



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

prot nr. 11210

IL DIRETTORE SEGRETARIO

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 2016

Visto:

- il provvedimento presidenziale nr. 3/2015, avente ad oggetto *Ricognizione e graduazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Posizioni Organizzative*.
- il provvedimento presidenziale nr. 1/2016, 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. 2/2016 avente ad oggetto *Area delle Posizioni Organizzative: graduazione indennità di posizione e di risultato Servizio Associato Comunicazione Istituzionale e Ufficio Stampa*, art. 50, comma 10, e art. 109, comma 2, t.u. enti locali (d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267);
- il provvedimento presidenziale nr. 3/2016 avente ad oggetto *Nomina Comandante Servizio Intercomunale di Polizia Municipale dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese tra i Comuni di Castel d'Aiano, Marzabotto e Vergato*;
- il provvedimento presidenziale dell'Istituzione Servizi Sociali Educativi e Culturali nr. 3/2016 avente ad oggetto *Area delle Posizioni Organizzative. Nomina Responsabili 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 dell'Istituzione Servizi Sociali Educativi e Culturali nr. 2/2016 avente ad oggetto *"Ricognizione Area delle Posizioni Organizzative e graduazione indennità di posizione e di risultato"*, art. 50, comma 10, e art. 109, comma 2, t.u. enti locali (d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267)".

Vista il Documento Unico di Programmazione dell'Unione dei Comuni e il Piano Esecutivo di Gestione, nonché il Piano Programma Triennale dell'Istituzione e il relativo 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 2016, 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 CCDI 2016 che introduce un nuovo modello valutativo finalizzato a cogliere in maniera adeguata i differenti profili legati ai diversi servizi svolti dall'Ente;

- ai fini del computo della produttività collettiva i singoli Responsabili hanno verificato il raggiungimento degli obiettivi prefissati con riferimento a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente;
- 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 ai mutamenti organizzativi riconducibili al perfezionamento del percorso di riordino territoriale e di gestione associata dei servizi avviato ai sensi della L.R. 21/2012 e della L.R. 13/2012. Molti degli obiettivi gestionali, peraltro, pertengono espressamente a tale percorso.

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.

Unione dei Comuni

Dipendente		a	b	c	d	e	f
		complessivo					
Enrica Leoni	26,50	4	4	4	5	5	4,5
Gabriele Zaccoletti	26,00	4	4	4,5	5	4	4,5
Emilio Pedone	28,00	5	4	5	5	4	5
Luigi Gensini	26,00	4	4	4,5	4	4,5	5
Eros Leoni	26,50	4	5	4,5	5	4	4
Michele Deodati	27,00	5	5	4	5	4	4
Borghetti Marco	26,50	4,5	4,5	5	5	4	3,5
Maurizio Sonori	27,00	5	4	5	5	4	4
Carlo Poletti	27,50	5	4	4,5	5	4	5
Carmine Caputo	27,00	5	4	4	4	5	5

Istituzione Servizi Sociali Educativi e Culturali

Dipendente		a	b	c	d	e	f
		complessivo					
Fanini Annalisa	27,50	5	4,5	4	5	4	5
Rainone Angelo	26,00	5	4	4,5	5	3,5	4
Maria Pia Casarini	27,00	5	4	4	5	4	5
Tamarri Marco	28,00	5	4	5	5	4	5
Barbi Paolo	26,50	5	4,5	4	5	4	4
Sacchetti Ilaria	27,00	5	5	4	5	4	4
Graziani Monica	26,00	5	4	4,5	5	3,5	4
Elena Mignani	26,50	5	4,5	4	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 30/06/2017

Dott. Pieter J. Messinò