

3622
RELAZIONE GENERALE PER LA VALUTAZIONE ANNO 2019

**Sez.1 - ANALISI GENERALE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2019.**

Il comune di Arena Po, in ottemperanza al dettato normativo, ha modificato il proprio regolamento sugli uffici e servizi, istituendo apposito nucleo di valutazione in forma monocratica, di norma coincidente con il Segretario Comunale e dotandosi di apposito sistema di valutazione del personale.

Successivamente, con deliberazione di G.C. n.135 del 27.12.2018 (esecutiva) è stato adottato un nuovo sistema di valutazione della performance, al fine di adeguarsi ai contenuti della delega di cui alla legge n.124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n.74 ed al d.lgs. 75/2017 applicabile dall'anno 2018.

Il ciclo annuale di gestione della performance inizia con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi, con il quale vengono assegnati a ciascuna unità organizzativa gli obiettivi gestionali e le risorse e si conclude con la relazione sulla performance la quale evidenzia, a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle risorse assegnate.

Come di tutta evidenza e come prassi, alcuni "obiettivi" sono definiti con provvedimenti di portata più generale mentre altri lo sono con singoli provvedimenti degli organi politico/amministrativi dell'Ente (che non necessariamente vengono "formalizzati" quali specifiche modifiche/integrazioni alle pianificazioni degli obiettivi) e ciò in riferimento a) al fatto che talvolta la ripetuta pianificazione è formalizzata in corso d'anno ed ad anno avanzato e dopo l'intervenuta approvazione del bilancio e del D.U.P - il tutto senza poter comunque interrompere l'azione dell'ente b) si manifestano esigenze e necessità di intervento del comune del tutto non programmabili in quanto previste da accadimenti particolari o indicazioni normative o degli "Enti competenti"

Nel Comune di Arena Po il nucleo di valutazione è stato individuato nella figura del Segretario Comunale supplente (nella fattispecie la sottoscritta Dott.ssa D'Arpa Elisabetta), cui sono stati trasmessi i "report finali" sull'attività svolta - al 31.12.2019 - dai singoli Responsabili di settore, ai fini della compilazione delle schede di valutazione.

SEZ.2- Aspetti economico-finanziari generali e spesa di personale-anno 2019.

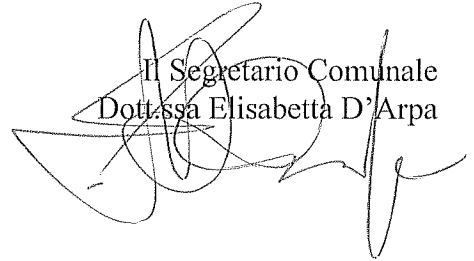
Il Comune di Arena Po per l'anno 2019:

- Ha rispettato il pareggio di bilancio;
- A seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo 2019, la gestione evidenzia un risultato di amministrazione pari a Euro 748.431,23

Si allegano:

- Relazioni sul conseguimento degli obiettivi a firma dei dipendenti;
- Schede di valutazione a firma del nucleo di valutazione

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta D'Arpa

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. D'Arpa', written over the printed name of the signatory.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I RESPONSABILI DI STRUTTURA

Ente	COMUNE DI ARENA PO		
Dirigente/titolare PO	ING. DIEGO BOIOCCHI		
Valutazione relativa all'anno	2019		
Valutatori	IL SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA ELISABETTA D'ARPA		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

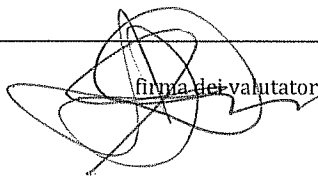
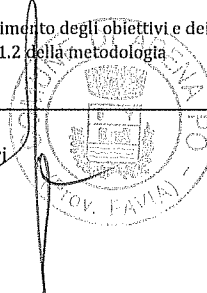
	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzat a	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1 - sopralluogo accertamento edilizio	100	2	200	200
		2 - proposta migliorativa viabilità capoluogo	100	3	300	300
		3 - proposta migliorativa arredo urbano ...	100	3	300	300
		totali			800	800
dM	media ponderata				100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	100
--	------------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (<i>Non basta sapere, si deve anche applicare</i>), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".
(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

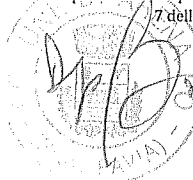
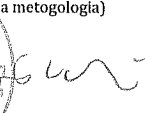
data 10/07/2021

firma dei valutatori

firma del valutato
comunque fatto salvo quanto previsto
7 della metodologia)

(e)
dal punto

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I RESPONSABILI DI STRUTTURA

Ente	COMUNE DI ARENA PO
Dirigente/titolare PO	SCARANI ELISABETTA
Valutazione relativa all'anno	2019
Valutatori	DOTT.SSA ELISABETTA D'ARPA

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

	fattore di valutazione	obiettivo	realizzato a	obiettivi o	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1	100	4	400	400
		2	100	4	400	400
		3	100	4	400	400
		totali			1200	1200
dM	media ponderata				100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

100

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 10.07.2021

firma dei valutatori

firma del valutato

(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 della metodologia)