

# 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 2016*

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

#### **FINALITA'**

Il processo di valutazione dei Responsabili persegue quindi differenti finalità, prima fra tutte quella;

1. di orientare la prestazione dei Responsabili verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, ma anche la,
2. valorizzazione dei Responsabili,
3. l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e del merito,
4. l'assegnazione dell'indennità di risultato.

I SETTORI presi in considerazione sono:

- Settore I: Area Amministrativa;

Per addivenire al risultato finale della 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 di cui sopra e le risorse umane, strumentali e finanziarie agli stessi assegnate per il loro raggiungimento.

## OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

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

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 2016 e trasmesse dai responsabili di servizio allo scrivente.

Le schede trasmesse dai responsabili di servizio 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 si servizio delle tre aree, Amministrativa – Finanziaria – Tecnica sono stati presi in considerazione i seguenti indicatori:

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

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

Ogni posizione organizzativa è caratterizzata, dalla "assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", che si esprime nell'esercizio di funzioni di direzione di strutture di una certa complessità, o nell'esercizio di attività con elevati contenuti di autonomia e di esperienza e alta professionalità e specializzazione.

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

- gestione e organizzazione delle risorse umane,
- di utilizzo delle risorse finanziarie e strumentali,
- la capacità 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 dei servizi.

#### **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.

Il Nucleo di Valutazione

