

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Strambinello

Alla cortese attenzione del Sindaco, Marco Angelo Corzetto

Parella, 12 Novembre 2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

L'Ente si è dotato del Piano delle Performance adottato nell'anno 2020 e validato dal N.V., in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con deliberazione di G.C. n. 8 del 04.03.2019 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Consuntivazione del Piano degli obiettivi: il Nucleo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha espresso la propria valutazione nei confronti delle P.O.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.



EM

2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. come da scheda allegata (**All. n. 2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dal titolare di Posizione Organizzativa, e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Il Nucleo Associato di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo Associato di Valutazione

Elda Milanesio

AREA/SETTORE	Amministrativa Affari Generali							ANNO	2020
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Gianna Giacomino Pivotti								
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Nettamente Inferiore alle attese NEGATIVA	Inferiore alle attese NON ADEGUATA	Parzialmente inferiore alle attese NON SUFFICIENTE	Parzialmente rispondente alle attese SUFFICIENTE	Rispondente alle attese ADEGUATA	Superiore alle attese BUONA	Nettamente superiore alle attese ECCELLENTE		
Relazione e integrazione	1	2	3	4	5	6	7		
comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori							X		
capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione							X		
partecipazione alla vita organizzativa							X		
integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati							X		
capacità di lavorare in gruppo							X		
capacità negoziale e gestione dei conflitti							X		
	0	0	0	0	0	0	42	7,00	
Innovatività	1	2	3	4	5	6	7		
iniziativa e propositività							X		
capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali							X		
autonomia							X		
capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche							X		
capacità di contribuire alla trasformazione del sistema							X		
capacità di definire regole e modalità operative nuove							X		
introduzione di strumenti gestionali innovativi							X		
	0	0	0	0	0	0	49	7,00	
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7		
gestione delle entrate: efficienza e costo sociale							X		
gestione delle risorse economiche e strumentali affidate							X		
rispetto dei vincoli finanziari							X		
capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza							X		
sensibilità alla razionalizzazione dei processi							X		
capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X		
	0	0	0	0	0	0	42	7,00	
Orientamento alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5	6	7		
rispetto dei termini dei procedimenti							X		
capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi							X		
capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento							X		

Firma del Compilatore

Firma del valutato

Data 12/11/2021

gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori							X	
capacità di limitare il contenzioso							X	
capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione							X	
livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi							X	
rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza							X	
rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC							X	
	0	0	0	0	0	0	63	7,00
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa							X	
capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale							X	
capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento							X	
delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori							X	
prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori							X	
attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale							X	
efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali							X	
controllo e contrasto dell'assenteismo							X	
capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi							X	
	0	0	0	0	0	0	63	7,00
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	
capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate							X	
capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale							X	
orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità							X	
livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta							X	
sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking							X	
	0	0	0	0	0	0	35	7,00

AREA/SETTORE		ANNO	2020
Amministrativa Affari Generali		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51%
DIRIGENTE/POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
Gianna Giacomino Pivotti		% COMPORTAMENTI	49%
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE			
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	51%	Grado di raggiungimento	100,00%
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI		PESO	VALUTAZIONE (MIN 1 MAX 7)
Relazione e integrazione		8	7,00
Innovatività		7	7,00
Gestione risorse economiche		9	7,00
Orientamento alla qualità dei servizi		8	7,00
Gestione e valorizzazione delle risorse umane		10	7,00
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		7	7,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI	49%	49	343,00
			100,00%

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	100,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	100,00%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti	
Osservazioni del valutato	
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento	
Complessità delle procedure interne: ☐ Ostacoli normativi ☐ Difficoltà logistiche ☐ Errata allocazione risorse umane ☐ Scarsa motivazione del personale ☐ Flussi comunicativi critici ☐ Instabilità organizzativa ☐ Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche ☐ Insufficienza risorse materiali ☐ Mancanza di specifiche risorse umane ☐ Inadeguata formazione del personale ☐ Inadeguata programmazione ☐ Presenza di criticità nei processi ☐