

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di Barcellona P.G.

Alla c. a. della Giunta Comunale

Barcellona, 1 Dicembre 2014

Oggetto: Relazione conclusiva relativa all'anno 2013

In ottemperanza alle disposizioni ed ai principi enunciati dal D. Lgs. 150/09 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. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti.

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

Nel 2013 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di G.M. n. 312 del 10/10/2013, ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla difficoltà incontrata dal comune di Barcellona, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso degli anni 2011-2013.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 394 del 19/12/2013 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione :

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance come da requisiti richiesti dall'art. 5 c. 2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi: il N.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale.
- Consegna ai Dirigenti delle schede di valutazione del personale : ogni Dirigente ha preso in consegna le schede di valutazione sia dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa che dei dipendenti dei livelli contenenti le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: pur considerando la data di assegnazione degli obiettivi, il N.V. ha ritenuto utile effettuare a dicembre un monitoraggio intermedio che ha permesso di rivedere parzialmente gli indici di risultato previsti.



- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato i report prodotti dai Dirigenti da cui emerge la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati come si evince dall'**allegato 1b**
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun Dirigente per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti dei Dirigenti.

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

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal N.V. che li ha illustrati agli Amministratori, ai Dirigenti ed ai responsabili dei servizi.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

L'Ente ha predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità e la sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata e quasi completata con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

Esaminati i report di risultato di ciascun Settore organizzativo 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, la percentuale di raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti 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 cinque livelli che definiscono il premio da corrispondere a ciascun Dirigente/dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun Dirigente a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Generale e gli Amministratori in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascun Dirigente;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun Dirigente come da schede allegate al verbale n. 6/2014.

esprime parere parzialmente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dei Dirigenti e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato in modo proporzionale al punteggio ottenuto.



Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	55,56%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	11,11%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	0%

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Presidente

D.ssa Sabrina Ragusa



Componente

D.ssa Maria Molica Franco



Componente

D.ssa Tndara Ferlazzo



settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
I	Marina Lo Monaco	Obj strategico n. 2	Non raggiungibile
		Obj strategico n. 7	Non raggiungibile
		Obj strategico n. 1	85%
		Obj operativo n. 3	25%
		Obj Operativo n. 4	45%
		Obj Operativo n. 5	30%
		Obj strategico n. 10	50%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	100%
		Obj trsversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
		% di raggiungimento obiettivi del settore	



settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
II	Marina Lo Monaco	Obj operativo n. 6	100%
		Obj Strategico n. 11	40%
		Obj strategico n. 12	100%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trsversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			71%

settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
VII	Marina Lo Monaco	Obj strategico n. 12	100%
		Obj strategico n. 5	60%
		Obj strategico n.15	0%
		Obj trasevrsale n. 18	50%
		Obj trasversale n. 19	70%
		Obj strategico n. 3	50%
		Obj strategico n. 4	50%
		Obj strategico n. 6	30%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trsasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			58%

S. L. M.

settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
IV	Elisabetta Bartolone	Obj strategico n.1	85%
		Obj strategico n. 8	100%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trsversale n. 3	100%
		Obj trsversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	100%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			86%
VI	Elisabetta Bartolone	Obj operativo n. 2	30%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			61%

S M tk

settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
II	Roberto La Torre	Obj trasversale n. 16	100%
		Obj strategico n. 17	100%
		Obj operativo n. 7	100%
		Obj operativo n. 8	100%
		Obj operatvo n. 9	10%
		Obj trasversale n, 2	100%
		Obj trasversale n, 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n, 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			74%
III	Roberto La Torre	Obj trasversale n, 2	100%
		Obj trasversale n, 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n, 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			67%

ACL. 15

settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
V^	Sebastiana Caliri	Obj strategico n. 11	100%
		Obj strategico n. 12	0%
		Obj strategico n. 4	0%
		Obj strategico n, 13	66%
		Obj strategico n. 14	75%
		Obj strategicon. 15	0%
		Obj trasversale n. 18	0%
		Obj trasversle n. 2	100%
		Obj trasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	100%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
		% di raggiungimento obiettivi del settore	

SC
TC 4

settore	Dirigente	descrizione obiettivo	valore risultato conseguito
VIII	Sebastiana Caliri	Obj strategico n. 9	0%
		Obj strategico n. 3	0%
		Obj trasversale n. 19	50%
		Obj trasversale n. 2	100%
		Obj trasversale n. 3	100%
		Obj trasversale n. 4	100%
		Obj trasversale n. 6	0%
		Obj trasversale n. 7	100%
		Obj operativo n. 1	0%
% di raggiungimento obiettivi del settore			50%
% di raggiungimento obiettivi a livello di ente			66%