



COMUNE DI GROTTI DI CASTRO
(Provincia di VITERBO)

**RELAZIONE DI VALUTAZIONE
CONCLUSIVA
DELLE PERFORMANCE DEL
PERSONALE DIRIGENTE**

ANNO 2016

**RELAZIONE DI VALUTAZIONE CONCLUSIVA
DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENTE
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
- ANNO 2016 -**

Premessa

La presente Relazione di Valutazione conclusiva del personale Dirigente 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 2016 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 (Allegato 1).

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.

Strumenti

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 i Dirigenti ma altresì anche verso il personale impiegato presso l'Ente locale. Ma vediamoli in particolare:

- a) Documenti e informazioni utilizzati per la valutazione della performance dei dirigenti
- Ricognizione dotazione organica alla data del 31.12.2016;
 - Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - Struttura delle attività e degli obiettivi preposti per singolo settore e impiegato;
 - Relazione dettagliata di ciascun dirigente sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici (Allegato 2)
 - Piano delle performance pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito web comunale.

Personale Dirigente

Il personale Dirigente nel corso del 2016 non ha subito alcune modificazioni e/o cambiamenti in itinere. In effetti alla data del 1 gennaio 2016 il personale con funzione di Dirigente risulta essere esclusivamente composto da:

- Ing. Giorgio Bianchi, Responsabile Area Lavori Pubblici, Urbanistica e Ambiente
- Geom. Nazareno Del Soldato Area Manutenzione Patrimonio e Edilizia Privata
- Mauro Spadaccia, Area Amministrativa

Procedura di Valutazione

La valutazione del personale Dirigente 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 dei Dirigenti. In particolare questa è stata condotta attraverso delle interviste con i singoli dirigenti sulla base della relazione da loro prodotta sulle attività svolte nell'anno 2016 ed il confronto tra queste e le attività/obiettivi previste nel Piano delle Performance. Attraverso questa analisi si è proceduto all'inserimento nella piattaforma informatica predisposta da Lab4 srl delle % di raggiungimento degli obiettivi per singolo Dirigente e per singola Attività. (Allegato 1)

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 – Lavori Pubblici e Urbanistica	Giorgio Bianchi	90,00
Settore – Manutenzione Patrimonio e Edilizia	Nazareno Del Soldato	80,00
Settore – Amministrazione,	Mauro Spadaccia	88,00

Servizi sociali, Sport e Cultura

La percentuale di raggiungimento dei risultati è strettamente connessa alla definizione degli obiettivi e delle attività previste nel Piano delle Performance (Allegato 3). 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

Si sottolinea inoltre che per l'anno 2017 si predisporranno dei formulari da sottoporre alla Dirigenza e ai funzionari che metteranno in luce sia la tempistica nell'esecuzione delle attività del Piano sia il raggiungimento degli obiettivi preposti secondo una cadenza semestrale per il 2017 e trimestrale per il 2018. In tali questionari ci sarà spazio anche per proposte da parte dei Dirigenti volte al miglioramento del servizio ai cittadini

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 Dirigente, 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:

Allegato 1: Piano di monitoraggio delle fasi e degli obiettivi

Allegato 2: Relazioni prodotte dai Dirigenti sull'attività svolta

Allegato 3: Risultanze delle interviste e delle relative valutazioni sulla base delle indicazioni contenute nel Piano delle Performance comunale



L'Organismo Indipendente di Valutazione
Ing. Ilaria Baffo

FATTORE	SOTTOFATTORE	DESCRIZIONE	PUNT.ATTRIBUIBILI	PUNT.MASSIMI	PUNT.ASSEGNATI			
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI		Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	5	20	5			
		Servizi archiviazione digitale, nuovo software per anagrafica	5		5			
		Progetto Museo Archeologico Civita	5		5			
		Mantenimento rapporti e concessioni con operatori eroganti servizi sociali, assistenziali, scolastici, mensa, culturali per museo, etc...	5		5			
		RILEVANZA PER INTERAZIONE			La posizione coordina un insieme di obiettivi omogenei	5	10	
					La posizione coordina un numero elevato di obiettivi disomogenei	10		10
					La posizione gestisce un numero ridotto di rapporti con l'esterno (cittadini, altre istituzioni)	5		
					La posizione gestisce un numero elevato di rapporti con l'esterno (cittadini, altre istituzioni)	10		10
		STRATEGICITA'			Meno di 2	5	10	
					Tra 2 e 5	6		
Oltre 5	10			10				
la posizione gestisce una quantita' limitata di risorse	3							
La posizione gestisce una quantita' media di risorse	6			10				
RISORSE FINANZIARIE GESTITE		La posizione gestisce una quantita' elevata di risorse	10	10				
		La posizione mette in atto le procedure ricevute in maniera standardizzata	3					
DEPENDMANANCE NEL VAMBITO								

Settore Amministrativo
Mauro Spadaccia

F.L.N.I. UNIVERSITA' DELL'AVVOCATURA		ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'		COMPLESSITA' PROCEDURE GESTITE		RESPONSABILITA' CONNESSE AL SISTEMA DELLE RELAZIONI		CAPACITA' ORGANIZZATIVA FINALIZZATA ALL'INCREMENTO QUALITATIVO DEI SERVIZI		TOTALE	
		La posizione mette in atto soluzioni migliorative per l'aggiornamento delle procedure		6		10		6			
		La posizione ha scritto nuove procedure e le ha diversificate comunicandolo ai suoi collaboratori		10							
		Valutazione del grado di collaborazione con funzionari circoscritti alla stessa funzione		2				2			
		Valutazione del grado di collaborazione con funzionari di altre funzioni del medesimo ente		5		15		5			
		Valutazione del grado di collaborazione con cittadini, altri enti, imprese etc..		8				8			
		Capacità dimostrata di <u>partecipare alla costruzione di obiettivi</u> , di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzare gli stessi adattandoli ai cambiamenti		3				2			
		Capacità di <u>stimolare l'innovazione a livello informativo/organizzativo e procedurale</u>		3				2			
		Capacità dimostrata di lavorare in gruppo per la <u>realizzazione di progetti</u>		3		15		2			
		Capacità dimostrata di attuare soluzioni per il raggiungimento della maggiore qualità del servizio		3				3			
		Capacità dimostrata di perseguire il processo valutativo dei propri collaboratori, strategie messe in atto		3				2			
						100		88			