

Comune di CANOLO
Provincia di Reggio Calabria
NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI COMPORAMENTI DEI
RESPONSABILI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE
ANNO 2011**

INDICE

1. Riferimenti normativi - *Compiti del Nucleo di Valutazione/ Oiv*
2. Finalità della valutazione
3. Oggetto della valutazione
4. Metodologia della valutazione
5. Strumenti della valutazione
6. Tempistica della valutazione
7. Comunicazione della valutazione

PREMESSA

Il presente documento è 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 (CIVIT) ed ha per oggetto la definizione di una preliminare proposta di valutazione delle performance da sottoporre alla Giunta Comunale.

La redazione del documento è stata resa possibile anche grazie alla fattiva collaborazione del vertice politico amministrativo dell'Ente e della dirigenza di volta in volta coinvolta.

Dal giorno del suo insediamento, l'NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV ha avuto una serie di incontri, in particolare con:

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

Dagli incontri avuti si è potuto apprezzare lo spirito collaborativo, a dimostrazione della volontà dell'Ente di innovare prassi consolidate e di introdurre sistemi basati su criteri di **selettività e di meritocrazia**.

RIFERIMENTI NORMATIVI - *Compiti del Nucleo di Valutazione/ Oiv*

[Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), ha introdotto nell'ambito del pubblico impiego alcuni concetti che sono stati mutuati dal patrimonio di conoscenze dell'economia aziendale, vale a dire la performance e la sua gestione, la misurazione e la valutazione.

In particolare Il D.Lgs. n. 150 del 2009 assume che ogni amministrazione definisca il proprio sistema di misurazione prevedendo ambiti di misurazione della:

performance organizzativa (*relativi cioè all'amministrazione nella sua unitarietà*)

e ambiti di misurazione della **performance individuale**, (*relativi al singolo dirigente e dipendente*).

L'articolo 7, comma 1, dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la *performance organizzativa e individuale* e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*;

lo stesso **articolo 7**, al **comma 2, lettera a)**, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV);

l'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, legati a:

- attuazione di politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione dei medesimi nel rispetto dei tempi previsti);
- standard quali-quantitativi predefiniti; livello di assorbimento delle risorse;
- grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (anche attraverso modalità interattive);
- modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con gli stakeholder (cittadini, utenti interessati e i destinatari dei servizi), anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse (contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi);
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità

l'articolo 9, nell'introdurre **la performance individuale**, distingue la valutazione del personale dirigente da quella del personale con qualifica non dirigenziale, **stabilendo espressamente al comma 1** che, *la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sia collegata:*

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Lo stesso articolo 9 al **comma 2** stabilisce invece *che la valutazione del personale non dirigente (da effettuarsi da parte dei rispettivi dirigenti) sia effettuata tenendo conto:*

- del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

MISURAZIONE della PERFORMANCE

Secondo l'impostazione delineata dal D.Lgs. n. 150 del 2009, il **Piano della Performance** è lo **strumento** attraverso il quale l'amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale.

L'art. **8 del D. Lgs. N. 150 del 2009** identifica **8 ambiti del sistema** di misurazione della performance organizzativa e fornisce in tal senso un possibile modello per la progettazione e lo sviluppo del sistema stesso. A partire dagli ambiti individuati dal decreto e riportati nelle pagine precedenti, prendendo in considerazione le proprie peculiarità istituzionali, ogni amministrazione ha la necessità di definire il proprio modello di misurazione della performance organizzativa riempiendo di contenuti specifici i propri ambiti. Gli ambiti di particolare criticità per la misurazione appaiono essere la rilevazione del livello di performance raggiunto nell'erogazione dei servizi e la determinazione del livello di impatti complessivamente prodotti dall'azione dell'amministrazione nelle diverse aree di policy nelle quali interviene.

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE

Il processo di valutazione dei responsabili persegue la finalità di **orientare la loro prestazione** verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di **erogare l'indennità di risultato**, di **valorizzare la loro professionalità di introdurre una nuova cultura organizzativa**.

Per quel che concerne i valutati, il processo di valutazione permette di:

- migliorare la conoscenza dei propri compiti;
- aumentare la partecipazione nella definizione degli obiettivi;
- promuovere la propria immagine;
- incrementare l'autonomia nello svolgimento dei propri compiti;
- migliorare la conoscenza sui parametri e sui risultati della valutazione del proprio lavoro.

Il processo di valutazione permette al valutatore di:

- attivare un miglior dialogo con i valutati sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati conseguiti;
- migliorare la trasparenza nei rapporti con i valutati;

- incrementare la responsabilizzazione dei valutati;
- migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

All'interno della cornice procedurale dettata dal D.LGS 150/2009 e illustrata nelle pagine che precedono, viene di seguito avanzata una proposta di valutazione che ha come obiettivo quello di valutare:

1. l'insieme delle competenze manageriali, organizzative e valutative dei comportamenti messi in campo;
2. la responsabilità di gestione e i risultati conseguiti dai dirigenti dell'Ente responsabili dei settori:
 - I: Area Amministrativa;
 - II: Area Tecnica - Gestione e Controllo del Territorio;
 - III: Area Economico-Finanziaria e Tributi.

Il processo di valutazione della performance dei dirigenti si è basato su due dimensioni:

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

Parametri a cui ci si è riferiti nella formulazione di una proposta di valutazione sono state le relazioni intermedie (Settembre 2011) e quelle finali (Febbraio 2012) a firma dei dirigenti di settore consegnate all'NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV e contenenti il riepilogo dei compiti portati a termine dagli stessi dirigenti nelle rispettive aree di competenza.

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

Per addivenire al risultato finale della 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. del 28.07.2011) 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.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Come anticipato, oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG ed in altri atti a valenza programmatica (**valutazione del rendimento**) ed i comportamenti tenuti dal responsabile allo scopo di ottenere i risultati prefissati (**valutazione del comportamento**).

E' stata valutata la modalità di funzionamento complessivo del sistema (Posizione Organizzativa) in considerazione delle dimensioni organizzative (risorse umane/spesa corrente) e della complessità gestionale (relazioni esterne/competenze specialistiche).

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.

Tutte le schede però erano mancati dei curriculum vitae dei responsabili suddetti e di eventuali percorsi formativi dagli stessi sostenuti.

Per addivenire al risultato finale della detta valutazione sono stati utilizzati i sotto citati fattori, quali le competenze e i comportamenti attesi, per passare infine alla valutazione dei risultati conseguiti, riferendosi solo ed esclusivamente all'analisi dei Centri di Responsabilità assegnati ai vari esaminandi.

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 COMPORAMENTI

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 si servizio delle tre aree, Amministrativa – Finanziaria – Tecnica sono stati presi in considerazione i seguenti indicatori:

Raggiungimento dei risultati attesi (performance individuale)	<hr/> Carico di lavoro istituzionale Prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati
Indice di adeguatezza (valutazione interna)	<hr/> Risultati conseguiti Risultati attesi
Indice di tempestività (valutazione esterna)	<hr/> 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.

L'esame degli atti, comprese le relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Servizio, ha condotto ad una valutazione specificamente riferibile alle attività ordinarie svolte dai vari responsabili.

Nelle anzidette relazioni una delle criticità lamentate è la grande mole di lavoro portata a compimento nei diversi settori di appartenenza nonostante la esigue risorse umane e materiali di cui gli uffici dispongono.

Il parere che questo NUCLEO DI VALUTAZIONE/ OIV esprime, non può non tenere in considerazione tali criticità, esso è quindi la risultante di una valutazione espressa sulla scorta della documentazione prima menzionata e sulla 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 tranquillamente affermare come gli obiettivi di efficacia ed efficienza che dovrebbero caratterizzare ogni azione amministrativa siano stati pienamente raggiunti.

Configurandosi tali obiettivi a livello di tutti e tre gli indicatori di performance sopra indicati.

Tuttavia per quanto concerne la valutazione dei risultati, intesi come raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento della gestione dell'Ente. per quanto detto sopra, non appare effettuabile, anche perché non si può far coincidere la stessa con l'espletamento delle attività tipiche d'ufficio e / o la gestione di bilancio delle risorse assegnate.

Il Nucleo di valutazione/OIV si esprime favorevolmente all'erogazione dell' indennità di risultato ai tre responsabili di area – titolari di P.O. nella misura del 25% dell'indennità di posizione, così come definita dalla Giunta comunale con delibera n. 08 del 21.02.2011.

Canolo 08.05.2012

**Il Nucleo di valutazione/ OIV
F.to Dott. Domenico Sansotta**

