COMUNE DI GRIGNASCO

Provincia di Novara
CAP 28075 Via Vittorio Emanuele Ii , 15 - P.I. e cod. fasc. 00177080033

Grignasco

VERBALE dell'Organismo indipendente di valutazione della performance

OGGETTO: VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO INCARICATI DI P.O. E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.

L'anno 2016, il giorno 13 gennaio alle ore ...10.30..... presso la sede municipale, si è riunito l'Organismo indipendente di valutazione della performance composto da:
- il Segretario Comunale Dr. Michele Regis Milano
-Vantaggiato Piero – Esperto in organizzazione del lavoro
-dr.Fabio Michelone– Revisore Unico dei Conti.

Premesso che con deliberazione della Giunta Comunale n°16 del 17.02.2010 è stato costituito l'Organismo indipendente di valutazione della performance in esecuzione all'art. 14 del D.Lgs. 150/20009.

Nell'ambito delle funzioni affidate l'Organismo indipendente di valutazione della performance:
-monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
-comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Amministrazione,
-valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
-garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, secondo quanto previsto dal provvedimento di nomina,
-propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione dei Responsabili dei Servizi e l'attribuzione dei premi;
è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall' Organismo medesimo;
verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente per il personale del comparto Regioni e Autonomie locali (31/07/2009);

Vista la deliberazione n° 77 del 16 10 2013 di approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi relativi al biennio 2013-2014.

Vista la determina n° 178 del 02.09.2014 con la quale si procedeva alla formale costituzione del "fondo salario accessorio anno 2014 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane" per l'anno 2014;

Visto il CCDI stipulato in data 07.01.2015 a valere per l'anno 2014 ed in particolare il prospetto relativo alla costituzione del fondo parte stabile e variabile, riguardante le risorse decentrate da destinare alla contrattazione collettiva e relativi allegati predisposti e forniti dal responsabile dell'Ufficio finanziario;

PRESO ATTO:
- che con deliberazione C.C. n. 34 in data 11.08.2014 esecutiva ai sensi di legge, l'Amministrazione, per l'anno 2014 ha provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2014 e della relazione previsionale e programmatica, contenente gli obiettivi dei singoli responsabili, e del Segretario comunale;
- che con Delibera Giunta Comunale n. 28 del 20.03.2014, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance;
-che con deliberazione n° 56 del 02.07.2014 sono stati rinominati, i responsabili dei servizi, nelle stesse figure già precedentemente incaricate;
Che occorre provvedere alla valutazione dei Responsabili dei servizi:
FACCINI Milver – Area Tecnico-manutentiva,
BONAZZI Valentina responsabile dell'area Segreteria/ Educativa/Culturale/ Assistenziale;
FRANZINI Anna Lisa responsabile dell'area finanziaria in convenzione con il Comune di Maggiora, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 comma 2 e 3 del N.O.P.del vigente CCNL EE.LL.;
Ritenuto inoltre effettuare la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Servizio al fine di completare le schede di valutazione del personale di cui al CCDI .

Visti gli obiettivi di gestione assegnati ai servizi interessati con gli atti di programmazione sopraenunciati.

Visti i referti di gestione in ordine alle attività di programma svolte nel periodo di riferimento, nonché gli obiettivi programmatici realizzati, allegati al presente verbale a farne parte integrante;

Sistema di valutazione dei Responsabili.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Grignasco è è stato approvato con deliberazione G.C. n.28/2014 ed è volto all'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione; effettua la valutazione annuale dei responsabili di settore, sentiti gli assessori di riferimento ed il Sindaco; mentre i Responsabili di servizio attribuiscono ai dipendenti gli obiettivi per la valutazione della performance organizzativa, con i relativi pesi e indicatori ed effettuano la valutazione di tutti i dipendenti assegnati al loro settore.

a) L'oggetto di valutazione.

Oggetto della valutazione sono pertanto le prestazioni di ogni singolo Responsabile di servizio nell'esercizio delle sue funzioni connesse al ruolo assunto nell'ambito dell'organizzazione comunale.

Dalla valutazione sono escluse le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli Responsabili.

La valutazione è pertanto attuata prendendo come riferimenti la scheda allegata sub B) al sistema di valutazione della Performance.

Il **Punteggio viene attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione del nucleo di valutazione) con un massimo di punti 40.**

Si ritiene di ripartire il punteggio in fasce di attribuzione in relazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo, come desunto dai punteggi attribuiti nelle schede appositamente predisposte ed allegate al presente verbale.

VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO

L'OIV ha accertato che la corresponsione del fondo incentivante al personale dipendente ai sensi del Contratto decentrato Integrativo stipulato in data 07.01.2015 si realizza attraverso la corresponsione di compensi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, al merito, all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale e al livello professionale del dipendente (categoria di appartenenza), in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti ed alla progressione orizzontale.

Ai fini della liquidazione della produttività è previsto l'utilizzo della schede di valutazione di cui all'allegato C) al CCDI. In cui sono valutati i seguenti aspetti:

Elementi di Valutazione	Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione del Nucleo di Valutazione)	**Max 40 punti**
Valutazione da parte del Responsabile di Area Titolare Posizione Organizzativa	**Max 50 punti**
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 3
Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 0 a 5
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 0 a 3
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 7
Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 0 a 3
Abilità tecnico operativa	Da 0 a 7
Livello di autonomia – Iniziativa	Da 0 a 7
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	Da 0 a 3
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 5
Flessibilità	Da 0 a 7
Performance organizzativa	**Max 10 punti**

TOTALE	Max 100 punti

Visti gli obiettivi assegnati con deliberazione n° 77 del 16 10 2013 di approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi relativi al biennio 2013-2014.

Effettuate le valutazioni sulla base delle relazioni prodotte dai responsabili dei servizi incaricati di PO allegate sub B) al presente verbale, si riepilogano le seguenti risultanze:

OBIETTIVI DI VALUTAZIONE ANNO 2014

AREA AMMINISTRATIVA

1) PRESTAZIONI ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2013/2014

b) OBIETTIVI:

- garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi per i servizi di competenza punti 35;

- migliorare l'attività di coordinamento tra le varie unità operative del Comune punti 30;

- migliorare il rapporto tra il Comune e gli utenti dei servizi punti 35;

- Predisposizione degli atti inerenti l'attività dell'ufficio migliorando la gestione ed il coordinamento del personale punti 30

- Contenimento della spesa e sua razionalizzazione punti 35.

- Espletamento delle attività di pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del D.lgs. 33/2013 punti 38

- Avvio ed ottimizzazione delle procedure per i contratti in forma elettronica punti 38

- Messa a regime delle procedure MEPA/CONSIP punti 35.

- Gestione dei nuovi servizi di doposcuola integrato punti 28.

Media arrotondata: 34

AREA FINANZIARIA

1) PRESTAZIONI ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2013/2014

b) OBIETTIVI:

- predisposizione strumenti programmatici secondo l'ordinamento contabile e nel rispetto dei

termini di legge e del regolamento contabile punti 38.

- Velocizzare i termini di pagamento e di riscossione entrate, in specie nel rispetto dei termini di pagamento (giorni fattura) ai fini sia del rispetto dei flussi di cassa, sia per evitare addebiti di interessi passivi, compatibilmente con i vincoli del Patto di stabilità punti 35.

- Contenimento della spesa e sua razionalizzazione punti 35.

Attuazione attività di accertamento ICI 10/11, IMU 12/13 e tributi R.S.U. per annualità non prescritte punti 35

- Messa a regime procedure MEPA/CONSIP punti 35.

Media arrotondata: 36

RESPONSABILE: AREA TECNICO MANUTENTIVA.

1) PRESTAZIONI ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2013/2014

b) OBIETTIVI:

- Migliorare lo standard manutentivo degli immobili di proprietà comunale punti 30.

- Migliorare la gestione ed il coordinamento del personale punti 28

- Riduzione dei tempi di attesa permessi a costruire punti 35.

- Riduzione dei tempi per l'affidamento in appalto di lavori e servizi punti 30.

- Contenimento della spesa e sua razionalizzazione punti 35.

- Messa a regime delle procedure MEPA/CONSIP punti 35.

- Organizzazione settimanale servizio di pulizia strade del centro con macchina spazzatrice, per consentire la pulizia completa mensilmente. Punti 35

Media arrotondata: 33

AREA SERVIZI DEMOGRAFICI.

1) PRESTAZIONI ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2013/2014

b) OBIETTIVI:

Miglioramento rapporti con l'utenza, anche con l'introduzione del sistema di certificazioni "online". Punti 35

-Coordinamento attività di rilevazione connesse all'indagine "sull'uso del tempo delle famiglie". Punti 38

- Attivazione nuovo sistema anagrafico A.N.P.R. Punti 35

Media: 36

AREA VIGILANZA.

1) PRESTAZIONI ATTIVITA' ED OBIETTIVI GESTIONALI 2013/2014

b) OBIETTIVI:

-gestione attività e pratiche inerenti alla collocazione del mercato settimanale, in un primo tempo in fase sperimentale e, se del caso, successivamente in modo definitivo. Punti 30

- Collaborazione con altre forze di polizia e con la P.L. di Comuni limitrofi o con i quali comunque sono state stipulati accordi. Punti 38

- Controlli con tele laser in accordo con altri Enti. Punti 35

- Elasticità nell'orario di servizio per coprire fasce orarie serali. Punti 32.

Media arrotondata: 34

L'Organismo di valutazione rimette alla Giunta comunale il presente verbale ai fini della corresponsione del premio la valutazione sintetica finale di cui in premessa, e copia delle relazioni delle attività acquisite, dando atto che la valutazione è stata svolta con l'applicazione degli indicatori di verifica su dichiarati.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance

Per Ricevuta i Responsabili dei Servizi

Visto Il Sindaco
(Beatrice Roberto)

SCHEDA VALUTAZIONE del Responsabile di Area

COGNOME:**FACCINI**	NOME: **Milver**
AREA TECNICA	SERVIZIO:
CATEGORIA: D	POSIZIONE ECONOMICA: D2
PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione del nucleo di valutazione)	**Max punti 40** **33**
Valutazione da parte del Segretario Comunale	**Max punti 50**
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5 5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5 5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7 7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3 3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5 5
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3 3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7 7
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7 7
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5 5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3 3
Performance organizzativa	**Max punti 10** **10**
TOTALE	**Max punti 100** 93

Il Segretario Comunale	Il Responsabile di Servizio

SCHEDA VALUTAZIONE del Responsabile di Area

COGNOME:**FRANZINI**	NOME: **Annalisa**
AREA FINANZIARIA	SERVIZIO:
CATEGORIA: D	POSIZIONE ECONOMICA: D3
PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione del nucleo di valutazione)	**Max punti 40** **36**
Valutazione da parte del Segretario Comunale	**Max punti 50**
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5 5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5 5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7 6
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3 3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5 5
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3 3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7 7
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7 5
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5 5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3 3
Performance organizzativa	**Max punti 10** **10**
TOTALE	**Max punti 100** 93

Il Segretario Comunale	Il Responsabile di Servizio

SCHEDA VALUTAZIONE del Responsabile di Area

COGNOME:**BONAZZI**	NOME: **Valentina**
AREA AMMINISTRATIVA	SERVIZIO:
CATEGORIA: D	POSIZIONE ECONOMICA: D2
PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione del nucleo di valutazione)	**Max punti 40** **34**
Valutazione da parte del Segretario Comunale	**Max punti 50**
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5 5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5 5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7 7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3 3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5 5
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3 3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7 7
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7 6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5 4
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3 3
Performance organizzativa	**Max punti 10** **8**
TOTALE	**Max punti 100** 90

Il Segretario Comunale	Il Responsabile di Servizio

Valutazione da parte dell'O.I.V. (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

CAPACITÀ DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE ED I VINCOLI DELL'ORGANIZZAZIONE SENZA INDURRE IN FORMALISMI, PROMUOVENDO LA QUALITÀ DEL SERVIZIO
Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.
PUNTEGGIO DA 0 a 5

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE
Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione sia in condizioni di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.
PUNTEGGIO DA 0 a 5

SENSO DI APPARTENZA ED ATTENZIONE ALL'IMMAGINE DELL'ENTE
PUNTEGGIO DA 0 a 7

CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO
PUNTEGGIO DA 0 a 3

CAPACITA' DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI "DI SISTEMA" DELL'ENTE
PUNTEGGIO DA 0 a 5

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E AGGIORNAMENTO
Si valuta l' interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.
PUNTEGGIO DA 0 a 3

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE – IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI
Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto.
PUNTEGGIO DA 0 a 7

ATTITUDINE ALLA DIREZIONE DI GRUPPI DI LAVORO
Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si deve verificare l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.
PUNTEGGIO DA 0 a 7

CAPACITÀ DI OTTIMIZZARE LA MICRORGANIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA MOTIVAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI
Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate.
PUNTEGGIO DA 0 a 5

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA
Si valuta la capacità di assicurare all'utenza o ai propri interlocutori esterni all'amministrazione una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, introducendo sistemi di di analisi del grado di soddisfacimento esterno dei propri servizi in grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio.
PUNTEGGIO DA 0 a 3

Performance organizzativa (Max 10 punti):

Punti	
0	Il giudizio della valutazione è gravemente insufficiente (soddisfazione <=30%)
2	Il giudizio della valutazione è insufficiente (soddisfazione >30% e <=49%)
5	Il giudizio della valutazione è lievemente insufficiente (soddisfazione >49% e <=59%)
6	Il giudizio della valutazione è sufficiente (soddisfazione >59% e <=69%)
7	Il giudizio della valutazione è discreto (soddisfazione >69% e <=79%)
8	Il giudizio della valutazione è buono (soddisfazione >79% e <=89%)
10	Il giudizio della valutazione è ottimo (soddisfazione >89%)