



NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2016 E PROPOSTA DI VALUTAZIONE INCARICATI DI P.O.

Il NUCLEO DI VALUTAZIONE si è riunito in data 12.11.2016 e in data 06.07.2017 presso il Comune di Lappano per monitorare l'attività svolta dai Titolari di PO nell'ambito del Piano delle performance.

Preliminarmente ed in via generale si attesta che:

Il Bilancio di previsione per l'anno 2016 è stato approvato dal Comune di Lappano con l'atto di Consiglio Comunale n. 22 del 27.05.2016.

Il P.E.G. dell'anno 2016 con delibera n. 56 del 03.08.2016 comprensivo degli obiettivi assegnati ai vari settori e del piano della performance.

Con Delibera di Giunta n. 111/2012 è stato approvato il Nuovo Sistema Permanente di Valutazione delle Performance.

Il Nucleo, per quanto riguarda gli obiettivi assegnati alle singole P.O. sulla base delle relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Settore e dei riscontri effettuati a seguito di colloqui, preliminarmente ha valutato le Posizioni organizzative, sulla base dei nuovi criteri di valutazione definiti dal sistema delle performance approvato con la delibera di G.C. sopra citata.

Il Piano delle Performance 2016 risulta strutturato in n.16 obiettivi distribuiti tra le 3 aree di cui si compone la struttura organizzativa del Comune.

n. 5 Progetti - Area Affari Generali

n. 5 Progetti - Area Contabile

n. 6 Progetti - Area Tecnica

Il Piano è stato organizzato in singoli obiettivi, di cui alcuni trasversali a tutte le Aree.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale è stato considerato rispetto ai seguenti parametri:

- a) Gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) Il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, negoziati con le singole posizioni organizzative;
- c) La qualità del contributo dato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Gli obiettivi sono stati valutati in ragione:

- dell'importanza nell'ambito dei programmi dell'amministrazione;
- del grado di complessità tecnica organizzativa;
- della rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- dell'innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza ed economicità ;

A tal fine si può rilevare quanto segue:

Settore amministrativo- Affari Generali:

Non presenta criticità rilevanti.

Settore Economico-Finanziario:

Non si rilevano criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Settore tecnico

Non si rilevano criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

GESTIONE RISORSE UMANE

Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane saranno effettuate, dai responsabili di settore, le valutazioni complessive delle prestazioni ottenute dai propri collaboratori, sia per quanto attiene la produttività individuale che per quanto riguarda quella collettiva, sia per il riconoscimento della specifica responsabilità e dei responsabili di procedimento a favore degli aventi diritto e nel rispetto del vigente contratto collettivo decentrato.

La valutazione del clima e dei rapporti tra i responsabili e i collaboratori può ritenersi soddisfacente, in quanto dagli incontri e colloqui svoltisi si è verificato che il grado di coinvolgimento nei progetti è stato ampio e condiviso.

Il nucleo di valutazione ha quindi deciso, sulla base delle verifiche effettuate, di attribuire i relativi punteggi alle varie P.O., sia per quanto riguarda le prestazioni (prima parte della scheda del sistema di valutazione vigente) sia per quanto riguarda il comportamento organizzativo (seconda parte della scheda). Per la compilazione di tale seconda parte ci si avvale della collaborazione del Segretario dell'ente.

Il Nucleo ha quindi compilato la prima parte della scheda di valutazione in via del tutto oggettiva e non modificabile, mentre sul comportamento organizzativo, dopo aver sentito nel merito il Segretario, ha deciso di attenersi alla prassi da sempre seguita avanzando una sua proposta motivata e demandando il tutto al Sindaco ed alla Giunta per le scelte discrezionali ed esecutive nel merito.

Conseguentemente, in allegato alla presente, si producono le schede di valutazione redatte per ciascun settore, quale proposta di valutazione del comportamento organizzativo delle P.O.

Il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma un buon livello di raggiungimento delle stesse e risulta confermativo rispetto all'andamento presunto e ricavabile dai dati inerenti la valutazione del precedente anno; segno questo che la produttività dell'Ente è elevata e tale da poter riconoscere ed attribuire gli incentivi di produttività.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Fto Dott.ssa Caterina Dodaro

Fto Dott.ssa Silvia Intriери

Fto Dott.ssa Rosaria Aquino