



UNIONE DEI COMUNI
TERRE DI ACAYA E DI ROCA

COMUNE DI MELENDUGNO

COMUNE DI CASTRI' DI LECCE

COMUNE DI VERNOLE

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prot. N. 150

Melendugno, 07 luglio 2014

Att.ne: *Dott.ssa Rossana Chirivì*
Responsabile del Servizio Affari economici e
finanziari
Comune di Melendugno
SEDE

e p.c.: *Sindaco di Melendugno*
SEDE

Assessore al Personale
Melendugno
SEDE

Segretario Generale
Comune di Melendugno
SEDE

COMUNE DI MELENDUGNO
PROTOCOLLO GENERALE
Protocollo N.ro 14535
Del 08/07/2014 Fascicolo
Cat. III Cl. 10



Oggetto: Valutazione dei Responsabili dei Servizi – annualità 2013. Trasmissione schede di valutazione della performance individuale ed organizzativa per eventuali osservazioni.

Facendo seguito alla Nota del 02/04/2014 Prot. N. 70, nonché all'esame di tutte le informazioni necessarie per portare a compimento l'attività valutativa, con la presente si trasmettono (in allegato) le schede relative alla valutazione della Posizione Organizzativa, con riferimento all'annualità 2013.

Si fa presente che è fissato il limite di quattro giorni lavorativi, a partire dalla data di ricezione della presente comunicazione, per far pervenire eventuali osservazioni e/o attivare un confronto sulle valutazioni effettuate.

Qualora non pervenissero osservazioni entro il suddetto termine, la valutazione si intenderà recepita con la conseguente presa d'atto della stessa.

Con riferimento al procedimento valutativo, al fine di giungere ad un quadro quanto più esaustivo possibile, si è dato seguito alla seguente serie di attività:

- Analisi delle relazioni di autovalutazione dei Responsabili dei Servizi;
- Analisi della relazione complessiva e particolareggiata del Segretario Generale sulle performance individuali dei Responsabili;
- Analisi del clima e della situazione di benessere organizzativo dell'Ente;

- Colloqui con il Sindaco;
- Colloqui con gli Assessori e con i Consiglieri comunali delegati;
- Colloqui con il Segretario Generale;
- Colloqui con alcuni dipendenti dei quattro Servizi;
- Controllo a campione su alcuni atti amministrativi;
- Analisi dei questionari e di altro materiale utile a valutare la *citizen satisfaction*;
- Compilazione delle schede di valutazione predisposte in base agli obiettivi assegnati per l'annualità 2013;
- Compilazione delle schede riepilogative della performance individuale ed organizzativa (parte relativa al raggiungimento dei risultati in base agli obiettivi strategici assegnati e parte relativa alla *citizen satisfaction*).

Occorre sottolineare che le relazioni pervenute (l'ultima in data 10/06/2014) risultavano prive di alcuni dettagli utili ed indispensabili ai fini di una valutazione completa e per i quali è stato necessario un lavoro aggiuntivo in termini di raccolta delle informazioni. In particolare, per il singolo obiettivo, si è spesso fornita una descrizione qualitativa dei risultati e non basata sul dettaglio previsto dal Piano degli Obiettivi (che in molti casi prevedeva una suddivisione dell'obiettivo in termini di tempistica e di contenuti). Invero, c'è anche da sottolineare che l'assegnazione degli obiettivi è avvenuta formalmente nel mese di novembre 2013 (D.G.C. N. 165 del 12/11/2013), rendendo talune volte impossibile rispettare la tempistica prevista.

La *metodologia* impiegata per la Valutazione 2013 risulta basata sugli stessi criteri delle annualità precedenti. Colgo l'occasione per informare che, in collaborazione con i Segretari Generali dei tre Comuni facenti parte dell'Unione, si sta lavorando alla formulazione di un "Regolamento della performance", che conterrà tutto ciò che riguarda il *Ciclo di gestione della performance*, dagli obiettivi alla valutazione. Tale documento sarà proposto per l'adozione a livello di Unione dei Comuni e per il successivo recepimento da parte dei tre Comuni, con la finalità di costruire un'uniformità metodologica ed un'omogeneità operativa. Nella formulazione di tale documento, quindi, si introdurranno alcune modifiche migliorative al sistema e ai criteri di valutazione, partendo da alcune linee guida, tra le quali:

- 1) il completamento della valutazione entro i *primi tre mesi* dell'anno (correlata, tuttavia, al rispetto dei tempi della programmazione);
- 2) una maggiore *oggettività* per la valutazione della performance individuale;
- 3) l'assegnazione di un altro obiettivo strategico permanente (oltre a quello riguardante l'attività ordinaria) riconducibile all'aggiornamento della propria parte di competenza della sezione del sito web istituzionale chiamata "Amministrazione Trasparente";
- 4) lo sviluppo di strumenti di *citizen satisfaction* maggiormente significativi ed utili al miglioramento dell'organizzazione e, contemporaneamente, a fornire agli *stakeholder* uno strumento di costruttiva partecipazione.

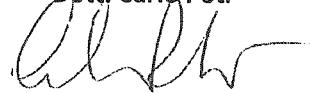
Su quest'ultimo punto, infatti, giova sottolineare come, partendo dal presupposto di una generale valutazione positiva, i risultati (su base 100) risentano particolarmente di una valutazione negativa formulata mediante gli strumenti di rilevazione del grado di *citizen satisfaction* che in ogni caso fa riferimento a numeri esigui di questionari e/o altro materiale ricevuti. A mio parere, infatti, sarebbe necessario un minimo di significatività (in termini di rappresentatività del campione) per poter formulare un giudizio corretto sul grado di soddisfazione dei cittadini che si rapportano con i servizi del Comune. Come già detto, quindi, anche in quest'ambito si sta conducendo un lavoro per apportare delle modifiche a detto sistema.

Infine, si ritiene opportuno precisare che, al fine di poter dar luogo al completamento della fase della *misurazione e valutazione della performance*, sancito dalla redazione e approvazione della *Relazione sulla performance – annualità 2013*, è necessario porre in essere, in tempi rapidi e a partire da questo momento (qualora non vi fossero osservazioni da far pervenire), la valutazione dei dipendenti.

Nell'attesa di un cortese riscontro, porgo cordiali saluti.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Poti



PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 1

SETTORE finanziario	OBIETTIVO: REGOLAMENTO TARES E PIANO FINANZIARIO
RESPONSABILE dr.ssa Chirivì	
descrizione e finalità: il Comune intende adottare il regolamento per la disciplina della TARES con contestuale approvazione del piano finanziario del servizio.	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	adozione regolamento e approvazione piano finanziario				x	
2						
3						
4						
5						

risorse coinvolte						
personale			incarichi esterni			note
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo
1	D	IANNONE GIUSEPPE	10%			
2	B	RESCIO ANTONIO	5%			
3						
4						

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato					
valore economico	euro	valore numerico		n.	
valore atteso	600	a		valore atteso	d
valore minimo	528	b		valore minimo	e
valore ottenuto	875	c		valore ottenuto	f
X = c - b	Y=a - b	X/Y= %	A)	481/9444444 X = f - e	B) #DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1	DATA regolamento30/11	0	100	100
2		0		
3		0		
4		0		
5		0		

altri indicatori: MANCATO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO PUNTI 0 OTTENIMENTO OBIETTIVO PUNTI 100

PUNTEGGIO D)

risultato finale obiettivo						giudizio				
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	80	D)	100	80			3	6	8	10
valore economico		A)								
valore numerico		B)								
rispetto tempistica	20	C)	100	20						X
totale%				10	1	10				

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 2

SETTORE finanziario	OBIETTIVO: MONITORAGGIO INTROITI IMPOSTA DI SOGGIORNO
RESPONSABILE dr.ssa Chirivì	
descrizione e finalità: il Comune ha attivato dal 2012 l'imposta di soggiorno;intende monitorare costantemente gli introiti conseguenti a tale attivazione onde rispettare gli stanziamenti previsti in bilancio ed eventualmente intraprendere le opportune azioni di correzione in caso di anomalie riscontrate durante l'attività di monitoraggio.	

n.	procedimento e sequenza delle azioni	modalità di attuazione e tempi di esecuzione				note
		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	
1	approvazione bilancio con indicazione dei proventi				X	
2	verifica in sede di assestamento generale di bilancio				X	
3	verifica a fine anno 2013				X	
4						
5						

risorse coinvolte				incarichi esterni			note
n.	personale	incidenza %	nominativo	fase	importo		
1	D	20%	IANNONE GIUSEPPE				
2	B	10%	MELE PIERINA				
3							

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso	totale						
	1	3	5	6	7	8	10	totale
1 rilevanza strategica e priorità					X			
2 livello di innovazione		X						
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento			X					
4 impatto e benefici						X		
5 attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :								29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato				
valore economico	euro	valore numerico	n.	
	valore atteso	230.000	a	
	valore minimo	180.000	b	
X = c - b	valore ottenuto	227.313	c	
	A) Y = a - b	94,63	X = f - e	Y = d - e
	X/Y =%		X/Y =%	B) Z/Y =%
				280,00

scadenza adempimenti	report			
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
	0			
	0			
	0			
	0			
punteggio C)				

altri indicatori:

PUNTEGGIO D)

risultato finale obiettivo					giudizio					
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro Indicatore		D)					3	6	8	10
valore economico	80	A)	100	80						
Valore numerico	20	B)	100	20	1	10				
rispetto tempistica		C)								X
			totale%	10						

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 3

SETTORE finanziario	OBIETTIVO: INVENTARIO BENI MOBILI ED IMMOBILI.				
RESPONSABILE dr.ssa Chirivi					
descrizione e finalità: il Comune intende provvedere all'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili ed immobili del Comune al fine di ottenere una corretta esposizione dei dati patrimoniali a corredo dell'atto di approvazione del conto consuntivo 2013.					

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni			1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre
1	redazione inventario					X
2						
3						
4						
5						

risorse coinvolte					
n.	cat.	personale	Incarichi esterni	note	
1	D	IANNONE GIUSEPPE	30%		

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo		peso							totale
		1	3	5	6	7	8	10	
1 rilevanza strategica e priorità				X					
2 livello di innovazione					X				
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X					
4 impatto e benefici						X			
5 attività di ordinaria amministrazione					X				
totale punteggio :								29	

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato											
valore economico		euro		valore numerico		n.					
		valore atteso		a		valore atteso		d			
		valore minimo		b		valore minimo		e			
		valore ottenuto		c		valore ottenuto		f			
X = c - b	Y = a - b	X/Y =%	A) #DIV/0!	X = f - e	Y = d - e	X/Y =%	B) #DIV/0!				
scadenza adempimenti		report									
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media	altri indicatori: MANCATO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO PUNTI 0 OTTENIMENTO OBIETTIVO PUNTI 100						
1	31-dic	0	100	100	PUNTEGGIO D)						
2		0			100						
3		0									
4		0									
5											
		punteggio C)									

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	90	D)	100	90			3	6	8	10
valore economico		A)								
valore numerico		B)								
rispetto tempistica	10	C)	100	10						X
				totale%	10					

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 4

SETTORE finanziario	OBIETTIVO: ATTIVAZIONE RISCOSSIONE DIRETTA DEI TRIBUTI				
RESPONSABILE dr.ssa Chirivi					
descrizione e finalità: il Comune intende realizzare nel corso dell'anno il passaggio alla riscossione diretta dei tributi Locali (IMU, TARES, PUBBLICITÀ, PUBBLICHE AFFISSIONE e COSAP). Pertanto, si chiede di porre in essere tutta l'attività propedeutica all'attivazione del servizio.					

modalità di attuazione e tempi di esecuzione		procedimento e sequenza delle azioni	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	attivazione del servizio					x	
2							
3							
4							
5							

risorse coinvolte			incarichi esterni			note
n.	personale	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	D	IANNONE GIUSEPPE	30%			
2	C	MONTINARO ANNA	10%			
3	B	MELE PIERINA	20%			
2	B	RESCIO ANTONIO	20%			

indicators di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso							totale
	1	3	5	6	7	8	10	
1 rilevanza strategica e priorità			X					
2 livello di innovazione						X		
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento			X					
4 impatto e benefici						X		
5 attività di ordinaria amministrazione					X			
							totale punteggio :	30

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato					
valore economico	euro	valore numerico	n.		
valore atteso	a		valore atteso	d	
valore minimo	b		valore minimo	e	
valore ottenuto	c		valore ottenuto	f	
X = c - b	Y = a - b	X/Y = %	A) #DIV/0!	X = f - e	Y = d - e
			B) #DIV/0!	X/Y = %	

altri indicatori:

PUNTEGGIO D)

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore		D)	0				3	6	8	10
valore economico		A)								
valore numerico		B)								
rispetto tempistica	100	C)	100	100		1	10			X
			totale%	10						

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 5

SETTORE FINANZIARIO	OBIETTIVO: SVOLGIMENTO ATTIVITA' ORDINARIA DEL SERVIZIO
RESPONSABILE: dott.ssa CHIRIVI'	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione		procedimento e sequenza delle azioni	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1			X				
2				X			
3					X		
4						X	

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	1	3	5	6	7	8	10	peso	totale
1 rilevanza strategica e priorità				X					
2 livello di innovazione			X						
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X					
4 impatto e benefici				X					
5 attività di ordinaria amministrazione				X					
								totale punteggio :	29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore				
ponderale	0.5	1	1.5	1

Indicatori di risultato					
valore economico	euro		valore numerico	n.	
valore atteso	a		valore atteso	d	
valore minimo	b		valore minimo	e	
valore ottenuto	c		valore ottenuto	f	
X = c - b	Y=a - b	X/Y=%	A)	#DIV/0!	X = f - e Y= d - e
			B)	#DIV/0!	X/Y=%

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
punteggio C)				0

altri indicatori: OBIETTIVI PERMANENTI (D1): verifica svolgimento attività degli obiettivi permanenti (da 0 a 40% punti 0, da 41 a 80% punti 100); INDICATORI DI ATTIVITA' (D2): media scostamento rispetto anno precedente: 50% punti 0, tra 49 e 30% punti 60, entro il 29% punti 100.

PUNTEGGIO D1)

PUNTEGGIO D2)

risultato finale obiettivo						giudizio				
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
obiettivi permanenti	50	D1)	100	50			3	6	8	10
indicatori di attività	50	D2)	100	50						
				0						
				0						
				0						
totale%				10		1	10			X

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2013

RESPONSABILE	<i>Dott.ssa Rossana Chirivi</i>	
SERVIZIO	AFFARI ECONOMICI E FINANZIARI	

VALUTAZIONE			
Area della valutazione:		MAX	PUNTEGGIO
1) PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	26	A)
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:	punti 70:		
2.1) <i>raggiungimento dei risultati</i>	punti 60	60	B)
2.2) <i>citizen satisfaction</i>	punti 10	5	C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		91	

1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
APPARTENENZA	1	2	3	4	3
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	3
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
totale A)					26

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI					
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa					
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale B)					50
valore B) rapportato a 60/100					
60					

2.2) CITIZEN SATISFACTION					
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini				PUNTEGGIO	
voto	da 0 a 5		da 6 a 10		
n. schede	1		0		
percentuale	se > al 50%		se > al 50%		
p. assegnato	5		10		
Totale C)					5

A)

B)

C)

Criteri di valutazione della performance individuale:

1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Note esplicative su alcune motivazioni del punteggio di valutazione della performance individuale 2013:

1) Appartenenza

Si rilevano margini di miglioramento con riferimento a tale aspetto.

3) Operatività

Si riscontrano delle ore in meno rispetto al monte ore previsto, circostanza che, pur valida ai fini della determinazione oggettiva del punteggio, non ha comunque compromesso la qualità dei risultati, la disponibilità e l'impegno.