

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI GUBBIO

E
COMUNE DI GUBBIO Comune di Gubbio Protocollo N.0026580/2016 del 19/07/2016

PROPOSTA DI VALUTAZIONE ANNUALE FINALE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI 2015

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE COMUNE DI GUBBIO

1 – PREMESSA

La presente relazione si riferisce al processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2015. Si ribadisce come la valutazione delle prestazioni faccia strettamente parte del processo di programmazione, gestione e controllo integrato al sistema di prevenzione della corruzione.

2 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione poggia sulla metodologia approvata con delibera della Giunta Comunale n. 259 del 13/10/2011 avente ad oggetto *"Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - sistema di misurazione e valutazione della performance – approvazione"* che prevede che il 70% dell'indennità di risultato da liquidare al dirigente sia legata esclusivamente agli obiettivi assegnati sulla base del P.D.O. e del Piano performance mentre il restante 30% dell'indennità di risultato da liquidare al dirigente sia legata a comportamenti professionali ed organizzativi.

3 - IL PROCESSO: PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La misurazione e valutazione delle prestazioni deriva direttamente dall'attività di programmazione. Il processo di programmazione 2015 (definito anche attraverso atti amministrativi adottati nell'esercizio 2014), è stato caratterizzato dalle seguenti tappe:

- 1) **Piano generale di sviluppo (PGS) - Linee programmatiche 2014-2019** il Consiglio Comunale con atto n. 84 del 04/11/2014 ha approvato le linee programmatiche di mandato recante i programmi e progetti che l'amministrazione intende realizzare per il quinquennio di legislatura;
- 2) **Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2015/2017** approvato con delibera di Giunta comunale n. 25 del 18.02.2015;
- 3) **Macro-aree obiettivi 2015**, la Giunta comunale, nella seduta del 06/06/2015, ha definito le macro-aree per gli obiettivi 2015;
- 4) **Bilancio di Previsione 2015, bilancio pluriennale 2015-2017, Relazione previsionale e programmatica 2015-2017, Programma triennale delle opere pubbliche 2015-2017** approvati con delibera di Consiglio Comunale n. 87 del 30.07.2015 in cui sono stati riportati sotto l'aspetto economico e finanziario i programmi e i progetti annuali proposti dall'Amministrazione;
- 5) **Piano Esecutivo di Gestione anno 2015. Graduazione delle risorse e degli interventi di bilancio. Assegnazione delle risorse finanziarie ai Dirigenti**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 117 del 05.08.2015, con cui sono stati assegnati gli obiettivi strategici e gestionali, coerenti con le risorse assegnate;
- 6) **Piano della Performance anno 2015. Approvazione**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 147 del 07.10.2015, con cui è stato approvato il Piano della performance 2015 recante gli obiettivi strategici/operativi assegnati alla dirigenza;

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE COMUNE DI GUBBIO

- 7) **Variazione al Piano esecutivo di gestione anno 2015. Riassegnazione risorse finanziarie ai dirigenti**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 184 del 02.12.2015, con cui sono state apportate delle variazioni Piano esecutivo di gestione anno 2015;
- 8) **Verifica Intermedia obiettivi 2015**. Il N.I.V. nella seduta del 14/12/2015, regolarmente convocata tramite PEC, ha effettuato una verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi 2015. Erano presenti, oltre al NIV medesimo, il Segretario Generale dott. Ernesto Barocci, il Sindaco Prof. Filippo Mario Stirati ed i dirigenti Ing. Luigi Casagrande, Ing. Raffaele Santini, Ing. Francesco Pes, la dott.ssa Arianna Lattanzi, il Comandante dei Vigili Urbani Elisa Floridi, il dott. Raul Caldarelli, e gli assessori Rita Cecchetti, Lorena Anastasi e Giordano Mancini. I dirigenti, ciascuno per il proprio settore, hanno esposto ai presenti lo stato dell'arte relativamente al raggiungimento degli obiettivi anno 2015.
- 9) **Verifica finale**, la verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi 2015 e del comportamento professionale ed organizzativo dei Dirigenti è avvenuta mediante riscontro delle specifiche relazioni prodotte da ciascun Dirigente di settore e degli allegati alle relazioni medesime. In data 10.06.2016 il N.I.V., dietro regolare convocazione, ha svolto un incontro alla presenza del Sindaco Prof. Stirati, del Segretario Dott. Barocci e di alcuni Dirigenti di settore Ing. Casagrande, Dott.ssa Lattanzi, Ing. Santini e il Comandante della Polizia municipale Dott.ssa Floridi; in tale riunione i presenti hanno esposto le relazioni di propria competenza e risposto alle domande di chiarimenti da parte del Nucleo in relazione all'andamento della gestione ed alle eventuali criticità. Il N.I.V. ha altresì acquisito in data 10/06/2016 (prot. dell'Ente n. 21.923/2016) le schede di valutazione dei Dirigenti afferenti ai comportamenti professionali ed organizzativi, così come da schede agli atti (pari al 30% dell'indennità di risultato);
- 10) **Elaborazione della proposta di valutazione 2015**: a seguito della verifica svolta il N.I.V. ha quindi elaborato in data 18/07/2016 la proposta di valutazione delle prestazioni per l'anno 2015, con la compilazione di n. 7 schede di valutazione individuale, compresa quella della Dott.ssa Elisa Floridi P.O. del Servizio di Polizia municipale (allegate alla presente relazione), che insieme alla presente relazione saranno rimesse al Sindaco per la decisione finale di Sua pertinenza.

4 - RISULTATI CONSEGUITI

Per quanto riguarda l'area obiettivi si evidenzia come nel 2015, sulla base del controllo a campione effettuato dal N.I.V., sia stato conseguito da parte della dirigenza il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati. Rapportando tale percentuale con il peso attribuito all'area obiettivi (70%) si ha un valore del 70,00% (70,00% nel 2014).

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi, nel 2015 si registra un leggera aumento, con una media di 22,4 punti su un punteggio massimo di 30, a fronte dei 21,6/30 punti registrati nell'anno 2014. Nel 2015 si registra pertanto una media percentuale del 74,67% (72,00% nel 2014), rapportando tale percentuale con il peso attribuito all'area

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE COMUNE DI GUBBIO

comportamenti professionali ed organizzativi (30%) si ha un valore pari al 22,40% (21,60% nel 2014).

Il valore complessivo della valutazione della dirigenza per l'anno 2015 (area obiettivi + area comportamento manageriale) è pari a 92,40% (91,60% 2014).

5 – VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa della valutazione delle prestazioni dirigenziali riferita all'anno 2015.

Aree di misurazione della prestazione	% prestazione 2015
Area obiettivi assegnati sulla base del P.D.O. (riparametrato al peso attribuito all'area obiettivi (70%) in base all'attuale sistema di valutazione	70,00%
Comportamenti professionali ed organizzativi (riparametrato al peso attribuito all'area comportamenti professionali ed organizzativi (30%) in base all'attuale sistema di valutazione	22,40%
VALORE COMPLESSIVO	92,40%

6 – RACCOMANDAZIONI

Pur a fronte di un risultato positivo, come riscontrato nella valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2015, da ultimo il N.I.V., di intesa con il Segretario generale, ritiene opportuno fornire alcuni possibili stimoli e spunti di riflessioni per l'Amministrazione e la dirigenza circa possibili ambiti di miglioramento, come già fatto per il 2014.

- Positivi gli sforzi fatti dall'amministrazione nel proseguire il collegamento degli obiettivi strategici annuali assegnati con il PEG alle linee programmatiche (programma di mandato). Nel contempo si raccomanda all'amministrazione di anticipare la definizione degli obiettivi, o almeno l'individuazione delle macro-aree obiettivi, in fase di approvazione del PEG provvisorio; questo per orientare la dirigenza, indicando la direzione di marcia da tenere nella gestione, sin dall'inizio dell'esercizio finanziario. Sotto questo aspetto si riscontra positivamente quanto realizzato nella prima parte dell'annualità 2016 per la definizione ed assegnazione degli obiettivi alla dirigenza comunale avvenute mediante specifici incontri di negoziazione tra personale dirigente ed Amministrazione comunale.
- Proprio a causa di un contesto di risorse scarse, come quello presente, si ritiene che la programmazione vada necessariamente sviluppata ed intensificata, in particolare sviluppando momenti di confronto ed interscambio tra Giunta e Dirigenza;

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE COMUNE DI GUBBIO

- Alla dirigenza, il N.I.V. rivolge l'invito ad insistere maggiormente con azioni volte a promuovere maggiori livelli d'integrazione e di collaborazione tra i vari settori/servizi, potenziando gioco di squadra e spirito di gruppo dentro ogni settore/servizio, attività ritenute necessarie per sviluppare clima e benessere organizzativo. Anche sotto questo aspetto si riscontra positivamente il richiamo che l'Amministrazione ha fatto nel 2015 ed anche nei primi mesi del 2016 con riferimento all'integrazione ed al lavoro di squadra mediante la partecipazione agli incontri della conferenza di coordinamento dei dirigenti e ad altri incontri su problemi specifici;
- Si raccomanda di proseguire nella integrazione tra i vari documenti di programmazione dell'ente con particolare riferimento al Piano Anticorruzione ed al DUP ed i conseguenti strumenti di monitoraggio e controllo;
- Ai dirigenti il N.I.V. evidenzia infine alcune competenze su cui maggiormente lavorare, ovvero: dedicare particolare cura ed attenzione alla gestione del personale assegnato, ed in particolare alla sua formazione professionale, consolidando competenze specifiche ed orientandolo verso processi che privilegiano integrazione, collaborazione e senso di appartenenza, anche alla luce del processo di riorganizzazione approvato dall'amministrazione nel mese di ottobre 2015 (D.G.C. n. 146 del 07.10.2015) ed operativo dal 1° gennaio 2016.

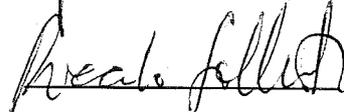
Gubbio, 18 luglio 2016

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Maria Coluccia



Riccardo Sollevanti



Roberto Mastrofini



Allegati:

- Schede raggiungimento obiettivi assegnati sulla base del P.D.O.
- Schede valutazione Dirigenti afferenti comportamenti professionali ed organizzative proposte dal Sindaco unitamente all'Assessore competente