



COMUNE DI
CASTIGLIONE DELLA PESCAIA

OIV
RELAZIONE PERFORMANCE
E PROPOSTA VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2015

Al Sindaco
del Comune di Castiglione della Pescaia

Al Segretario
del Comune di Castiglione della Pescaia

Relazione sulla performance e proposta di valutazione individuale anno 2015

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Castiglione della Pescaia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame le relazioni dei singoli responsabili dei servizi in ordine alle attività svolte nell'anno 2015

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e del confronto con i vertici e gli uffici dell'Amministrazione.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

D. Tutto ciò premesso l'OIV propone la seguente valutazione individuale dei responsabili dei servizi per l'anno 2015.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Firma
(Dott.ssa Silvia Petri)



Grosseto, 19.05.2016

1. Premessa

Il D.lg. 150/2009 prevede che le pubbliche amministrazioni valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Comune di Castiglione della Pescaia ha definito tale documento nel corso dell'anno 2012 e, dopo una serie di incontri con i responsabili dei servizi e le OO.SS., lo ha approvato con deliberazione G.C. n. 129 del 15 aprile 2013.

Il sistema di gestione della performance è attuato a partire dall'anno 2012 per i responsabili dei servizi. L'introduzione a livello sperimentale per il rimanente personale nel Comune non è ancora stata avviata.

Allo stadio attuale il sistema prevede:

- l'individuazione di obiettivi e indicatori nell'ambito degli strumenti di programmazione finanziaria e in correlazione alle risorse assegnate
- il collegamento tra obiettivi, risorse e responsabili dei servizi
- la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi tramite specifici indicatori di efficacia ed efficienza, con l'attenzione anche alla valutazione espressa dai fruitori dei servizi esterni
- il collegamento degli obiettivi individuati con la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi e del personale secondo un processo a cascata.

In particolare il sistema configura il ciclo della performance come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target e la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e ne definisce le fasi in correlazione all'insieme degli strumenti di programmazione già in uso nel Comune di Castiglione della Pescaia.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance vengono quindi definiti:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Con particolare riferimento alla performance individuale, il sistema individua la metodologia applicabile ai responsabili di posizione organizzativa e al personale dell'ente, gli ambiti di valutazione, i soggetti coinvolti, tempi e fasi della valutazione.

2. Integrazione con la programmazione finanziaria

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato si è strutturato in coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria in uso nell'ente, a partire dalla programmazione strategica attuata con la relazione revisionale e programmatica.

Lo strumento cardine per la declinazione e il supporto alla pianificazione strategica è stato rappresentato dal piano esecutivo di gestione, nel quale è stata definita la programmazione operativa attraverso l'attribuzione degli obiettivi ai responsabili dei servizi e l'assegnazione delle risorse umane e finanziarie per conseguirli. In particolare la programmazione operativa attuata nel piano esecutivo di gestione è finalizzata a rappresentare:

- gli obiettivi operativi collegati alle priorità strategiche definite nella RPP
- il sistema di misurazione degli obiettivi e relativi indicatori

- il target, ovvero la misura dell'indicatore attesa in relazione all'indicatore/standard di partenza
- il collegamento tra gli obiettivi operativi e le strutture organizzative in cui si articola l'ente ai fini della valutazione dei responsabili dei servizi.

Il piano esecutivo di gestione, adottato con deliberazione G.C. n. 262 del 22.10.2015, è stato infatti articolato su tre allegati aventi ad oggetto rispettivamente:

- a) l'elenco degli obiettivi per responsabile, con gli indicatori collegati
- b) l'elenco delle risorse finanziarie assegnate ai responsabili dei servizi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- c) l'elenco delle risorse umane assegnate ai responsabili dei servizi.

Al responsabili dei servizi è stata assegnata la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi delle strutture di competenza e della gestione delle correlate risorse di spesa, unitamente alla gestione delle risorse umane e strumentali previste all'interno di ogni servizio, dando atto che il piano degli obiettivi deliberato rappresentava il riferimento per il sistema di misurazione e valutazione della performance dei responsabili dei servizi e del personale assegnato.

Il processo descritto risulta coerente con la normativa introdotta dal d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, come convertito nella legge 213/2012, che all'art. 3 "Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali", comma 1, lettera 3 g-bis ha modificato l'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 prevedendo che "il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica". Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente "il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione".

3. Performance organizzativa

Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa sono stati mutuati dalle disposizioni dell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato ha previsto che la performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività con rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di impiego delle risorse;
- Il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e gestionali del personale;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In linea generale la performance organizzativa viene misurata mediante il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione, intesi come obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici.

Gli obiettivi, sia a livello strategico che operativo, gli indicatori e i target sono individuati attraverso gli strumenti di programmazione dell'ente identificabili nel programma di mandato, nella

relazione previsionale e programmatica, nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi.

La relazione previsionale e programmatica relativa all'anno 2015 è stata approvata con deliberazione C.C. n. 21 del 3.04.2015. Nell'ambito delle descrizioni dei programmi dei Responsabili dei Settori sono state individuate finalità e obiettivi strategici dell'Amministrazione correlati alle risorse del bilancio di previsione annuale e triennale.

Queste misure in ordine ad obiettivi ritenuti strategici dall'Ente si sono tradotte successivamente in specifici obiettivi in termini di risultato, adeguati budget di spesa e relative risorse di finanziamento. Tutto il sistema ha concorso alla fine al raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'Ente.

In sede di definizione di obiettivi e indicatori di PEG correlati alla misurazione della performance dei responsabili dei relativi servizi sono stati introdotti indicatori e target collegati alla performance organizzativa; in particolare:

- sono stati introdotti e/o migliorati servizi rivolti alla collettività quali: la sicurezza della cittadinanza grazie ad iniziative quali la videosorveglianza e l'aggiornamento del piano di protezione civile, l'attivazione di un pronto intervento antincendi, la realizzazione di importanti iniziative in ambito culturale, turistico e sociale, ivi compreso l'istituzione del registro delle coppie di fatto, la messa in funzione di ecobici
- sono stati attivati interventi strutturali a favore della collettività e dei residenti quali l'acquisizione di un immobile da adibire a Residenza per Accoglienza, la realizzazione di aree pedonali e la messa a bando di aree PEEP
- è stato monitorato e valutato a consuntivo il grado di attuazione dei programmi e obiettivi definiti nel piano esecutivo di gestione anche mediante l'introduzione dei controlli interni
- le politiche finanziarie sono state necessariamente improntate al contenimento dei costi e al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

A partire dall'anno 2015 sono stati individuati e utilizzati sistemi di indicatori sempre più significativi sulla base delle analisi del contesto interno ed esterno, con l'introduzione di indicatori di qualità e di outcome in relazione agli obiettivi che hanno un impatto sugli stakeholder esterni.

4. Performance Individuale

L'art. 5, comma 11 del d.l. 95/2012, convertito nella legge 135/2012, ha previsto che nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Castiglione della Pescaia prende a riferimento sia il raggiungimento degli obiettivi individuali sia il raggiungimento degli obiettivi delle strutture dirette sia il contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Amministrazione.

La valutazione coinvolge:

- il Sindaco nel ruolo di valutatore

- l'OIV nel ruolo di proponente la valutazione
- il personale incaricato di posizione organizzativa nel ruolo di valutato.

La valutazione della performance individuale correlata al raggiungimento degli obiettivi individuali e delle strutture di diretta responsabilità prende in esame gli obiettivi operativi assegnati attraverso il PEG, nonché i comportamenti organizzativi, intesi come modalità di agire del personale nel contesto lavorativo in relazione al ruolo svolto e agli obiettivi da perseguire. Per l'anno 2015 con deliberazione G.C. n. 262 del 22.10.2015 di approvazione del PEG la giunta ha fissato il peso degli obiettivi sulla valutazione finale in una percentuale pari all'80% e conseguentemente quello dei comportamenti organizzativi al 20%.

La valutazione finale si compone dei punteggi riportati nei due ambiti di valutazione e comporta la collocazione dei responsabili di posizione organizzativa in quattro distinte fasce di merito cui è correlata una diversa attribuzione della retribuzione di risultato.

Nell'anno 2015 non è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) in conseguenza del cambio della figura del Segretario comunale avvenuta negli ultimi mesi dell'anno.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi per l'anno 2015 sono risultati coerenti con il sistema così definito. In corso d'anno sono stati effettuati diversi incontri con l'OIV e il Segretario generale per rendere il sistema chiaro e trasparente sia in fase di programmazione e monitoraggio sia ai fini della rendicontazione.

In conseguenza del ritardo con cui si è arrivati all'approvazione degli obiettivi per l'anno 2015, non sono state effettuate verifiche intermedie.

Sulla base della rendicontazione prodotta dai responsabili di posizione organizzativa, l'OIV propone la valutazione della performance individuale come di seguito indicata.

Si allega la rendicontazione prodotta dai responsabili di posizione organizzativa in ordine agli obiettivi assegnati nell'anno 2015.

Baricci Massimo

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Aggiornamento piano protezione civile anno 2015	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Convenzione con associazione di volontariato per la lotta agli incendi boschivi	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Raddoppio della fognatura delle acque meteoriche di via San Benedetto Po, primo stralcio	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Lavori di somma urgenza per la sistemazione del tetto delle ex scuole di Tirli, edificio oggi destinato a scopi sociali	Scheda obiettivo n. 4 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10

Totale 10

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 10

Valutazioni OIV

Obiettivi pienamente conseguiti.

Cutrupi Caterina

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Rispetto degli adempimenti connessi all'avvio della riforma contabile prevista dal D.Lgs.vo n. 118/2011 così come modificato dal D.Lgs. 126 del 10 Agosto 2014	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Procedure connesse allo sblocco del patto di stabilità	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 7
Percorso gestione TASI (Tributo per i Servizi Indivisibili), componente riferita ai servizi della I.U.C. (Imposta Unica Comunale)	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10

Totale 9

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

	Peso	Punt. max	Punt. attr.
Capacità gestionali e organizzative	1/6	10	10
Autonomia e iniziativa individuale	1/6	10	10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	1/6	10	9,5
Capacità di soluzione dei problemi	1/6	10	10
Capacità relazionali	1/6	10	9,5
Orientamento all'utenza esterna ed interna	1/6	10	9,5

Totale 9,75

Valutazioni OIV

Obiettivi pienamente conseguiti.

Falagiani Daniele

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Pareri legali orali e scritti con assistenza alla redazione degli atti	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10

Totale 10

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa Individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'Innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Orientamento all'utenza esterna ed Interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 10

Valutazioni OIV

Obiettivi pienamente conseguiti.

Giannini Giorgia

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Interventi nel settore dell'informatica - Messa in funzione ecobici	Scheda obiettivo n. 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel settore di promozione turistico - sportiva	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel sociale	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel settore della cultura - Organizzazione mostra evento presso il museo civico "Isidoro Falchi" di Vetulonia	Scheda obiettivo n. 4 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel settore delle attività produttive	Scheda obiettivo n. 5 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel settore dell'istruzione e sociale - Sostegno alle famiglie per la frequenza delle scuole dell'infanzia paritarie private	Scheda obiettivo n. 6 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Interventi nel settore dell'informatica - Messa in funzione videosorveglianza	Scheda obiettivo n. 6 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10

Totale 10

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 10

Valutazioni OIV

Obiettivi pienamente conseguiti.

Lorenzini Barbara

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Informatizzazione servizio presenze - adeguamento circolare orario di lavoro - 1 fase	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
---	-------------------------------------	-------------------------	----------------------------

Totale 10

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Totale 10			

Orlandi Donatella

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Approvazione bando per assegnazione lotti PEEP Punta Ala	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Predisposizione e proposta al Consiglio Comunale del nuovo Regolamento Edilizio comunale	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Revisione regolamento ufficio vincolo idrogeologico	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 9

Totale 9,67

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 10

Valutazioni OIV

Gli obiettivi di rilevanza particolarmente significativa sono stati gestiti dall'ufficio nel rispetto dei termini prefissati, anche se l'adozione finale dei provvedimenti collegati è avvenuta in data successiva per cause esterne connesse ai necessari approfondimenti e momenti di confronto da parte degli organi politici competenti.

Pieri Fabio

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Istituzione area pedonale urbana in Via Isola Clodia del capoluogo + acquisto fornitura e posa in opera di n. 02 varchi elettronici in Via Isola Clodia del Capoluogo	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 9
Educazione Stradale: corsi per le scuole elementari e le Scuole Medie del Comune, con predisposizione di relativo Regolamento	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 0
Impianto di Videosorveglianza nel capoluogo – Prevenzione incendi boschivi -	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 9

Totale 6

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9

Totale 9

Valutazioni OIV

Obiettivi conseguiti in ritardo o non conseguiti. Se segnala che l'obiettivo dell'educazione è stato già inserito lo scorso anno e non conseguito neanche lo scorso anno.

Tamburini Vanni

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Acquisizione nuovo immobile da adibire a Residenza per Accoglienza attraverso affitto con riscatto	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Acquisizione a titolo gratuito porzione di terreno loc. Paduline del Capoluogo area Depuratore Comunale	Scheda obiettivo n. 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Allenazione porzioni di terreno Loc. Il Gualdo - Punta Ala	Scheda obiettivo n. 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 9
Alienazione porzioni di terreno loc. Pian di Rocca	Scheda obiettivo n. 4 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Allenazione porzioni di terreno in tre zone di Punta Ala: Poggio del Barbieri, Poggettone e Scoglietto	Scheda obiettivo n. 5 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Concessione pluriennale/vendita del fabbricato ex lavatoi di Buriano	Scheda obiettivo n. 6 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 10
Concessione di porzione di terreno loc. Vaticino	Scheda obiettivo n. 7 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito 9

Totale 9,71

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 9,83

Valutazioni OIV

Obiettivi parzialmente conseguiti in parte per cause esterne.

Savini Marina

Valutazione dei responsabili di posizione organizzativa

Sezione 1: Risultati di gestione conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati e assegnati mediante gli atti di programmazione con riferimento alla performance individuale e della struttura di appartenenza

Dematerializzazione delibere e determine	Scheda obiettivo 1 Vedi allegato	Punteggio massimo 7	Punteggio attribuito
Piano controlli anno 2015 costituzione gruppo	Scheda obiettivo 2 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito
Piano performance anno 2015 - performance organizzativa	Scheda obiettivo 3 Vedi allegato	Punteggio massimo 10	Punteggio attribuito

Totale 9

Sezione 2: Comportamenti organizzativi

Capacità gestionali e organizzative	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Autonomia e iniziativa individuale	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Flessibilità e orientamento all'innovazione	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10
Capacità di soluzione dei problemi	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Capacità relazionali	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 9
Orientamento all'utenza esterna ed interna	Peso 1/6	Punt. max 10	Punt. attr. 10

Totale 9,50

Valutazioni OIV

Obiettivi pienamente conseguiti.

Sulla base del punteggio conseguito il personale incaricato di posizione organizzativa è stato collocato in quattro distinte fasce di merito:

- A - fascia di eccellenza (9/10);
- B - fascia alta (7,6/8,9)
- C - fascia media (6/7,5);
- D - fascia bassa (0/5,9)

Incaricato di PO/segretario	Punteggio obiettivi	Punteggio comportamenti	Punteggio totale ponderato	Fascia di merito
Baricci Massimo	10	10	10	A
Cutrupi Caterina	9	9,75	9,15	A
Falagiani Daniele	10	10	10	A
Giannini Giorgia	10	10	10	A
Lorenzini Barbara	10	10	10	A
Orlandi Donatella	9,67	10	9,73	A
Pieri Fabio	6	9	6,60	C
Savini Marina	9	9,50	9,10	A
Tamburini Vanni	9,71	9,83	9,74	A

x6 mesi

fu per 6 mesi

Il collegamento della retribuzione di risultato con la fascia di merito è operato attraverso la seguente tabella (le % sono riferite alla retribuzione di posizione):

Fascia di punteggio	Retribuzione
$0 < P < 5,9$	0
$6 = < P < 7,5$	15%
$7,6 = < P < 8,9$	20%
$9 = < P \leq 10$	25%

Per la dott.ssa Savini Marina, in analogia alla fascia di punteggio applicabile, l'importo della retribuzione di risultato è determinato in quello massimo previsto dalla contrattazione collettiva

5. Proposte di miglioramento

Ai sensi dell'art. 5, comma 11-quater del d.l. 95/2012, convertito nella legge 135/2012, ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo Indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno avuto un ruolo attivo nella promozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, soprattutto nel coniugare lo stesso con gli strumenti di programmazione finanziaria e gestionale, a partire dalla struttura del PEG.

L'anno 2012 è stato il primo in cui si è cercato di strutturare il sistema con il coinvolgimento dei responsabili e delle OO.SS.

A partire dalla programmazione 2013 sono state recepite alcune raccomandazioni rivolte dall'OIV all'Amministrazione nel documento di validazione della relazione sulla performance dell'anno 2011 ed è stato implementato il sistema di programmazione con l'approvazione del PDO a titolo sperimentale. Nell'anno 2015 il ritardo nell'approvazione del PEG e il cambio del Segretario comunale non hanno consentito l'approvazione del PDO. Si raccomanda a tale proposito che venga migliorata la tempistica relativa all'adozione di tutti gli atti di programmazione relativi al ciclo della performance, in modo da consentire al personale di conoscere quanto prima gli obiettivi sui quali sarà effettuata la valutazione.

Altre azioni e proposte di miglioramento sono state indicate nel presente documento e nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Come già indicato nella relazione riferita all'anno 2014, si rileva la necessità, per un miglioramento complessivo del sistema, di una maggiore integrazione relazionale tra uffici/responsabili dell'ente anche mediante l'introduzione di obiettivi trasversali e di fattori per la valutazione di tale aspetto nell'ambito dei comportamenti individuali.

Tutte le attività condotte dall'OIV ai fini dell'implementazione e del miglioramento del sistema sono verbalizzate e a disposizione dell'Amministrazione e degli organi di controllo esterno.

Firma
(Dott.ssa Silvia Petri)



