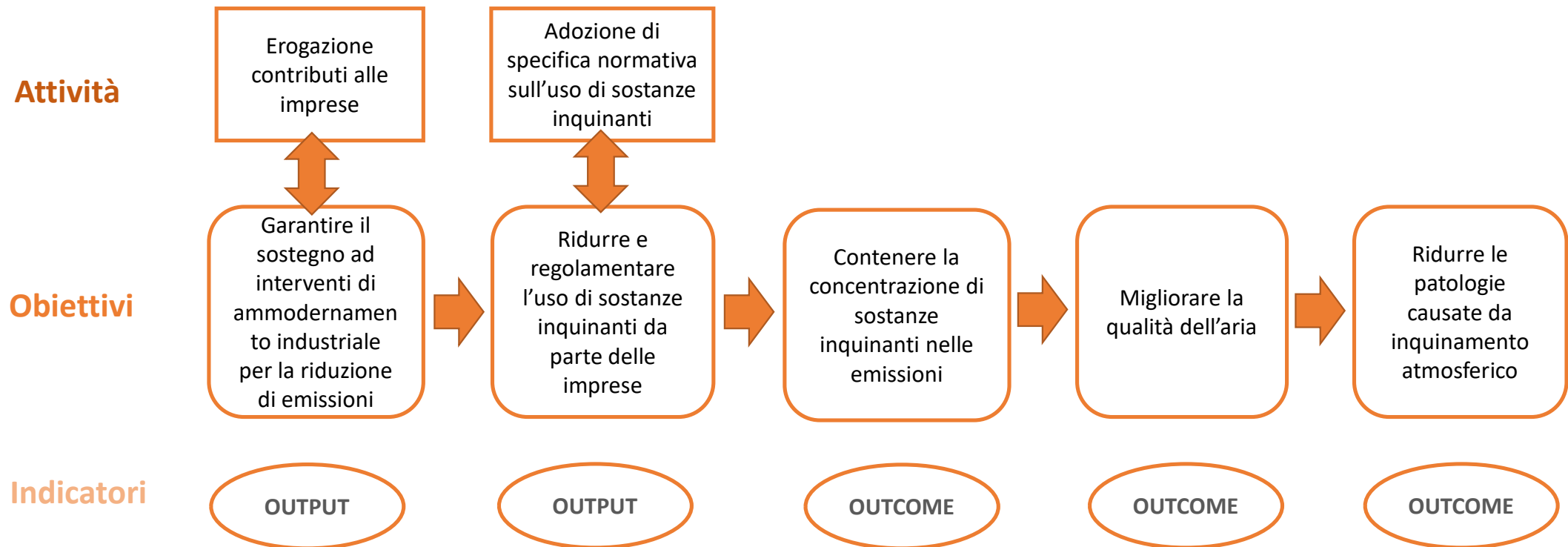


Gli indicatori di STATO DELLO SALUTE

Accanto alle due precedenti categorie di indicatori se ne affianca una terza che attiene al funzionamento dell'organizzazione con particolare riferimento alla capacità di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Gli indicatori di outcome e di output

All'interno della classificazione outcome/output esistono livelli scalabili ed intermedi di cui è necessario avere consapevolezza.

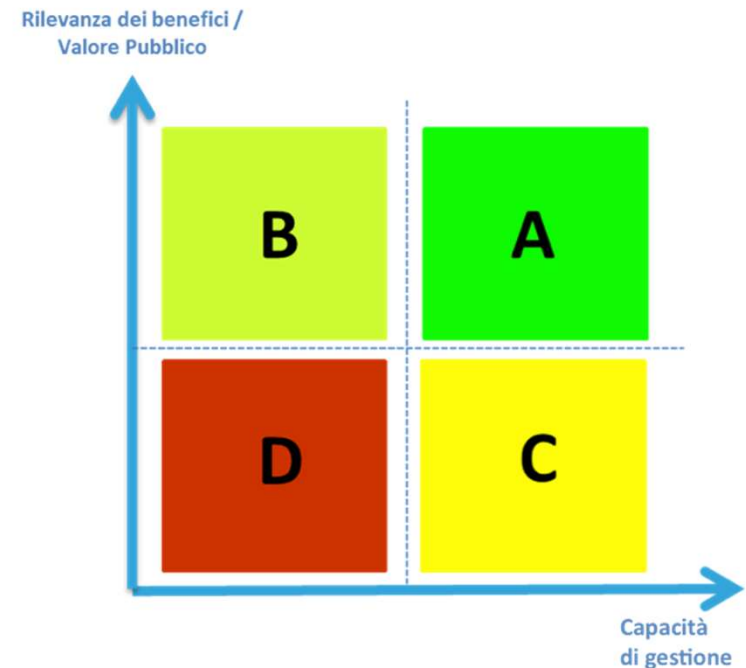


Aree strategiche	Outcome (impatti)	Obiettivi strategici espressi in termini di output (prodotti)
Sicurezza e legalità	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dei reati commessi • Riduzione dei delitti e dei danni connessi ai reati • Riduzione dell'entità dei danni patrimoniali o dei furti 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento delle ore di pattugliamento • Riduzione dei tempi di risposta alle chiamate di intervento • Incremento del numero dei reati investigati
Sostenibilità ambientale e sviluppo urbanistico	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del flusso del traffico • Riduzione dei tempi di percorrenza • Riduzione del numero di incidenti stradali nel territorio urbano 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di una circonvallazione • Incremento dei Km di strada ammodernata • Aumento dell'estensione del territorio a traffico limitato
Welfare	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del numero dei ragazzi che conseguono più elevati livelli di istruzione • Aumento del numero dei ragazzi che frequentano la scuola • Aumento del numero dei ragazzi che trovano un lavoro • Riduzione del numero dei ragazzi coinvolti in attività criminali 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare iniziative di recupero per giovani a rischio di dispersione • Aumentare il numero di programmi educativi • Potenziare l'attività di reinserimento

Quali indicatori scegliere?

In altri termini ogni potenziale indicatore potrebbe, come proposto in figura, essere posizionato in un sistema bidimensionale a due variabili:

- ❑ **Rilevanza dei benefici / Valore Pubblico**, inteso come il livello di significatività che assume per i portatori di interesse;
- ❑ **Capacità di gestione**, riferita alla potenzialità dell'Amministrazione di incidere sull'andamento dell'indicatore.



1.1 DIPARTIMENTO MOBILITÀ, QUALITÀ URBANA, OPERE PUBBLICHE, ECOLOGIA E PAESAGGIO

Indicatore	Codice	Tipologia	Dimensione	Fonte Informativa	Modalità Alimentazione	Struttura Alimentante	Formula	Regola di calcolo	Unità di misura	Struttura Organizzativa	Categoria	Politica
Tasso di incremento dei centri di raccolta rifiuti differenziati	MOB_1	Strategico	Strategia	Dati regionali	M (Manuale)	Sezione Ciclo rifiuti e bonifiche	(Numero centri di raccolta rifiuti differenziati nell'anno n in corso - Numero di centri di raccolta rifiuti differenziati nell'anno n-1)/ Numero di centri di raccolta rifiuti differenziati nell'anno n-1	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Mobilità, Qualità urbana, Opere Pubbliche, Ecologia e Paesaggio	Complesso	Ecologia
Tasso di potenziamento degli impianti destinati al recupero delle frazioni organiche e secche	MOB_2	Strategico	strategia	Dati regionali	M (Manuale)	Sezione Ciclo rifiuti e bonifiche	Numero di impianti potenziati destinati al recupero delle frazioni organiche e secche/ Numero degli impianti totali destinati al recupero delle stesse frazioni	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Mobilità, Qualità urbana, Opere Pubbliche, Ecologia e Paesaggio	Complesso	Ecologia
Tasso di ristrutturazione degli impianti per la selezione di rifiuti differenziati	MOB_3	Strategico	Strategia	Dati regionali	M (Manuale)	Sezione Ciclo rifiuti e bonifiche	Numero di impianti regionali per la selezione dei rifiuti differenziati ristrutturati / Totale degli impianti regionali per la selezione dei rifiuti differenziati	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Mobilità, Qualità urbana, Opere Pubbliche, Ecologia e Paesaggio	Complesso	Ecologia
Tasso di incremento del personale specializzato impegnato nell'impiantistica pubblica nel 2020	MOB_4	Strategico	Strategia	Dati regionali	M (Manuale)	Sezione Lavori pubblici	(Numero unità di personale specializzato impegnato nell'impiantistica pubblica nell'anno n in corso - Numero unità di personale specializzato impegnato nell'impiantistica pubblica nell'anno n-1) / Numero unità di personale specializzato impegnato nell'impiantistica pubblica nell'anno n-1	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Mobilità, Qualità urbana, Opere Pubbliche, Ecologia e Paesaggio	Complesso	Ecologia
Tasso di efficacia nella bonifica dei siti	MOB_5	Strategico	Strategia	Dati regionali	M (Manuale)	Sezione Ciclo rifiuti e bonifiche	Numero di siti bonificati / numero di siti da bonificare	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Mobilità, Qualità urbana, Opere Pubbliche, Ecologia e Paesaggio	Complesso	Ecologia

1.1 DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO, INNOVAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO

Indicatore	Codice	Tipologia	Dimensione	Fonte Informativa	Modalità Alimentazione	Struttura Alimentante	Formula	Regola di calcolo	Unità di misura	Struttura Organizzativa	Categoria	Politica
Esportazioni complessive	SE_1	strategico	strategia	ISTAT - Coeweb	A (automatica)	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Valore dei trasferimenti di beni (merci) e di servizi da operatori residenti in Puglia a operatori non residenti (Resto del mondo).	Euro in crescita	€	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	semplice	Sviluppo Economico, Innovazione e Infrastrutture
Numero di Regioni/Stati esteri con cui si sono attivati degli accordi	SE_2	strategico	strategia	Regione Puglia CIFRA	M (manuale)	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Numero di regioni/stati esteri con cui si sono attivati degli accordi	Volume in crescita	Numero	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	semplice	Sviluppo economico, Innovazione e Infrastrutture
Gradi di apertura internazionale	SE_3	strategico	strategia	ISTAT - Coeweb	A (automatica)	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Interscambio regionale (dato dalla somma di importazioni ed esportazioni) / prodotto interno lordo	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	complesso	Sviluppo economico, Innovazione e Infrastrutture
Tasso di innovazione del sistema produttivo	SE_4	strategico	strategia	ISTAT - BDI politiche di Sviluppo	A (automatica)	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Numero Imprese pugliesi con più di 10 addetti che hanno introdotto innovazioni tecnologiche (di prodotto e processo) nel triennio precedente la rilevazione/ Numero totale imprese regionali di industria, costruzioni (ATECO B-F) e di alcuni settori dei servizi.	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	complesso	Sviluppo economico, Innovazione e Infrastrutture
Tasso di diffusione delle PMI innovative	SE_5	strategico	strategia	registro imprese - PMI innovative	A (automatica)	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Numero Piccole e Medie Imprese (PMI) pugliesi iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese /Numero totale imprese italiane	Percentuale in crescita	%	Dipartimento Sviluppo economico, Innovazione, Istruzione, Formazione e Lavoro	Complesso	Sviluppo economico, Innovazione e Infrastrutture

Gli obiettivi

Cosa è un obiettivo?

Un risultato da realizzare in un determinato periodo di tempo

Come misurare?

Individuando per ogni obiettivo uno o più indicatori e i relativi target. Un obiettivo senza un metro di misura e i relativi valori attesi resta una mera aspirazione

Obiettivo	Indicatore	Algoritmo	Target
Cosa voglio realizzare?	Come misuro i progressi effettuati?	Quale è la formula della misura?	Dove voglio arrivare?
Avviare il processo di digitalizzazione del patrimonio librario	Percentuale volumi digitalizzati	Numero volumi digitalizzati / totale dei volumi	5% volumi




Come esprimere un obiettivo?

È opportuno esprimere l'obiettivo con un verbo che evochi ciò che ci si propone di raggiungere o conseguire:

- ❑ **Aumentare**: efficienza di una unità organizzativa;
- ❑ **Diminuire**: grado di insoddisfazione utenti;
- ❑ **Mantenere**: offerta di un servizio con minori risorse;
- ❑ **Migliorare**: qualità di un servizio;
- ❑ **Sviluppare**: nuovi servizi;
- ❑ **Creare**: nuovi canali di accesso a un servizio;
- ❑ **Ridurre**: tempi di attesa;
- ❑ **Rispettare**: cronoprogramma di un progetto;
- ❑ **Assicurare**: erogazione servizio nei tempi previsti.

Come esprimere obiettivi ed indicatori

È opportuno definire indicatori e target in modo che emerga in maniera chiara il valore del risultato da raggiungere:

Obiettivo	Indicatore	Target	
Potenziare il processo di digitalizzazione del patrimonio librario	<i>Numero di documenti digitalizzati</i>	140	
	<i>Numero di documenti digitalizzati</i>	140 <i>(base line anno precedente 100)</i>	
	<i>Numero di documenti digitalizzati/Numero di documenti da digitalizzare</i>	70%	

Gli indicatori

Non esiste un rapporto univoco tra obiettivo e indicatori.

È possibile individuare più indicatori che misurano il grado di realizzazione dell'obiettivo.

Obiettivo	Indicatori
Adeguare la disponibilità posti aula per la didattica	Nr. aule Nr. aule disponibili/nr. aule programmate Nr. studenti/nr. aule Nr. di reclami genitori per inadeguatezza aule

Qualora l'obiettivo sia generico e/o sia caratterizzato da più dimensioni è necessario utilizzare almeno un indicatore per ogni dimensione.

Obiettivo	Dimensioni	Indicatori
Migliorare la qualità degli uffici	Accessibilità fisica	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di giornate lavorative settimanali con apertura assicurata dello sportello/totale • Numero di giornate lavorative settimanali con apertura pomeridiana/totale
	Accessibilità multicanale	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di servizi accessibili via web/totale dei servizi erogati • Numero di servizi accessibili via telefono-fax-email/totale servizi erogati • Numero pratiche svolte via web/totale numero pratiche
	Tempestività	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo medio di erogazione del servizio • Tempo medio di attesa per l'accesso ai servizi • Tempo medio di risposta a una richiesta pervenuta via email-fax-telefono • Tempo medio di evasione di una pratica di segreteria • Numero di pratiche evase nel tempo previsto/totale pratiche evase
	Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di servizi per i quali sono pubblicate le tempistiche di risposta/totale servizi • Numero di informazioni disponibili in lingua straniera/totale delle informazioni

Gli indicatori

Obiettivo	Indicatori
<i>Presidio del territorio</i>	?

Gli indicatori

Obiettivo	Indicatori
<p>Presidio del territorio</p>	<p>?</p>
<p><i>L'obiettivo è vago, non è dichiarato l'ambito di miglioramento significativo per la misurazione della performance</i></p> <p><i>Più opportuno indicare:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Aumentare i presidi nei quartieri a rischio• Aumentare l'efficienza del servizio di presidio• Rendere maggiormente tempestivo l'intervento degli operatori	<p><i>c'è il rischio di fare riferimento a indicatori collegati a ambiti tematici differenti.</i></p>

Gli indicatori

Obiettivo	Indicatori
Assicurare l'aggiornamento del sito	Aggiornamento tempestivo contenuti

Gli indicatori

Obiettivo	Indicatori
Assicurare l'aggiornamento del sito	Aggiornamento tempestivo contenuti
Ok	Come lo misuro? Cosa intendo per tempestivo? Più opportuno indicare: Quota di aggiornamenti effettuati entro 24 ore dalla segnalazione

La performance individuale

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti del singolo all'interno dell'organizzazione.



Performance individuale: elementi valutativi

Secondo quanto prescritto dal D. Lgs n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, sia nel caso di dirigenti sia di personale, gli *ambiti di misurazione della performance individuale* sono i seguenti:

- Performance di risultato dell'unità organizzativa
- Performance di risultato individuale
- Comportamenti

I **risultati** costituiscono performance individuali oggettive, distinguibili in:

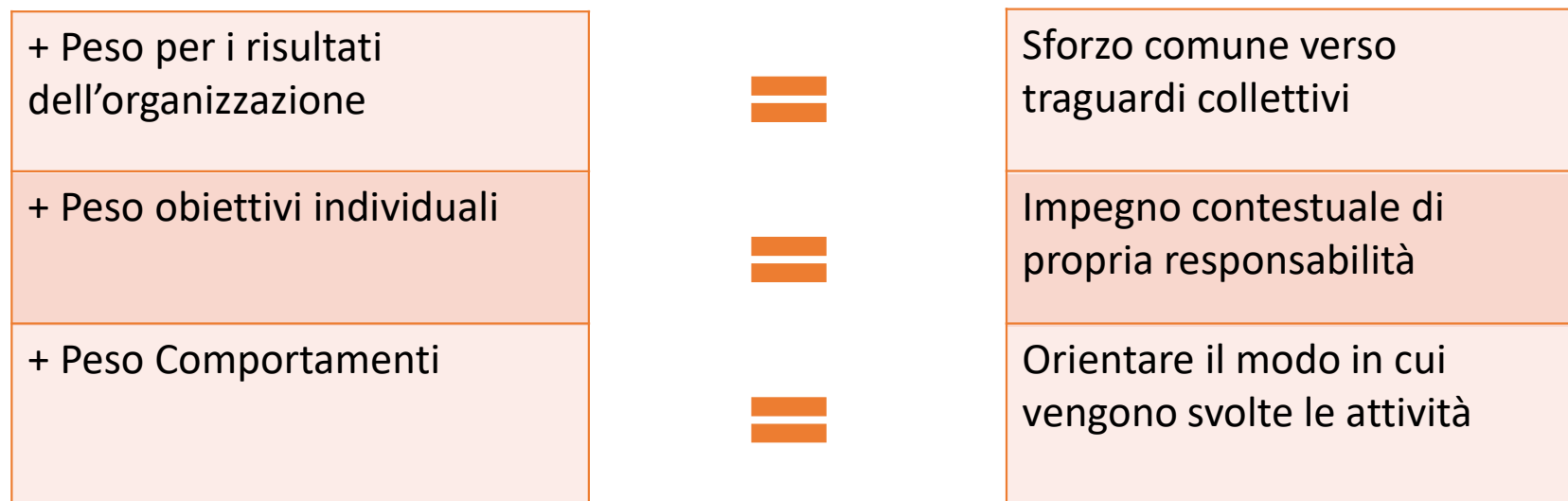
- risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza della Struttura di diretta responsabilità o appartenenza;
- risultati dell'amministrazione nel suo complesso o della Struttura sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati.

I **comportamenti**, invece, costituiscono performance individuali soggettive e riguardano la modalità di svolgimento di un'attività.

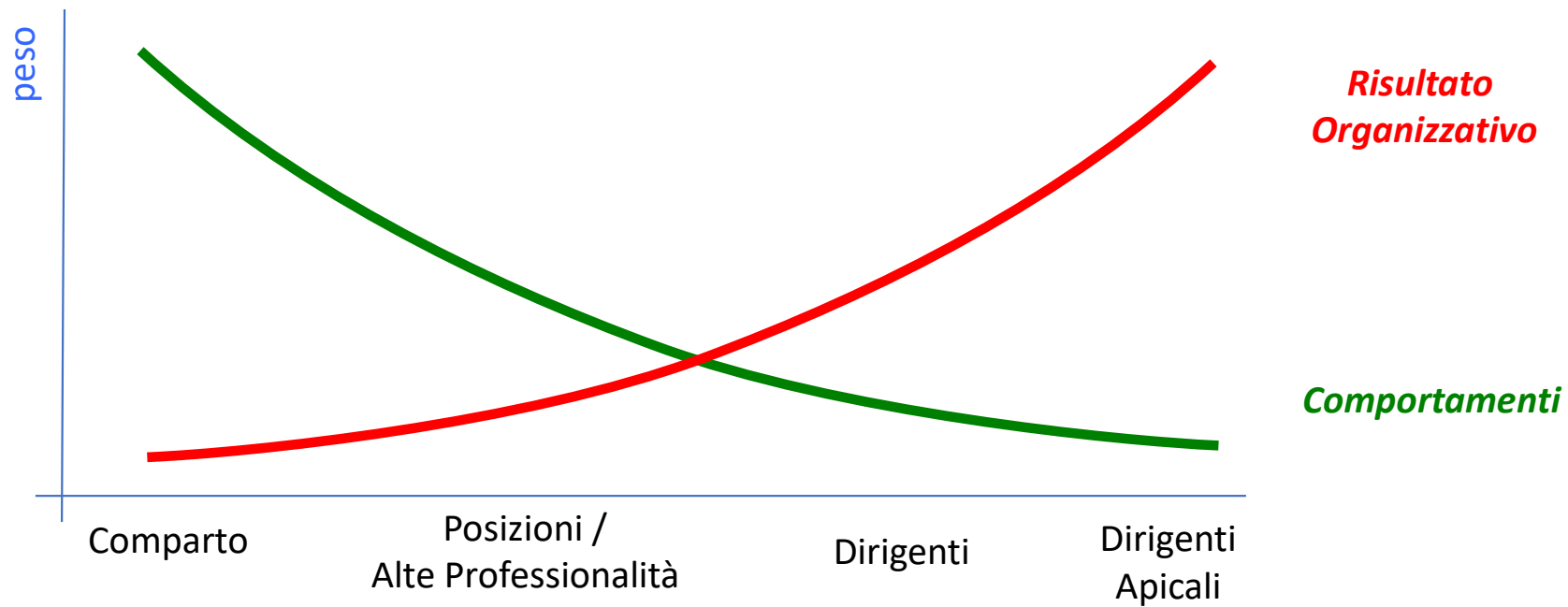


Il significato dei pesi nella performance individuale

La ponderazione



La ponderazione dei fattori valutativi



Grazie per l'attenzione
lucialibraro2@gmail.com

Programma II giornata di laboratorio

- **Introduzione**
 - **Esercitazione 4 - "Definizione Obiettivi Operativi apicali"**
 - **Esercitazione 5 - "Definizione Obiettivi Operativi "**
 - **Esercitazione 6 - "Definizione Obiettivi Triennali«**
-
- **Coffee break**
-
- **Presentazione Applicativo Gzoom**
 - **Inserimento OOA e OT**
- Ore 9:00 – 11:30
- Ore 11:30 – 11:50
- Ore 11:50 – 14:00

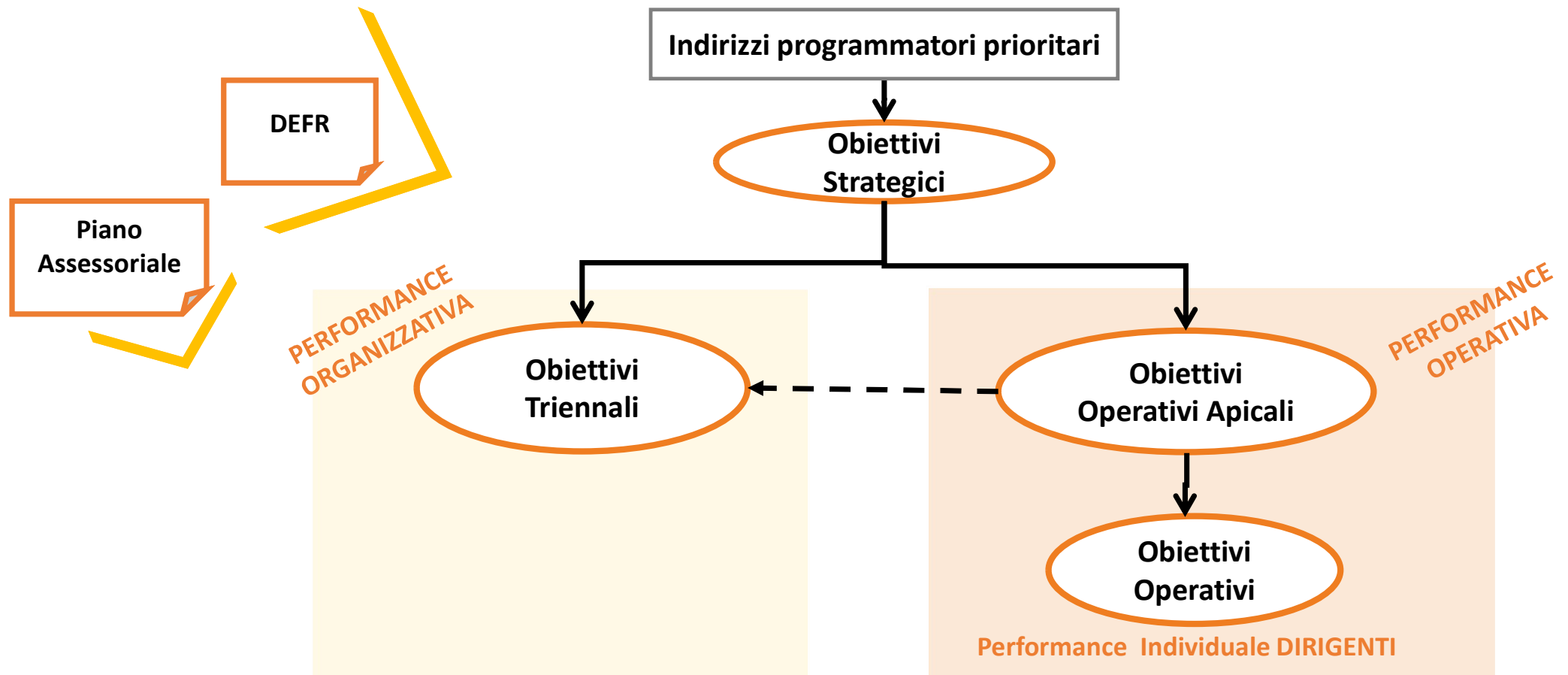
Sistema di Misurazione e valutazione della performance Regione Siciliana

Il SMVP Regione Siciliana

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della Regione Siciliana è composto da due documenti:

- ❑ Il "**Ciclo di gestione della Performance**" che descrive tutte le fasi del ciclo a monte del sistema di valutazione, la cui disciplina è integralmente dettata dalla legge e dal regolamento attuativo adottato con d.P.Reg. n. 52/2012 e s.m.i.
- ❑ Il "**Sistema di "Misurazione e Valutazione della Performance"** propriamente detto che regola il processo di gestione della Performance.

L'albero della performance in Regione Siciliana



I livelli delle unità organizzative

Le tipologie di Unità Organizzative su cui si articolano gli “oggetti” e i “processi” di gestione del ciclo della performance organizzativa e individuale sono le seguenti:



L'albero della performance in Regione Siciliana



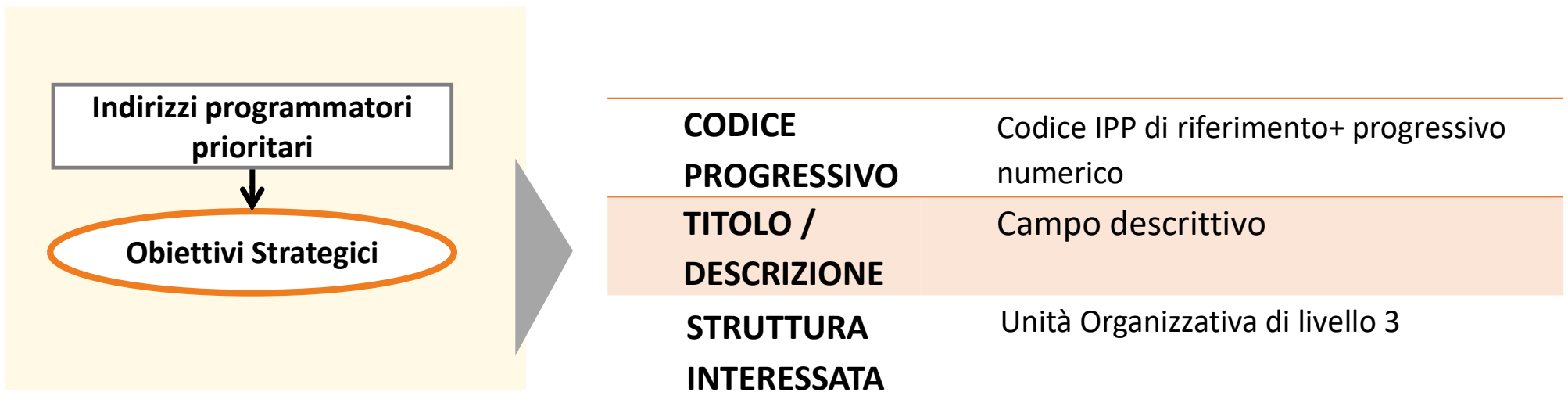
Gli Indirizzi Programmatori Prioritari (IPP)

Gli IPP vengono definiti con cadenza annuale dalla Presidenza ed individuano le priorità tematiche/ progettuali per l'annualità in corso; gli IPP si definiscono attraverso:



Gli Obiettivi Strategici (OS)

Nella “Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione” il Presidente individua gli OS per l'annualità in corso. Gli OS vengono definiti attraverso:

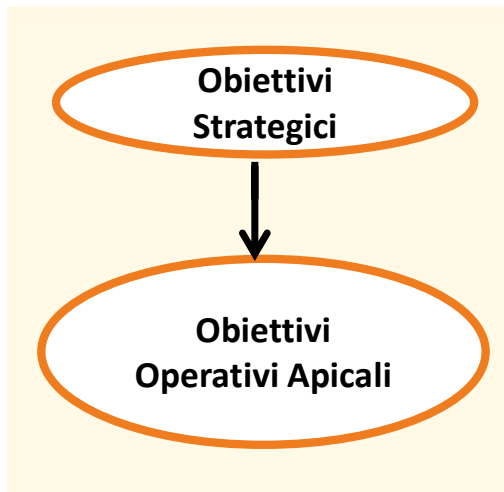


Gli Assessori possono assegnare gli OS ad Unità organizzative di livello 3.

Gli Obiettivi Operativi Apicali (OOA)

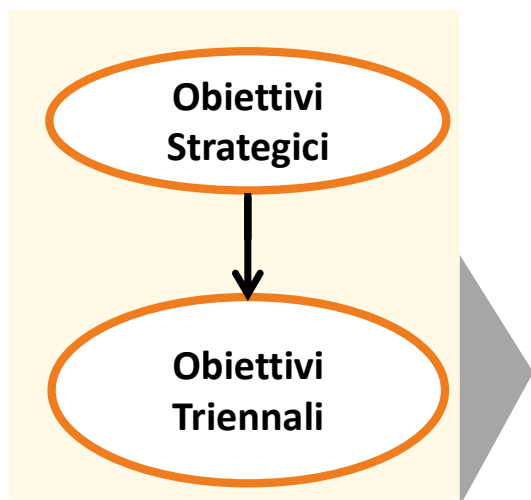
Le Unità organizzative di livello 3 propongono gli OOA, quali obiettivi derivati dagli OS, e li declinano in azioni. Gli OOA si definiscono attraverso:

CODICE PROGRESSIVO	Codice progressivo numerico
TITOLO/ DESCRIZIONE	Campo descrittivo
STRUTTURA INTERESSATA	Unità Organizzativa di Livello 3 che assume la responsabilità di perseguire l'OOA
PROGRAMMA	Programma di bilancio di riferimento
MISSIONE	Missione di bilancio di riferimento
OS di riferimento	Codice dell'OS da cui discende (riportato in automatico)
PESO	Peso dell'OOA ai fini della Performance Operativa della U.O. di Livello 3
AZIONI	Elenco delle azioni necessarie per il conseguimento dell' OOA; per ciascuna Azione vanno individuati: <ul style="list-style-type: none">• descrizione• indicatore previsto• valore obiettivo• data ultima• peso (somma dei pesi per ciascuna azione pari a 100)



Gli Obiettivi Triennali (OT)

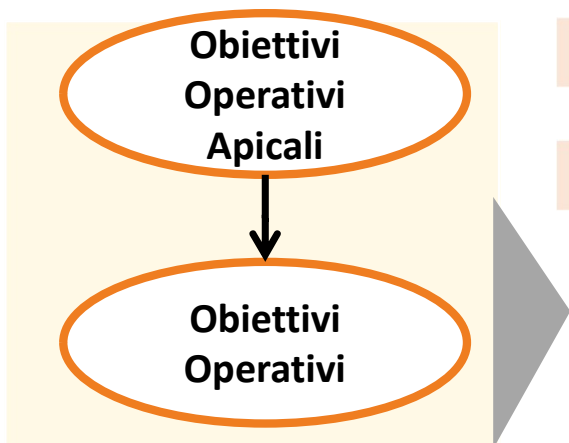
Le Unità organizzative di livello 3 propongono, scegliendoli tra gli OOA già individuati, gli Obiettivi Triennali che avranno rispetto a questi ultimi la medesima descrizione, lo stesso OS di riferimento, le medesime Missione e Programma, ma verranno diversamente sviluppati nella programmazione di dettaglio ai fini dello sviluppo della Performance Organizzativa.



CODICE PROGRESSIVO	Codice progressivo numerico
TITOLO/DESCRIZIONE	Campo descrittivo
STRUTTURA INTERESSATA	Unità Organizzativa di livello 3 che assume la responsabilità di perseguire l'OT
IPP di riferimento	Indirizzo Programmatico del Presidente (ricopiato da OOA da cui deriva)
OS di riferimento	Obiettivo Strategico (ricopiato da OOA da cui deriva)
PROGRAMMA	Programma di bilancio di riferimento (ricopiato da OOA da cui deriva)
MISSIONE	Missione di bilancio di riferimento (ricopiato da OOA da cui deriva)
INDICATORE/I	Per ciascun indicatore vanno individuati: <ul style="list-style-type: none">• descrizione• Peso (somma dei pesi pari a 100 per ciascun OT)• Baseline ANNO N-1• Target ANNO N• Target ANNO N+1• Target ANNO+2

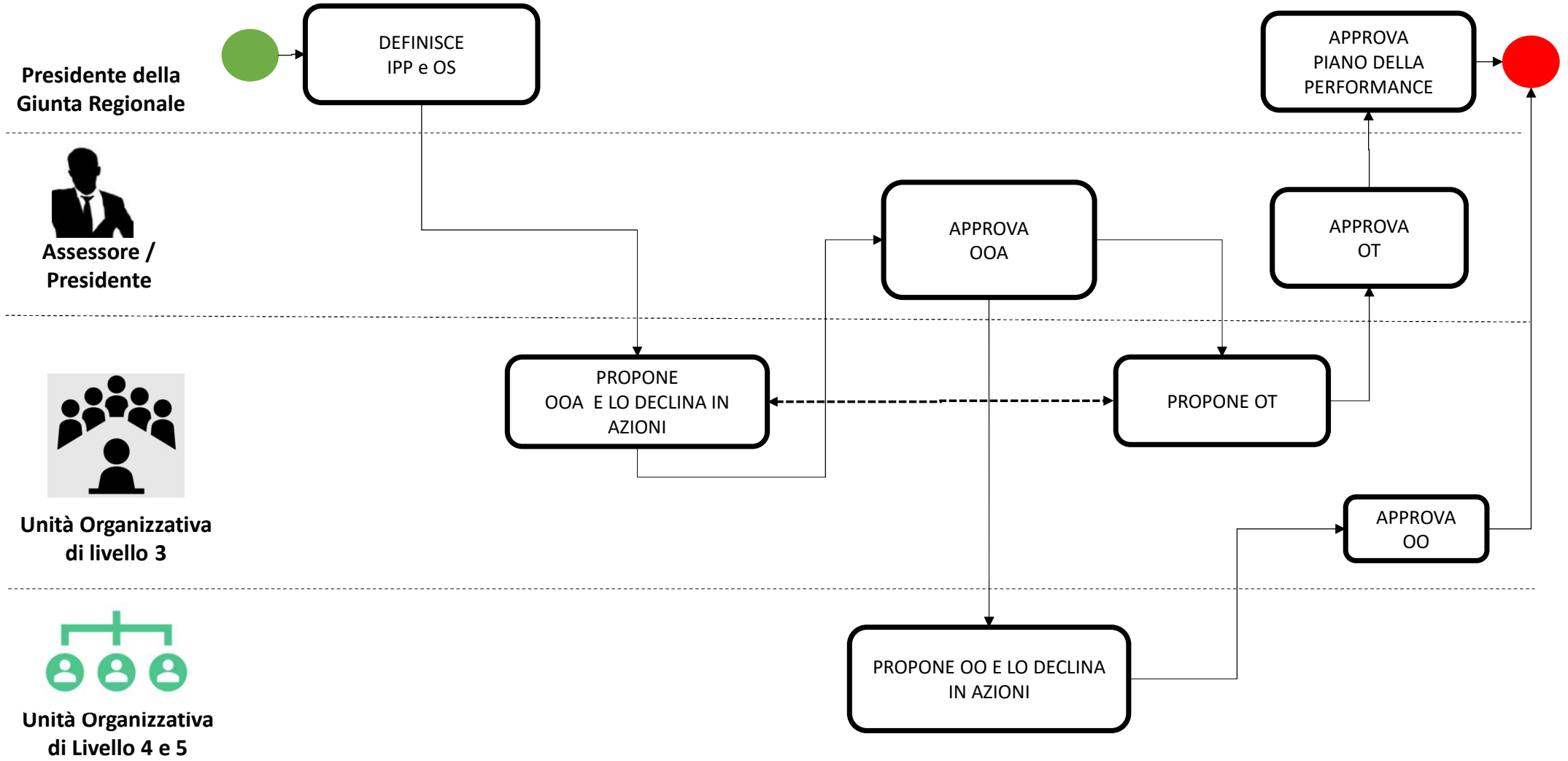
Gli Obiettivi Operativi (OO)

Le Unità organizzative di livello 3 individuano le Unità organizzative di livello 4 e 5 interessate al raggiungimento dell'OOA. Ciascun Dirigente di Unità organizzativa di livello 4 e di Livello 5 **propone e dettaglia** gli Obiettivi Operativi (OO) di cui assume la responsabilità e che determineranno la Performance Operativa di Struttura, utile ai fini della valutazione della Performance Individuale del Dirigente stesso nonché del personale di comparto in essa incardinato; gli OO vengono declinati attraverso:



CODICE PROGRESSIVO	Codice progressivo numerico
TITOLO/DESCRIZIONE	Campo descrittivo
STRUTTURA INTERESSATA	Unità Organizzativa di Livello 4 o 5 che assume la responsabilità di perseguire l'OO
OOA di riferimento	Obiettivo Operativo Apicale
DATA ULTIMA	Data entro la quale l'OO va assolto
PESO	Peso dell'OO ai fini della Performance Operativa delle Strutture di Livello 4 e 5
AZIONI	Elenco delle azioni necessarie per il conseguimento dell'OO; per ciascuna Azione vanno individuati: <ul style="list-style-type: none">• descrizione• indicatore previsto• valore obiettivo• data ultima• peso (somma dei pesi per ciascuna azione pari a 100)

DEFINIZIONE OBIETTIVI E APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE



Il Piano della Performance

Nel **Piano della Performance** verranno indicati:

- ❑ **IPP**
- ❑ **Obiettivi Strategici**
- ❑ **Obiettivi Operativi Apicali**
- ❑ **Obiettivi Triennali**

