

Comune di ANOIA

Provincia di Reggio Calabria

NUCLEO di VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI COMPORTAMENTI DEI RESPONSABILI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

La **misurazione delle performance** è quel processo che attraverso la definizione e rilevazione di misure, dati, parametri ed indicatori, cerca di acquisire informazioni rilevanti sui risultati ottenuti dall'Azienda/Ente.

Il **sistema di valutazione** che sta alla base dell'intero processo di valutazione deve essere continuamente perfezionato sulla base delle nuove esigenze informative che possono sorgere (interne ed esterne), della necessità di fare azioni correttive e del verificarsi di nuove priorità.

Come previsto dalla vigente normativa la misurazione della performance individuale dei **RESPONSABILI** di **POSIZIONI ORGANIZZATIVE** riguarda:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- l'efficacia, l'equità e la differenziazione della valutazione dei collaboratori

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Le due principali dimensioni della performance aziendale, sono rappresentate dall'efficienza e dall'efficacia.

- **L'efficienza** misura la capacità di un'unità operativa di massimizzare il rapporto tra i fattori produttivi impiegati nell'attività ed i risultati ottenuti, a parità di altre condizioni.
- **L'efficacia** misura la capacità di una unità operativa di raggiungere gli obiettivi definiti in sede di programmazione e di pianificazione.

Nel presente documento si è valutato:

- il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG ed in altri atti a valenza programmatica (**valutazione del rendimento**)
- i comportamenti tenuti dal responsabile allo scopo di ottenere i risultati prefissati (**valutazione del comportamento**).

Per addivenire al risultato finale della presente valutazione si è utilizzato il PEG considerato come primo passo del sistema di valutazione della performance introdotta dalla riforma Brunetta.

Nel PEG è dettagliato il piano degli obiettivi (PDO) in cui sono evidenziati gli:

1. **Obiettivi generali** che tutti i responsabili dei servizi sono tenuti a realizzare oltre quelli specifici dei propri servizi;
2. **Obiettivi di settore** ossia gli obiettivi affidati ai responsabili dei settori e le risorse umane, strumentali e finanziarie agli stessi assegnate per il loro raggiungimento.

ATTI E DOCUMENTI

La valutazione si è basata sui documenti ufficiali e sui dati provenienti dalla struttura.

Al fine di consentire una valutazione oggettiva dei Responsabili di settore sono state utilizzate le **schede di pesatura e le relazioni** attinenti all'attività da questi ultimi svolta nel corso del 2015 e trasmesse dai responsabili di servizio allo scrivente.

Le schede trasmesse dai Responsabili di Posizione Organizzativa hanno permesso di valutare oggettivamente i primi due fattori di seguito elencati,

Fattore competenze:

- a) conoscenze;
- b) capacità professionali;
- c) autonomia e responsabilità;
- d) sostegno a processi di sviluppo organizzativo.

Fattore comportamenti:

- a) relazioni interne ed esterne;
- b) autonomia e responsabilità;
- c) sostegno a processi di sviluppo organizzativo;

Il **Fattore risultati** è stato valutato complessivamente. In particolare si è tenuto conto del sempre maggiore numero di servizi/adempimenti cui i responsabili sono chiamati a rispondere.

LA VALUTAZIONE DEL FATTORE COMPETENZE

La Valutazione del fattore competenze è stata effettuata mediante colloquio informale con i responsabili di settore.

LA VALUTAZIONE DEL FATTORE COMPORAMENTI

Per la valutazione del fattore comportamenti sono state prese a riferimento sia le comunicazioni verbali del Sindaco e del Segretario Comunale, ottenute nel corso degli incontri svolti presso la sede dell'Ente, sia i colloqui diretti con i dipendenti sottoposti a valutazione.

LA VALUTAZIONE DEL FATTORE RISULTATI

Per addivenire ad una oggettiva e corretta valutazione del fattore risultati, si è proceduto al riscontro tra quanto contenuto nella relazione fornita dal singolo responsabile di area (nella quale sono stati riepilogati i compiti portati a termine) con quanto contenuto nel Piano degli Obiettivi contenuto nel PEG e nel quale sono stati definiti, in sede di approvazione:

1. gli obiettivi generali che tutti i responsabili di area sono tenuti a realizzare;
2. gli obiettivi specifici affidati ai responsabili distinti per area, con la specifica delle risorse umane, strumentali e finanziarie agli stessi assegnate per il loro raggiungimento.

Da tale attività emerge sostanzialmente una ordinaria attività di gestione dell'Ente, conseguita spesso attraverso adozione di provvedimenti in esecuzione di delibere di indirizzo.

Criteri di valutazione del fattore risultati

Per la valutazione dei Responsabili di servizio delle tre aree, Amministrativa – Finanziaria – Tecnica sono stati presi in considerazione i seguenti indicatori:

Raggiungimento dei risultati attesi (performance individuale)	Carico di lavoro istituzionale ----- Prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati
Indice di adeguatezza (valutazione interna)	Risultati conseguiti ----- Risultati attesi
Indice di tempestività (valutazione esterna)	Quantità della prestazione ----- Qualità della prestazione

Valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti ovvero delle P.O.

Ogni Responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione delle persone che coordina direttamente

I SETTORI presi in considerazione sono stati:

- Settore I: Area Amministrativa;
- Settore II: Area Tecnica – Gestione e controllo del Territorio;
- Settore III: Area Economico-Finanziaria e Tributi.

Come indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è stata valutata la capacità di:

- gestione e organizzazione delle risorse umane;
- utilizzo delle risorse finanziarie e strumentali;
- di interloquire con l'Organo di governo;
- e infine l'orientamento al cliente esterno ed interno.

Dall'analisi svolta sul funzionamento complessivo del sistema e sull'operato dei singoli responsabili di area si è giunti alle seguenti

conclusioni

Si trasmettono in allegato le schede di valutazione relative ai singoli RESPONSABILI di POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Risultati raggiunti

Il parere che questo NUCLEO DI VALUTAZIONE esprime è la risultante di una valutazione espressa sulla scorta della documentazione analizzata e sulla considerazione delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente.

Fatte queste premesse, in sintesi, si può affermare che gli obiettivi di efficacia ed efficienza, che dovrebbero caratterizzare ogni azione amministrativa, sono stati pienamente raggiunti.

Configurandosi tali obiettivi a livello di tutti e tre gli indicatori di performance sopra indicati.

Si invita quindi l'Amministrazione a valutare la possibilità di erogare la misura massima di indennità di risultato prevista.

Bovalino/ANOIA 17/06/2016

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Domenico Sorullo". The signature is written in a cursive style with some stylized flourishes.