



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

prot nr. 7053

IL DIRETTORE SEGRETARIO

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

Visto:

- il provvedimento presidenziale nr. 2/2015, avente ad oggetto *Area delle Posizioni Organizzative. Nomina coordinatori di Area e Responsabili degli Uffici e dei Servizi*, art. 50, comma 10, e art. 109, comma 2, t.u. enti locali (d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267);
- il provvedimento presidenziale nr. 3/2015, avente ad oggetto *Ricognizione e graduazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Posizioni Organizzative*.

Vista la Relazione Previsionale e Programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione, e dato atto che gli stessi rappresentano gli strumenti del ciclo di gestione della performance in relazione, rispettivamente, alla pianificazione strategica (obiettivi di carattere triennale) ed alla programmazione operativa annuale;

Visti gli obiettivi previsti dal Piano Esecutivo di Gestione in relazione all'esercizio 2015, per ciascun centro di costo;

Dato atto 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 vigente 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;
- le modalità di valutazione dei Responsabili incaricati dell'area delle Posizioni Organizzative sono individuate dai richiamati provvedimenti presidenziali e la valutazione è attribuita all'Organismo di Valutazione o, in sua assenza, dal Direttore-Segretario che sottoporrà le proprie valutazioni alla Giunta, per l'approvazione definitiva;

Ritenuto pertanto 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 approvato;

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 schede di sintesi allegate, per le quali si offre la seguente legenda:

A = non attivato;
 B = in corso;
 C = concluso nei termini;
 D = concluso fuori termine.

In relazione agli obiettivi non attivati è riportata breve nota giustificativa che è stata oggetto di valutazione.

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 molti degli obiettivi prefissati sono riconducibili alle modifiche organizzative introdotte per effetto del percorso di riordino territoriale e di gestione associata dei servizi 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
		complessivo					
Enrica Leoni	28,00	5	4	5	5	4	5
Gabriele Zaccoletti	26,00	5	4	5	4	4	4
Emilio Pedone	28,00	5	4	5	5	4	5
Luigi Gensini	26,00	4	5	4	5	4	4
Eros Leoni	27,00	4	5	5	5	4	4
Michele Deodati	28,00	5	4	5	5	4	5
Borghetti Marco	27,00	4	4	5	5	5	4
Maurizio Sonori	27,00	5	4	5	5	4	4

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

Il sistema incentivante attualmente in vigore prevede criteri di ponderazione percentuale in ordine alla valutazione eseguita, secondo l'articolazione che 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 li 13/06/2015

Dott. Pieter J. Messinò