

Comune di CANOLO
Provincia di Reggio Calabria

NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV

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

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2013

1. Finalità e metodologia della valutazione
2. Oggetto della valutazione

FINALITÀ E METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE

Il presente documento è stato redatto dall'NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV del Comune di Canolo ai sensi dell'articolo 7, comma 2, e dell'articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 150/09 nonché sulla base delle linee guida fornite dalla Commissione per la Valutazione, Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ARAN ex CIVIT) ed ha per oggetto la definizione di una preliminare proposta di valutazione delle performance da sottoporre alla Giunta Comunale.

Seguendo la linea metodologica tracciata per le precedenti valutazioni (anni 2011 e 2012) è risultato fondamentale, ai fini del presente processo di valutazione, la collaborazione fornita da:

- Il Sindaco;
- Il Segretario comunale;
- I Dirigenti di settore.

La valutazione dei dirigenti di P.O., è stata orientata alla valutazione della:

- 1- Responsabilità gestionale, ossia dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (**valutazione del rendimento**);
- 2- Competenze manageriali, capacità organizzative e valutative dimostrate nel perseguimento degli obiettivi (**valutazione del comportamento**).

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

Nel PEG (approvato con delibera G.M. n. 97 del 11.12.2013) è dettagliato il piano degli obiettivi (PDO) in cui sono riportati 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.

I titolari di P.O. hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni intermedie al 30 Settembre e finali al 31 Dicembre 2013 inerenti l'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento.

Le stesse sono state messe a confronto con gli obiettivi generali e di settore contenuti all'interno del PEG – PDO.

Attraverso una serie di incontri in sede ha ottenuto chiarimenti circa le dinamiche organizzative e gestionale che hanno contrassegnato lo svolgimento dell'incarico istituzionale assegnato.

A seguito delle comunicazioni intervenute, il Nucleo di valutazione ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Oggetto della valutazione è stato quindi il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG.

Al fine di procedere alla valutazione dei responsabili dei vari settori sono state utilizzate le **schede di pesatura e le relazioni allegate**, regolarmente compilate e trasmesse dai responsabili di servizio allo scrivente assieme ai curriculum vitae.

Per addivenire al risultato finale della detta valutazione sono stati utilizzati i sotto citati fattori, quali:

- le competenze e i comportamenti attesi,
- la valutazione dei risultati conseguiti.

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

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 COMPORTAMENTI

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 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 Nucleo di Valutazione, negli appositi incontri di verifica ha esaminato la documentazione prodotta dai responsabili di area, accertando che gli obiettivi assegnati agli stessi sono stati positivamente raggiunti.

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

Bovalino/Canolo 22/04/2014

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Domenico Sansotta

