

COMUNE DI VERGATO
Provincia di Bologna

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 2012

Visto il Regolamento di disciplina del ciclo di gestione della performance, approvato con DGC nr. 108/2010;

Visto il provvedimento sindacale nr. 6/2011, avente ad oggetto nomina dell'Organismo di valutazione;

Vista la Relazione Previsionale e Programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione, e dato atto che, ai sensi dell'art. 2 del richiamato Regolamento, gli stessi rappresentano gli strumenti del ciclo di gestione della performance in relazione, rispettivamente, alla pianificazione strategica (obiettivi di carattere triennale) ed alla programmazione operativa annuale;

Visti gli obiettivi previsti dal Piano Esecutivo di Gestione in relazione all'esercizio 2012, per ciascun centro di costo;

Dato atto che:

- la misurazione della prestazione individuale è avvenuta a cura dei singoli Responsabili dei servizi, sulla base delle valutazioni di merito espresse secondo gli indicatori previsti dall'art. 21 del previgente CCDI;
- ai fini del computo della produttività collettiva i singoli Responsabili hanno verificato il contributo complessivo di ciascun dipendente nell'ambito dell'articolazione organizzativa di riferimento ;

Ritenuto di procedere alla valutazione della performance individuale ed all'applicazione del sistema incentivante dei Responsabili di servizio, sulla base di quanto sopra e del sistema di misurazione e valutazione già validato dal nucleo di valutazione interno originariamente costituito;

DETERMINA

Di approvare la presente relazione sul piano della performance, nelle formulazioni di seguito evidenziate con riferimento a ciascun centro di costo.

La valutazione riferita allo specifico raggiungimento degli obiettivi assegnati trova compendio nelle schede di sintesi allegate, per le quali si offre la seguente legenda:

A = non attivato;

B = in corso;

C = concluso nei termini;

D = concluso fuori termine.

In relazione agli obiettivi non attivati è riportata breve nota giustificativa che è stata oggetto di valutazione.

In linea generale i risultati conseguiti dalle strutture amministrative si rivelano apprezzabili. Gli scostamenti imputabili rispetto agli obiettivi prefissati sono essenzialmente riconducibili ad intervenuti mutamenti del quadro normativo di riferimento od alla mutata valutazione dell'Amministrazione in ordine all'interesse da perseguire, accompagnata da una ridefinizione delle risorse assegnate, conseguente sovente alle difficoltà di rispettare le disposizioni vincolistiche in materia di finanza pubblica locale.

Per quanto concerne la performance individuale la valutazione è stata condotta con riferimento ai seguenti indicatori:

a= grado conseguimento obiettivi

b= gestione fattori organizzativi, innovazioni tecnologiche, semplificazione procedure e efficacia gestione risorse umane

c= controllo attività

d= qualità efficacia lavoro direttamente svolto apporto personale

e= integrazione comunicazione interna

f= capacità di interazione

Per ciascun indicatore è stata utilizzata la seguente scala di valutazione:

5= elevato;

3= medio;

1= sufficiente;

0= non rilevante.

La valutazione è stata condotta con riferimento all'attività svolta nel corso dell'esercizio e misurata anche in funzione della diversa ponderazione degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile.

Dipendente	valutazione	a	b	c	d	e	f
		complessivo					
Serra Milena	28,00	5	3	5	5	5	5
Casarini Maria Pia	26,00	5	3	5	5	5	3
Maldina Laura	28,00	5	5	5	5	5	3
Messinò Pieter J.	28,00	5	5	5	5	3	5
Di Donato Maria	26,00	3	3	5	5	5	5
Nicoletti Maurizio	26,00	5	3	3	5	5	5
Negri Elena	26,00	3	5	5	5	5	3
Pedrini Cristina	26,00	5	3	5	5	5	3
Annalisa Fanini	28,00	3	5	5	5	5	5

Nel complesso le valutazioni sono in linea con il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per quanto concerne la valutazione della dott.ssa Annalisi Fanini, si è tenuto in considerazione il periodo di lavoro effettivamente prestato (quindi al netto del periodo di congedo di maternità fruito). Per quanto concerne il dott. Pieter J. Messinò la valutazione è stata condotta direttamente dal Sindaco, atteso il ruolo direzionale attribuito al dipendente.

Si precisa che il sistema di valutazione, ancorché consolidato, non permette di cogliere in toto alcune sfumature afferenti i diversi comportamenti organizzativi dei responsabili.

Con riferimento al sistema incentivante, così come sviluppato dal precedente nucleo di valutazione, si segnala che i criteri di ponderazione percentuale in ordine alla valutazione eseguita fu introdotta per rispondere alle specifiche esigenze organizzative dell'ente, ed in particolare al sottodimensionamento organico di alcuni settori specifici. Tale sistema risulta attualmente articolato come segue:

Legenda:		
<i>valutazione:</i>	<i>% retribuzione</i>	<i>descrizione</i>
26-30	100%	elevato
21-25	80%	medio
16-20	50%	sufficiente
11-15	30%	insufficiente
0-10	15%	non rilevante

Nella liquidazione complessiva dell'indennità di risultato ha trovato applicazione la previsione di cui all'art. 14 CCNL 2004, in relazione ai dipendenti in convenzione, nonché quanto previsto l'orientamento applicativo ARAN compendiato nel parere RAL605 in relazione al trattamento economico da corrispondere al responsabile di PO con funzioni di sostituzione ad interim di altra posizione organizzativa assente per congedo di maternità.

Vergato li 31/05/2013

Dott. Pieter J. Messinò