

RELAZIONE
SULLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI
E DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE P.O.

ANNO 2017

La valutazione dell'anno 2017 viene effettuata sulla base del manuale approvato in data 12/12/2011 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 74.

A tal fine risulta che le schede individuali, come allegate alla presente relazione, che prendono in esame la "valutazione della performance individuale dei Responsabili" sulla base dei parametri di seguito descritti sono quelle previste dal manuale approvato in data 12/12/2011 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 74. La valutazione ha conseguentemente preso in considerazione oltre il raggiungimento degli obiettivi, la strategicità degli obiettivi stessi, il contesto operativo nonché i comportamenti organizzativi tenuti dai nel corso dell'anno 2017. La Giunta Municipale ha approvato in sede di Piano Esecutivo di Gestione e di piano della Performance gli obiettivi assegnati ad ogni singolo Responsabile di Area che comprendono oltre ad obiettivi specifici per ogni settore anche un obiettivo trasversale inerente la "Riduzione dei residui attivi e passivi". Tale ultimo obiettivo trasversale risulta raggiunto in maniera ottimale come risultante dal rendiconto 2017 in fase di redazione.

Oggetto della valutazione dei Responsabili è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura, la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai Responsabili sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi programmati

Gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento contengono, come previsto dal manuale di valutazione, determinate caratteristiche, in particolare sono stati dichiarati in sede di approvazione:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard se definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

La valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal Responsabili alla performance dell'intero Ente.

Valutazione della performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità

La valutazione riguarda la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione dell'attività istituzionale.

Mentre per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi si sono predisposte apposite relazioni da parte dei singoli responsabili di settore per quanto concerne i "comportamenti" si è redatta la presente relazione prendendo in esame i parametri definiti dal Regolamento come segue:

- l'organizzazione

intesa come la capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzare gli stessi, di adattarsi ai cambiamenti;

- l'innovazione

intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale;

- l'integrazione

intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi;

- l'orientamento al Cliente

intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e / o distorta delle norme al fine della soddisfazione del Cliente interno (Collega) ed esterno (Cittadino/Utente) all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.

- la valutazione dei propri Collaboratori

intesa come la capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri Collaboratori e di differenziare i giudizi.

Dalla valutazione di tali fattori sono emersi i seguenti risultati finali su 10 punti totali massimi per ogni Posizione Organizzativa:

| DIPENDENTE | OBIETTIVI | Perf generale. | PERF. AMB. ORG. | COMPETENZE | Totale |
|-------------------|-----------|----------------|-----------------|------------|--------|
| Corbellotti Sara | 2,275 | 2,25 | 2,25 | 2,25 | 9,03 |
| Brisigotti Andrea | 2,28 | 2,25 | 2,25 | 2,20 | 8,98 |
| Forlani Esmeralda | 2,50 | 2,25 | 2,25 | 2,25 | 9,25 |

Inoltre si propone di trasformare il punteggio finale in indennità di risultato, da riconoscere, in base alla seguente tabella e non in base ad una proporzione pura del punteggio su 10:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. punti maggiori a 8.00 : | il 100% dell'indennità di risultato |
| 2. punti maggiori a 7.00 e minori o uguali a 8.00 : | il 75% dell'indennità di risultato |
| 3. punti maggiori a 6.00 e minori o uguali a 7.00 : | il 50% dell'indennità di risultato |

Carpegna 10/03/2018

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Michele Cancellieri