



CASTEL D'AIANO
CASTEL DI CASIO
CASTIGLIONE DEI PEPOLI
GAGGIO MONTANO
GRIZZANA MORANDI
MARZABOTTO
MONZUNO
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
VERGATO

Prot. nr. AAAA/NNNNNNN

DIRETTORE SEGRETARIO

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 2014

Visto il provvedimento presidenziale nr. 6/2011, avente ad oggetto “Riconoscimento e graduazione della retribuzione di posizione e di risultato dell’Area delle Posizioni Organizzative”;

Dato atto che il predetto provvedimento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance per i titolari di Posizione Organizzativa dell’Ente, sulla base dei seguenti criteri:
grado conseguimento obiettivi assegnati;
gestione dei fattori organizzativi, delle innovazioni tecnologiche, semplificazione procedure e efficacia nella gestione delle risorse umane, capacità di proporre soluzioni innovative;
capacità di controllo e gestione autonoma delle attività e la qualità e l’efficacia del lavoro direttamente svolto in termini di apporto personale al perseguitamento degli obiettivi;
capacità di contribuire all’integrazione della comunicazione interna con i dipendenti e gli altri responsabili;
capacità di interazione con l’organo di indirizzo e di controllo;

Vista la Relazione Previsionale e Programmatica approvata con deliberazione di Consiglio dell’Unione nr. 4/2014;

Dato atto che:

- il Piano degli obiettivi per l’esercizio 2014 riferiti a ciascun servizio associato risulta espressamente contemplato nell’ambito dei singoli progetti organizzativi-funzionali approvati conseguentemente al programma di riordino territoriale di cui alla L.R. 21/2012, mentre per i servizi riferiti alle funzioni c.d. montane svolte anche per i Comuni non aderenti all’Unione gli stessi risultano definiti negli strumenti di pianificazione strategica pluriennali della estinata CM, cui il presente Ente è subentrato a titolo universale;
- ai sensi delle vigenti disposizioni attuative del d.lgs. nr. 150/2009, gli strumenti di cui sopra rappresentano il sistema documentale integrato del ciclo di gestione della performance in relazione, rispettivamente, alla pianificazione strategica (obiettivi di carattere pluriennale) ed alla programmazione operativa annuale;
- in assenza dell’Organismo di Valutazione, la valutazione è resa dal Direttore-Segretario, ai sensi del richiamato provvedimento presidenziale, e che i relativi esiti sono quindi sottoposti alla Giunta per l’approvazione definitiva;

Considerato che:

- la misurazione della prestazione individuale è avvenuta a cura dei singoli Responsabili dei servizi, sulla base delle valutazioni di merito espresse secondo gli indicatori previsti dal CCDI;
- ai fini del computo della produttività collettiva i singoli Responsabili hanno verificato il contributo complessivo di ciascun dipendente nell'ambito dell'articolazione organizzativa di riferimento ;

Ritenuto di procedere alla valutazione della performance individuale ed all'applicazione del sistema incentivante dei Responsabili di servizio, sulla base di quanto sopra e del sistema di misurazione e valutazione già validato dal nucleo di valutazione interno originariamente costituito;

DETERMINA

Di approvare la presente relazione sul piano della performance, nelle formulazioni di seguito evidenziate con riferimento a ciascun centro di costo.

La valutazione riferita allo specifico raggiungimento degli obiettivi assegnati trova compendio nelle relazioni dei singoli Responsabili di Servizio, acquisite agli atti.

In linea generale i risultati conseguiti dalle strutture amministrative si rivelano congruenti agli obiettivi programmati. Gli scostamenti evidenziati sono essenzialmente imputabili ad intervenuti mutamenti del quadro normativo di riferimento od alla mutata valutazione dell'Amministrazione in ordine all'interesse da perseguire, accompagnata da una ridefinizione delle risorse assegnate, conseguente sovente alle difficoltà di rispettare le disposizioni vincolistiche in materia di finanza pubblica locale. Da rilevare che la generalità degli obiettivi prefissati sono riconducibili alle modifiche organizzative introdotte per effetto del percorso di riordino territoriale avviato ai sensi della L.R. 21/2012.

Per quanto concerne la performance individuale la valutazione è stata condotta con riferimento ai seguenti indicatori:

a= grado conseguimento obiettivi

b= gestione fattori organizzativi, innovazioni tecnologiche, semplificazione procedure e efficacia gestione risorse umane

c= controllo attività

d= qualità efficacia lavoro direttamente svolto apporto personale

e= integrazione comunicazione interna

f= capacità di interazione

Per ciascun indicatore è stata utilizzata la seguente scala di valutazione:

5= elevato;

3= medio;

1= sufficiente;

0= non rilevante.

La valutazione è stata condotta con riferimento all'attività svolta nel corso dell'esercizio e misurata anche in funzione della diversa ponderazione degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile.

Dipendente		a	b	c	d	e	f
Enrica Leoni	29,00	5	4	5	5	5	5

Gabriele Zaccoletti	28,00	5	4	5	5	5	5	4
Emilio Pedone	28,00	5	4	5	5	4	5	
Luigi Gensini	28,00	5	5	5	5	4	4	
Eros Leoni	28,00	4	5	5	5	5	5	4
Michele Deodati	28,00	5	4	5	5	4	5	
Annalisa Fanini	28,00	5	4	5	5	5	4	
Borghetti Marco	28,00	4	4	5	5	5	5	5
Marco Tamarri	28,00	5	3	5	5	5	5	
Maurizio Sonori	28,00	5	4	5	5	4	5	

In relazione alla valutazione del sottoscritto, Direttore Segretario la valutazione è espressa dal Presidente dell'Unione secondo i medesimi parametri così sintetizzati:

Pieter J. Messinò	28,00	5	5	5	4	4
-------------------	-------	---	---	---	---	---

Nel complesso le valutazioni sono in linea con il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si precisa che il sistema di valutazione, ancorché consolidato, non permette di cogliere in toto alcune sfumature afferenti i diversi comportamenti organizzativi dei responsabili. Si suggerisce pertanto una rivisitazione dello stesso maggiormente orientata ad identificare le peculiarità della struttura organizzativa dell'Ente, da perfezionare in esito al processo di riordino ed alla conseguente stabilizzazione delle funzioni assegnate. Con riferimento al sistema incentivante, si segnala che i criteri di ponderazione percentuale in ordine alla valutazione eseguita sono stati introdotti per rispondere alle specifiche esigenze organizzative dell'ente, con particolare riferimento al sottodimensionamento organico di alcuni settori specifici, alla disomogeneità di funzioni attribuite (proprie, delegate dalla Regione, delegate dai Comuni, etc..) ed alla natura stessa dell'Ente (unione montana). Tale sistema risulta attualmente articolato come segue:

Legenda:		
<i>valutazione:</i>	<i>% retribuzione</i>	<i>descrizione</i>
26-30	100%	elevato
21-25	80%	medio
16-20	50%	sufficiente
11-15	30%	insufficiente
0-10	15%	non rilevante

Vergato lì 01/06/2015

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott. Pieter J. Messinò
(firmato digitalmente)