



Comune di Chiaravalle

Provincia di Ancona

valutazione performance **2016**

**VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE APICALE
ANNO 2016**

Relazione
dell'Organismo di
valutazione

Chiaravalle, 13.11.2017

1 – PREMESSA

Il processo di valutazione della performance 2016 si pone come applicazione a regime del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dipendente e del personale apicale (posizioni organizzative) del Comune di Chiaravalle, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 14.07.2011, preceduta dalla deliberazione n.88 del 23.11.2011, con cui sempre la Giunta Comunale ha adeguato in via definitiva il regolamento degli uffici e dei servizi ai principi introdotti dalla riforma del lavoro pubblico di cui al D.Lgs. n.150/2009 (c.d. riforma *Brunetta*). Il processo messo a punto dall'Ente si ritiene rivesta un forte valore innovativo basato su tre fattori chiave: *trasparenza, valutazione e merito*.

Va evidenziato come la valutazione delle prestazioni sia strettamente connessa al processo di programmazione e controllo. E' del tutto evidente infatti che la valutazione trae origine e senso dall'attività di programmazione: si può valutare solo se ed in quanto l'Ente è stato capace di programmare (definendo con chiarezza, preventivamente, gli obiettivi da raggiungere) ed è capace di controllare (supportando adeguatamente i vari centri di responsabilità nella gestione operativa).

2 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il sistema introdotto dall'ente è unico ed integrato, in quanto si riferisce a tutto il personale dell'ente, sia ai responsabili di settore (titolari di posizione organizzativa) sia al personale dipendente. E' un sistema integrato in quanto è posto in stretto collegamento con il sistema di programmazione e controllo. Il sistema in particolare è volto al miglioramento della qualità dei servizi erogati, alla crescita e valorizzazione delle competenze professionali interne, al riconoscimento del merito, all'erogazione di premi in relazione ai risultati conseguiti, singolarmente e dalle strutture organizzative e dall'ente. Il sistema altresì si pone come riferimento privilegiato per il soddisfacimento dei bisogni del cittadino/utente, destinatario dei servizi, dando attuazione ai fondamentali principi di equità, qualità e trasparenza.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance all'interno del comune di Chiaravalle comprendono:

a. Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa riferita ad una o più unità organizzative in cui si articola l'ente (settore/servizio) e viene misurata mediante obiettivi specifici collegati ad indicatori di performance.

b. Misurazione e valutazione della performance individuale del titolare di posizione organizzativa collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali;
- alla sfera comportamentale, che comprende la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di valutazione dei collaboratori.

c. Misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi gestionali di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La presente relazione riguarda esclusivamente la valutazione della performance del personale apicale, titolare di posizione organizzativa, la cui proposta è di specifica pertinenza dell'organo di valutazione.

3 – L'ORGANO DI VALUTAZIONE

Per quanto concerne l'organo di valutazione, si precisa che il regolamento comunale prevede un organismo di valutazione monocratico nella persona del Segretario Generale, cui è demandata l'elaborazione della *proposta di valutazione* con riferimento alla performance dei responsabili di settore (titolari di P.O.); al Sindaco compete la *valutazione finale*.

4 - IL PROCESSO: PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come si diceva, la misurazione e valutazione delle prestazioni (qui ovviamente si fa riferimento solamente ai responsabili di settore, titolari di posizione organizzativa) deriva direttamente dall'attività di programmazione. Il processo di programmazione 2016 è stato caratterizzato dalle seguenti tappe:

- 1) **Bilancio di previsione finanziario e Documento Unico di Programmazione 2016/2018** approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 17/03/2016, in cui sono stati riportati sotto l'aspetto economico e finanziario i programmi e i progetti su base triennale proposti dall'Amministrazione;
- 2) **Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.) 2016**, approvato con delibera della Giunta Comunale n.143 del 20/09/2016, con cui sono stati assegnati gli obiettivi e nel contempo assegnate le risorse finanziarie e strumentali ai responsabili di settore, titolari di P.O. Il PEGP è un nuovo documento di programmazione e gestione, scaturito dall'aggiornamento ai principi della riforma (D.Lgs. 150/2009) del PEG precedente. Il Piano ha assunto come significato fondamentale quello di orientare la struttura e il personale al raggiungimento di obiettivi condivisi e incrementare la consapevolezza del ruolo di ciascun dipendente nella creazione di valore per la comunità.

Inoltre va evidenziato come, con riferimento alla performance 2016, l'organo di valutazione ha provveduto alla:

- a) **verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi 2016** (performance organizzativa ed individuale) e del **comportamento organizzativo**, avvenuta a seguito di due sessioni dell'OV (in data 30.06.2017 e in data 27.10.2017) mediante riscontro delle specifiche relazioni prodotte da ciascun responsabile;
- b) **Elaborazione della proposta di valutazione 2016**: a seguito della verifica svolta, l'OV ha quindi elaborato la proposta di valutazione della performance per l'anno 2016, composta da n.6 schede di valutazione individuali.

Valutazione definitiva: la proposta di valutazione elaborata dall'OV è stata fatta propria, con Decreto n. 16 del 08.11.2017, dal Sindaco a cui, per effetto di quanto previsto dall'art. 81 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, compete la valutazione finale.

Comunicazione: la presente relazione sulla performance 2016 viene rimessa da parte dell'OV al servizio programmazione e controllo di gestione perché ne curi la pubblicazione sul sito web comunale. E' una fase estremamente importante perché garantisce la necessaria trasparenza dell'intero processo di valutazione, che vede come destinatari l'ente e soprattutto i cittadini e la comunità.

5 - RISULTATI CONSEGUITI

• La **performance organizzativa**, fa riferimento a obiettivi assegnati a una o più unità organizzative in cui si articola l'ente (Settore) collegati ad indicatori di performance condivisi con il responsabile di Settore ed inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.). Essa incide per il 20% della valutazione finale. Si precisa che gli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2016 hanno riguardato:

- 1) Definizione del processo di gestione dei rischi corruttivi:
 - 2016: Partecipazione al compimento delle attività descritte nei punti da 1 a 7 del paragrafo 7, Sezione I del Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2016/2018 con riferimento alle aree di rischio generali previste dal P.N.A. --- Omissis ---
- 2) Adeguamento dei sistemi di gestione informatica dei documenti (Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13.11.2014, pubblicato in G.U. n.8 del 12.01.2015):
 - 2016: attività di formazione e organizzazione dei flussi documentali, avvio atti monocratici. --- Omissis ---

Per quanto concerne la *performance organizzativa* 2016 si evidenzia come i due obiettivi, comuni a tutti i settori, siano stati raggiunti con la percentuale del 18,25 su 20 assegnata a tale voce dal sistema di valutazione

• La **performance individuale** è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici individuali assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance (P.E.G.P.);
- alla sfera comportamentale, che comprende la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di valutazione dei collaboratori.

Il raggiungimento degli obiettivi strategici incide complessivamente per il 50% sulla valutazione finale, mentre la sfera comportamentale per il 30%.

Si precisa che con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2016 sono stati assegnati obiettivi strategici per ogni responsabile di settore, coerenti con le linee programmatiche dell'amministrazione. Gli obiettivi sono stati verificati a consuntivo dall'Organismo di Valutazione. Anche la performance individuale segna indicatori di realizzazione significativi:

- a) obiettivi strategici individuali: l'indicatore di raggiungimento medio è di 42,29 (su 50).
- b) comportamento organizzativo: l'indicatore di raggiungimento medio è di 19,92 (su 30).

6 – VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| VALUTAZIONE PERFORMANCE 2016 | |
|---|--------------|
| Ambiti di misurazione della performance | |
| Performance organizzativa | 18,25 |
| Grado raggiungimento obiettivi strategici individuali | 42,29 |
| Comportamento organizzativo | 19,92 |
| Performance complessiva | 80,46 |

In considerazione dei risultati raggiunti nel 2016 dai responsabili di settore e dalle strutture operative dell'Ente (Settori), sia in termini di performance organizzativa ed individuale sia in

termini di comportamento organizzativo, la valutazione complessiva misurata può essere senz'altro giudicata POSITIVA.

L'Organismo monocratico di valutazione/Segretario Generale

Dott. Gianluca Mazzanti

