

Bologna, 10 Maggio 2012

**Alla c.a.
Michele GIOVANNINI
SINDACO
COMUNE DI CASTELLO D'ARGILE**

Oggetto: VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRETTIVO NEL 2011

L'OIV si è riunito presso la sede del Comune di Castello d'Argile (23 Aprile; 3 Maggio) e ha incontrato i Responsabili di Area dell'Ente per verificare con essi il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici concordati con il Sindaco e la Giunta e contenuti nel PEG-PDO 2011 e per acquisire e discutere la documentazione necessaria a formulare la proposta di valutazione annuale del Personale Direttivo dell'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 7, c.2, lettera a del D.Lgs 150/2009.

Gli incontri sono stati effettuati nel rispetto dei tempi previsti dalla procedura "Ciclo di Gestione della Performance" adottata dall'Unione R&G e dai Comuni Associati con delibera n° 10 del 5 Aprile 2011.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale da applicare al Personale Direttivo risulta del tutto coerente con le indicazioni dell'art. 9 del Decreto e prevede l'utilizzo dei seguenti parametri:

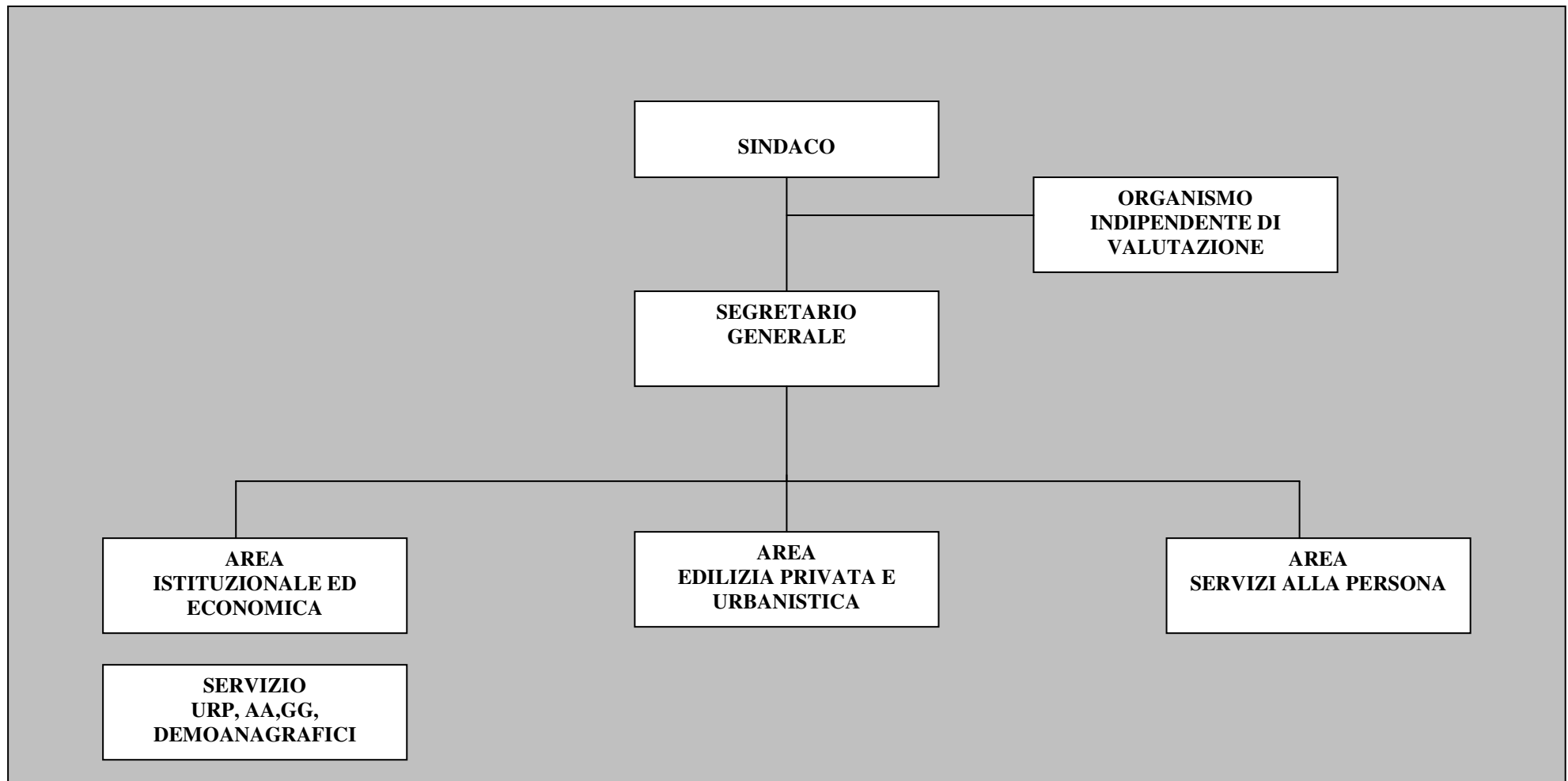
- Il Grado di raggiungimento degli Obiettivi concordati
- Le Competenze Professionali e Manageriali mostrate
- La Performance conseguita nell'Ambito Organizzativo di diretta responsabilità, misurata attraverso appositi indicatori
- La Capacità di Valutazione dei propri collaboratori
- La Qualità del contributo assicurato alla Performance dell'Ente

Detto Sistema, comprensivo delle spiegazioni relative alle modalità di analisi e utilizzo dei diversi parametri e del modello di scheda di valutazione da impiegare, è stato approvato dall'Unione R&G e dai Comuni Associati con delibera n° 55 del 27 Dicembre 2011.

Nel seguito sono esposti i risultati del processo di misurazione della performance del Personale Direttivo e infine viene esposta la proposta di valutazione annuale da sottoporre al Sindaco dell'Ente.

COMUNE DI CASTELLO d'ARGILE

ORGANIGRAMMA



GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI – PUNTI 60

- **Analisi delle relazioni redatte da ciascun Dirigente e della documentazione fornita**

AREA I – ISTITUZIONALE ED ECONOMICA				
Responsabile: Cinzia BOVINA (Scorporo Servio Urp, Servizi Generali e Demoanagrafici dal 1° Luglio 2011)				
N	OBIETTIVI STRATEGICI	POLICIES	RISULTATI ATTESI	%
1	Riorganizzazione Servizio Affari Generali e Istituzionali (20)	RPP – Programma 1	▪ Formulazione di una valida proposta operativa e avvio nei tempi stabiliti	100
2	Attività relative alle consultazioni referendarie e Censimento della popolazione e delle abitazioni (15)	RPP – Programma 1	▪ Regolare attuazione del programma di azioni stabilite	100
3	Mantenimento standard di qualità in carenza risorse umane nel Servizio Contabilità e Bilancio (50)	RPP – Programma 2	▪ Grado di effettuazione di tutti i principali adempimenti previsti nel rispetto dei tempi stabiliti	100
4	Patto di Stabilità Interno (20)	RPP – Programma 2	▪ Gestione del Patto di Stabilità con azione costante di monitoraggio dei flussi finanziari	100
5	Gestione diretta attività di accertamento e	RPP – Programma 2	▪ Modifica regolamento su imposta comunale e avvio	100

	riscossione imposta comunale su pubblicità (20)		nuovo sistema di gestione. Aumentare riscossioni e qualità del servizio	
6	Recupero evasione imposta comunale su immobili e Tarsu (10)	RPP – Programma 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzare accertamenti per le cifre previste a bilancio 	100
SERVIZIO URP, SERVIZI GENERALI E DEMOANAGRAFICI – Responsabile: Sandra GALLI (dal 1° Luglio 2012)				
1	Attività relative alle consultazioni referendarie e Censimento della popolazione e delle abitazioni (50)	RPP – Programma 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regolare attuazione del programma di azioni stabilite 	100
2	Riorganizzazione Servizio Affari Generali e Istituzionali (50)	RPP – Programma 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulazione di una valida proposta operativa e avvio nei tempi stabiliti 	100

AREA II – EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA				
Responsabile: Fabio FERIOLI				
N	OBIETTIVI STRATEGICI	POLICIES	RISULTATI ATTESI	%
1	Variare destinazione lotto via Giovanni XXIII e adeguare RUE alle esigenze emerse (20)	Valorizzazione del patrimonio comunale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redigere le varianti in maniera da favorirne la rapida approvazione da parte del CC 	100

2	Affidamento reti per il Servizio distribuzione gas (30)	Valorizzazione del patrimonio comunale	<ul style="list-style-type: none"> Svolgere tutte le azioni del previste dal programma di istruzione della gara e di affidamento. Gestire eventuale fase di arbitrato 	100
3	Domanda di contributo per la realizzazione di una caldaia a cippato (15)	Qualità ambientale e risparmio risorse	<ul style="list-style-type: none"> Partecipare al bando regionale relativo al programma Misura 321 con un progetto suscettibile di ottenere il finanziamento regionale 	100
4	Predisposizione studi di fattibilità (10)	Valorizzazione del patrimonio comunale	<ul style="list-style-type: none"> Realizzare studi di fattibilità per: ampliamento orti; area sgambamento cani; sala polifunzionale; pista ciclabile Argile - Mascarino 	50
5	Rifiuti urbani: riorganizzare e monitorare il servizio per migliorare la raccolta differenziata (15)	Qualità ambientale e risparmio risorse	<ul style="list-style-type: none"> Rivedere le modalità organizzative del servizio allo scopo di incrementare la raccolta differenziata 	100
6	Ottimizzazione delle risorse interne per il miglioramento delle attività di manutenzione (10)	Efficienza nell'impiego delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> Affinare il metodo di organizzazione periodica delle attività del gruppo di operai per migliorare efficienza e tempestività degli interventi 	60

AREA III – SERVIZI ALLA PERSONA

Responsabile: **Claudia GUIDI**

N	OBIETTIVI STRATEGICI	POLICIES	RISULTATI ATTESI	%
1	Verifica gradimento servizi scolastici e sociali e	RPP	<ul style="list-style-type: none"> Somministrazione questionari, analisi dei risultati 	100

	della funzionalità del self service su tutti i plessi (25)		ottenuti e messa in atto eventuali azioni di miglioramento	
2	Monitoraggio situazioni debitorie (25)	RPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emettere solleciti di pagamento e incontrare i debitori più esposti. Ottenere riduzione esposizione 	90
3	Monitoraggio delle azioni attivate a favore dei nuclei familiari in carico al servizio sociale (15)	RPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzare scheda descrittiva e informatizzarne la gestione. Svolgere azioni di monitoraggio e intervento mirato. 	100
4	Studio passaggio ad Acer della gestione alloggi ERP (20)	RPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborazione del bando e definizione dei requisiti per l'assegnazione di alloggi a canone contenuto 	80
5	Costituzione del Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze (15)	RPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insediare il CCR, organizzare programma di attività e avviarne la funzionalità 	100

QUADRO DI SINTESI SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (PUNTI 60)				
NOMINATIVO	CATEGORIA	N° OBIETTIVI	GRADO MEDIO %	PUNTI
BOVINA	APO	6	100	60
GALLI	APO	2	100	60
FERIOLI	APO	6	91	54,6
GUIDI	APO	5	93,5	56,1

COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI MOSTRATE – PUNTI 30

- **Interviste personali e confronto con “PROFILI TIPO” di cui alla scala quanti-qualitativa adottata**

QUADRO DI SINTESI RELATIVO A COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI MOSTRATE

NOMINATIVO	CAT	Tradurre Policies in strategie	Orientamento al cittadino e immagine Ente	Leadership e capacità motivazione collaboratori	Capacità promuovere collaborazione con altri uffici	Impegno personale, ottenere risultati	Soluzione problemi anche in situazione emergenza	Propensione a innovazione	Crescita know how del Servizio	TOTALE	PUNTI
BOVINA	APO	5	4	4	4	5	4	4	4	34	25,5
GALLI	APO	3	4	4	4	4	4	4	4	31	23,2
FERIOLI	APO	4	4	3	4	5	4	4	3	31	23,2
GUIDI	APO	3	4	4	4	4	4	4	4	31	23,2

CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI – PUNTI 10

- (Verifica dell'azione di informazione e comunicazione condotta verso i collaboratori e del grado di differenziazione delle valutazioni effettuate, considerando numero e tipologia professionale dei collaboratori)

QUADRO DI SINTESI RELATIVO ALLA CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

NOMINATIVO	CATEGORIA	N° Collaboratori	Qualità del processo e degli strumenti utilizzati nel valutare i collaboratori (Colloquio)	Qualità dei risultati della valutazione in termini di differenziazione	PUNTI
BOVINA	APO	7 + 4	3,5	3,5	7
GALLI	APO	(4)	3,5	3,5	7
FERIOLI	APO	9	3,5	4	7,5
GUIDI	APO	17	3,5	3,5	7

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA NELL'AMBITO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ – PUNTI +6/-6

- **Analisi serie storica dati gestionali (efficacia, efficienza, economicità, qualità e CS) e possibili confronti**

QUADRO DI SINTESI RELATIVO A PERFORMANCE AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

NOMINATIVO	CAT	-6 Peggioramento quantitativo e qualitativo di notevole entità	-4 Significativo Peggioramento STD	-2 Peggioramento STD Limitato	0 Conferma situazione e STD rispettati	+2 Miglioramento STD limitato	+4 Significativo Miglioramento STD	+6 Miglioramento quantitativo e qualitativo di notevole entità	PUNTI
BOVINA	APO								2
GALLI	APO								2
FERIOLI	APO								2
GUIDI	APO								2

CONTRIBUTO APPORTATO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE – PUNTI 1/5

- **Analisi Relazione sulla Performance dell'Ente e intervista a Sindaco**

QUADRO DI SINTESI RELATIVO AL CONTRIBUTO APPORTATO ALLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ENTE

NOMINATIVO	CAT	1 Poco significativo, limitato	2 Adeguito al ruolo	3 Superiore alle attese	4 Importante, innovativo	5 Determinante e di Qualità elevata	PUNTI
BOVINA	APO						3
GALLI	APO						2
FERIOLI	APO						2
GUIDI	APO						2

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- **Somma dei punteggi relativi ai diversi parametri previsti dallo Smivap**

QUADRO DI SINTESI RELATIVO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPLESSIVA

NOMINATIVO	CAT	Grado raggiungimento Obiettivi Strategici concordati	Competenze professionali e manageriali mostrate	Capacità valutazione collaboratori	Performance ambito organizzativo di diretta responsabilità	Contributo alla Performance dell'Ente	PUNTI
BOVINA	APO	60	25,5	7	2	3	97,5
GALLI	APO	60	23,2	7	2	2	94,2
FERIOLI	APO	54,6	23,2	7,5	2	2	89,3
GUIDI	APO	56,1	23,2	7	2	2	90,3

INDENNITÀ DI RISULTATO EROGATE

- **Indennità di Risultato proporzionale ai punteggio conseguito**

€ - VALORI ECONOMICI					
NOMINATIVO	CATEGORIA	Indennità di Posizione	Indennità di Risultato max	Punteggio conseguito	Indennità di Risultato erogata
BOVINA	APO	11.000,00	2.750	97,5	2.681
GALLI	APO	5.164,17	1.291	94,2	1.216
FERIOLI	APO	11.000,00	2.750	89,3	2.456
GUIDI	APO	11.000,00	2.750	90,3	2.483

NOTA: L'Indennità di Risultato di Galli deve tener conto del tempo trascorso nel ruolo di APO

CONSIDERAZIONI FINALI

- Nella precedenti pagine 12 e 13 è riportata la proposta di valutazione del Personale Direttivo per l'esercizio 2011 che l'OIV sottopone al Sindaco del Comune di Castello d'Argile
- La proposta consegue al percorso di misurazione della performance che ha al suo attivo la precisa corrispondenza alle indicazioni del D.Lgs 150/2009, ma che sotto il profilo degli strumenti richiede ulteriori azioni di miglioramento. Tra queste le più importanti ed urgenti sono:
 - L'utilizzo di indicatori di risultato e di outcome più efficaci nella definizione degli obiettivi strategici da raggiungere
 - Valutare la possibilità di procedere all'esplicitazione degli Obiettivi di Miglioramento/Mantenimento assegnando loro uno specifico "peso"
 - Rendere esplicito il collegamento (ad albero) degli obiettivi strategici con le policies, ovvero con gli indirizzi strategici perseguiti dall'Ente, che dovranno presentare in futuro una tempificazione almeno triennale
 - Estendere il lavoro intrapreso di misurazione della performance dei servizi tramite l'impiego di indicatori e parametri di qualità e customer satisfaction
- Inoltre l'OIV evidenzia che:
 - L'erogazione dei premi (indennità di risultato) connessi alla performance è differenziata e proporzionale al punteggio conseguito dagli interessati
 - Non essendo state messe a disposizione risorse derivanti da eventuali economie aggiuntive, si è adottato il disposto di cui all'art.6 del D. Lgs 141/2011
 - Con la proposta di cui sopra, a fronte di un ammontare di risorse disponibili pari a € 9.541, vengono erogati € 8.836 (92,6%)
 - Essendo stato incrementato il fondo per la produttività con risorse corrispondenti al 1,2% del monte salari 2007, l'OIV ha verificato l'esistenza di tutte le condizioni normative necessarie al rilascio della dichiarazione autorizzativa in merito all'utilizzo di dette risorse (Vedi documento di attestazione).

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott. Lucio DEL BIANCO	-----
-------------------------------	-------