



COMUNE DI GROTTI DI CASTRO
(Provincia di VITERBO)

RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE

ANNO 2019

RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE

- ANNO 2019 -

Premessa

La presente Relazione di Valutazione conclusiva della performance del Comune di Grotte di Castro (Provincia di Viterbo) necessaria alla determinazione della "Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali", proposta e redatta da questo Organismo Indipendente di Valutazione, istituito con determinazione n. 200 del 24.03.2015 Comune di Acquapendente per il servizio di Nucleo di Valutazione Associato tra i Comune di Bagnoregio, Acquapendente e Grotte di Castro, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D. Lgs 150/09;

E' necessario premettere che il Comune di Grotte di Castro ha deliberato un Piano degli obiettivi e dei risultati per l'anno 2019 riportato in tutte le sue componenti nella piattaforma lab4srl utilizzata sia per il monitoraggio delle attività che per la sintesi della valutazione delle performance dei dirigenti.

L'OIV ha pertanto proceduto all'attività di valutazione utilizzando come elementi di partenza tali obiettivi e fasi, nonché della loro percentuale di esecuzione espressa in fase di monitoraggio.

L'OIV, ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e valutazione del personale dirigente avendo proposto un modello di valutazione che tiene conto di una serie di vincoli e procedure e soprattutto in grado di evitare il pericolo di rendere lo strumento dell'incentivazione di risultato una indennità una tantum o di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

Funzionamento del sistema di valutazione e Strumenti adottati

L'Organo di valutazione delle performance ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni nonché da quanto indicato dal contratto collettivo e decentrato attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance nei limiti previsti dalla tipologia di Ente di piccole dimensioni.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione dalla definizione degli obiettivi, al loro monitoraggio e misurazione a consuntivo dei risultati raggiunti.

Gli strumenti indispensabili alla valutazione del personale Dirigente sono molteplici e consentono di definire un giudizio quanto più completo e articolato possibile. Questi strumenti sono costituiti essenzialmente da informazioni e documenti già in possesso dell'Ufficio del Personale del Comune di Grotte di Castro e da informazioni e documenti acquisiti attraverso un'attività di analisi, confronto, elaborazione svolta sia verso il personale con Posizione organizzativa ma altresì anche verso il personale impiegato presso l'Ente locale. Ma vediamo in particolare:

a) Documenti e informazioni utilizzati per la valutazione della performance del personale impiegato nell'Ente con posizione organizzativa

- Ricognizione dotazione organica alla data del 31.12.2019;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Struttura delle attività e degli obiettivi preposti per singolo settore e impiegato;
- Definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori sulla base delle informazioni caricate e consultabili nella piattaforma Magalab4
- Monitoraggio degli obiettivi avvenuto attraverso la registrazione dei diversi stati di

- avanzamento sulla piattaforma Magalab4
- Relazione dettagliata di ciascun personale occupante una posizione organizzativa sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici
- Piano delle performance pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito web comunale.

Dotazione organica personale con posizione organizzativa

Il personale con posizione organizzativa nel corso del 2019 risultava essere esclusivamente composto da:

Settore – Amministrativo	Mauro Spadaccia
Settore – Servizi tecnici	Giorgio Bianchi

Procedura di Valutazione

L'organo di valutazione della performance ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 nonché dal D.Lgs 97/2016 attraverso apposito monitoraggio degli adempimenti di legge. La valutazione del personale con posizione organizzativa è stata realizzata così come definito nel Piano delle Performance all'art.5. I Fattori di valutazione dell'attività e quindi dei risultati dei Dirigenti, definiti in sede di metodologia di valutazione, hanno riguardato:

1. **La collocazione e la complessità organizzativa** del Dirigente valutato, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui era in possesso tenuto conto altresì dello scarto tra personale in servizio e il personale previsto in Pianta Organica, sia della complessità e del grado di specializzazione delle materie di intervento non solo nell'ambito dello stesso Comune ma anche altresì nei rapporti con i terzi (utenti);
2. **Aspetti comportamentali** del Dirigente valutato, tenuto conto dell'atteggiamento dello stesso nei confronti dell'attenzione all'immagine dell'Ente; Guida e motivazione dei collaboratori; Integrazione e capacità di lavorare in team; Qualità dell'apporto individuale; Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze
3. **Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati** del Dirigente valutato, considerando che tale fattore costituisce l'elemento principale della valutazione sia in termini della qualità che della quantità del lavoro, degli obiettivi e dei risultati conseguiti ma ancora in relazione alle modalità di verifica, controllo e monitoraggio dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente Comune.
4. **La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.** La valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal responsabile in questione alla performance dell'intero Ente.
5. **Competenze** in relazione all'organizzazione, all'innovazione, collaborazione-comunicazione-integrazione, orientamento all'utente, valutazione dei propri collaboratori.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività del personale occupante posizioni organizzative. In particolare questa è stata condotta attraverso l'analisi dei monitoraggi degli obiecti preposti e sulla base della relazione prodotte sull'operato svolto nell'anno 2019 ed il confronto tra queste e le attività/obiettivi previste nel Piano delle Performance. Le informazioni desunte da tali relazioni sono state impiegate nell'ambito del sistema di valutazione delle performance e ne costituiscono parte integrante.

Risultati della Valutazione

L'attività di valutazione, svolta seguendo nel dettaglio le modalità stabilite in premessa, ha portato all'assegnazione del seguente risultato definitivo:

Settore – Amministrativo	Mauro Spadaccia	93,00
Settore – Servizi tecnici	Giorgio Bianchi	93,00

La percentuale di raggiungimento dei risultati è strettamente connessa alla definizione degli obiettivi e delle attività previste nel Piano delle Performance. L'OIV intende contribuire all'individuazione e al perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, così come previsto dal Regolamento Unico per il Funzionamento del Nucleo di Valutazione Associato, proponendo le seguenti modifiche/integrazioni al Piano delle Performance:

- Disaccoppiamento delle attività-fasi rispetto agli obiettivi di performance per singolo Dirigente
- Maggiore dettaglio nella definizione delle attività condotte con specifica delle mansioni in carico al Dirigente rispetto a quelle dei singoli funzionari
- Definizione delle attività e relativi obiettivi rispetto alle interazioni del Dirigente rispetto ai rapporti intra-settoriali e tra l'Ente e la Comunità

Non avendo effettuato delle interviste dirette ma solo osservazioni indirette e colloqui con il Segretario sullo svolgimento delle attività Dirigenziali per l'anno 2019 si ritiene opportuno considerare un margine di miglioramento rispetto al raggiungimento del 100% degli obiettivi preposti soprattutto in funzione di criteri quali gli aspetti comportamentali e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, criteri evidenziati nel piano di performance approvato dal Comune.

Considerazioni conclusive

Le considerazioni conclusive che l'Organismo Indipendente di Valutazione vuole sottoporre al Sig. Sindaco, nel suo ruolo di organismo di consultazione e di assistenza, sono sia di carattere generale circa l'organizzazione amministrativa sia specifiche circa l'attività del personale Dirigente attualmente in servizio.

Con l'ampliamento dei compiti e delle funzioni e delle relative responsabilità del personale Dirigente, in linea generale, si ritiene opportuna un'analisi più dettagliata delle specifiche mansioni ricoperte dalle singole funzioni al fine di meglio valutare l'operato e del Dirigente in quanto singolo operatore e del suo ruolo di organizzatore dello staff sottoposto.

Sarebbe inoltre opportuno e proficuo un disegno dei processi interni all'organizzazione tale da mettere in luce le attività a cavallo tra i diversi settori definendone in maniera univoca i confini di responsabilità tra un soggetto e l'altro coinvolto nel processo di realizzazione al fine di ridurre i tempi ed incrementare l'efficacia degli stessi.

In merito all'attività specifica di ogni persona con posizione organizzativa, si ritiene congruo l'importo economico destinato alle singole figure responsabili esaminate dall'OIV, previa verifica della disponibilità di bilancio per fondi espressamente destinati al raggiungimento degli obiettivi specifici di produttività e qualità dei Dirigenti. In caso di insufficienza di risorse economiche destinate allo scopo, si provvederà in accordo con l'OIV ad una ripartizione di tali risorse congrua rispetto agli incarichi assegnati e agli obiettivi raggiunti.

Costituiscono parte integrante della presente valutazione le schede degli obiettivi forniti sulla piattaforma informatica indicata dall'ente, piano di valutazione delle performance approvato dall'ente, relazioni prodotte dai Dirigenti sull'attività svolta, risultanza delle interviste effettuate dalla sottoscritta in modalità frontale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Ing. Ilaria Baffo

