

Comune di ANOIA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

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.

FINALITA'

La misurazione della performance è un processo che persegue 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.

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 al 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/PDO 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/PDO 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 di performance e strategici afferenti a tutti i settori dell'ente,
2. Obiettivi di settore affidati ai singoli responsabili.

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 apposite schede previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance sulla base delle relazioni attinenti all'attività da questi ultimi svolta nel corso del 2017 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,

Responsabilità gestionale risultati raggiunti

- a) Percentuale di conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati dal PEG ;
- b) Capacità di rispettare e di far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio;
- c) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze;
- d) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente .

Competenze manageriali, organizzative e valutative

- a) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro ;
- b) Attitudine all'analisi ed all'individuazione-implementazione delle soluzioni ai problemi operativi;
- c) Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori;
- d) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il Fattore risultato è stato valutato complessivamente.

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

Le Aree prese in considerazione sono state:

- Area Amministrativa (**responsabile Sig. Osvaldo Priolo**);

Le aree di seguito riportate risultano

- Area Tecnica – Gestione e controllo del Territorio (Responsabile dell'Area - Vicesindaco Salvatore Auddino);
- Area Economico-Finanziaria e Tributi (Responsabile dell'Area –Assessore al Bilancio Antonella Sorrenti).

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

CONCLUSIONI

Risultati raggiunti

Il parere che questo NUCLEO DI VALUTAZIONE esprime è la risultante di una valutazione espressa sulla scorta della documentazione analizzata e in 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

