



Città di Ginosa

Provincia di Taranto
www.comune.ginosa.ta.it

-Al Sindaco dott. Vito De Palma

-Al Responsabile Area AA. GG.
dott. Nicola Bonelli

- Alla CiVIT

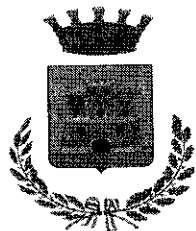
Oggetto: Trasmissione della *“Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”* (art. 14 comma 4 lett. a) D. Lgs. n. 150/2009 - **anno 2012**.

In allegato, si trasmette copia della relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 comma 4 lett. a) D.Lgs. n. 150/2009 relativa all'annualità 2012.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione chiede che la suddetta relazione sia pubblicata nel sito web di questo Ente nell'apposita sezione, in ottemperanza al D.Lgs n. 150/2009 e al D.Lgs n. 33/2013.

Ginosa, 09-12-2013

Il Presidente del NIV



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Area Affari Generali
Ufficio Segreteria
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290217-Fax.099.8244826
nicola.bonelli@comune.ginosa.ta.it
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

VERBALE DEL 09/12/2013

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il giorno 09 Dicembre 2013 alle ore 13,30 presso la sede comunale si riunisce il Nucleo Indipendente di Valutazione del Comune di Ginosola.

Sono presenti la Dott.ssa Anna Scalise, in qualità di Presidente, e la Prof.ssa Florinda Sorrenti.

Ad oggi si resta in attesa della nomina del terzo componente del NIV.

Le funzioni di verbalizzante vengono svolte dal Presidente del Nucleo Indipendente di Valutazione Dott.ssa Anna Scalise.

Argomenti trattati:

1. stesura definitiva della "Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 comma 4 lett. a)" relativamente alla valutazione della performance individuale dei Titolari di P.O. di questo Ente, sia per il raggiungimento degli obiettivi di settore che per la valutazione dei singoli comportamenti organizzativi;
2. trasmissione della suddetta Relazione al Sindaco, al Responsabile Area AA. GG. e alla CiVIT;
3. richiesta del NIV di pubblicazione della suddetta Relazione nel sito web dell'Ente comunale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", in ottemperanza al D. Lgs n. 150/2009 e alla delibera CiVIT n. 23/2013.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Letto, approvato e sottoscritto.

I componenti

Prof.ssa Florinda Sorrenti

Il Presidente del NIV

Dott.ssa Anna Scalise

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 comma 4 lett. a) D.Lgs. n. 150/2009

ANNO 2012

PREMESSA

Nella delibera n. 6/2013 la CiVIT ha sottolineato il ruolo dell'OIV nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*, spettando a esso il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

La presente relazione è redatta dal Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) del Comune di Ginosa in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009.

Per la stesura del presente documento il NIV del Comune di Ginosa ha inteso fare riferimento alla Delibera n 23/2013: "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009*".

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 il NIV "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*".

Nella Relazione il NIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo del NIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

L'operato del NIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CiVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nell'anno precedente.

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del Piano della Performance rappresenta un'occasione di cambiamento, oltre che un adempimento legislativo, anche per il Comune di Ginosa, che così intende programmare, misurare e valutare i propri obiettivi strategici secondo parametri di efficienza, efficacia e trasparenza, nella direzione di un rafforzamento della qualità della comunicazione interna all'Amministrazione comunale ed esterna verso la cittadinanza.

Il piano delle performance è disciplinato dall'art. 10 del Dlgs n. 150/2009.

Esso deve contenere gli obiettivi, gli indicatori e il target. In primo luogo, deve garantire la qualità della rappresentazione degli obiettivi, il che vuol dire la loro coerenza con i vincoli dettati dal legislatore. In tale ambito si deve indicare il metodo che si è utilizzato per pervenire alla assegnazione degli obiettivi. Occorre inoltre garantire la comprensibilità della rappresentazione della performance. Al riguardo il documento deve contenere gli obiettivi, *nonché i bisogni della collettività, la missione istituzionale dell'ente, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione*. Questo documento deve essere redatto in modo da garantire la massima leggibilità delle scelte compiute dall'amministrazione. Occorre infine garantire che la rappresentazione della performance sia attendibile, esito che si raggiunge solamente se essa è verificabile ex post sia nei suoi contenuti che nel metodo utilizzato.

Nella individuazione degli obiettivi, viene suggerita l'adozione dello strumento dell'albero della performance. Con tale nozione si intende "una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi. Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione".

Diciamo che tendenzialmente gli obiettivi strategici possono essere individuati nell'ambito della performance organizzativa. Occorre inoltre che siano indicate anche le altre componenti in cui si articola la performance organizzativa: gli indicatori della qualità della gestione, la valutazione degli utenti, gli effetti delle politiche delle pari opportunità e l'eventuale ricorso a strumenti di autovalutazione.

Sul terreno della struttura questo documento deve contenere una proiezione triennale: ovviamente rimane fermo il principio per cui la sua durata è annuale, ma è opportuno che vengano indicati anche gli elementi caratterizzanti dell'attività dell'ente nel biennio successivo. In altri termini, il primo anno è immediatamente produttivo di effetti, mentre gli altri 2 hanno carattere programmatico.

1.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Nel corso dell'anno 2012 vi sono stati alcuni cambiamenti nell'organigramma dell'Ente come riportato nelle seguenti tabelle:

ORGANIGRAMMA (aggiornato al 1° gennaio 2013)

I^ SETTORE - AREA AFFARI GENERALI

(Servizi contenzioso, Segreteria, Appalti e Contratti, centralino, archivio e protocollo, notifiche, agricoltura, UMA, attività produttive e informatizzazione)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	2	8	2	3	2	-	17
Posti concorsi in atto *	-	-	-	-	-	-	-
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	1	2	1	4
TOTALE GENERALE	2	8	2	4	4	1	21

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

N.ro C	N.ro V	N.ro *	CATEG. GRUP.	CATE. G.	PENSIO. N. AMEN.	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1		D3	=		vacante	Funzionario Area AA.GG.
	1		D1	=		vacante	Istruttore dir. Avvocato
	1		D1	=		vacante	Istruttore dir. Servizi AA.GG.
1			D1	D4		BONELLI Nicola	Istruttore dir. Sez. SEG.
1			D1	D5		ANDRISANI P.Damiano	Istruttore dir. Servizi AA.GG. (UMA)
	1		C	-		vacante	Istruttore Amministrativo
1			C	C5		SORANNO Vincenza	Istruttore Amministrativo
1			C	C4		PASCALE Roberto	Istruttore Amministrativo
1			C	C1		FALCONE Filippo	Esperto informatico/programmatore
1			B3	B7		D'ALCONZO Giovanni	Collaboratore Amm.vo e termin.(UMA)
1			B3	B7		RANALDO Nunzio V.	Collaboratore Amm.vo e termin. (UMA)
1			B1	B6		BOZZA Stella	Esecutore Professionale
1			B1	B7		GIAMPETRUZZI Giovanni	Esecutore Professionale
1			B1	B5		NISO Antonio	Esecutore Professionale
1			B1	B5		LUISSI Antonia	Esecutore Professionale
1			B1	B5		RUSSO Maddalena	Esecutore Professionale
1			B1	B6		STASOLLA Francesco	Esecutore Professionale
1			B1	B1		LOMAGISTRO Leonardo	Esecutore professionale
1			B1	B1		APOLLARO Giuseppe	Operatore Servizi ausiliari
1			A	A4		GIANNUZZI Giacinto	Centralinista
1			A	A3		D'ANGELO Pietro Paolo	Operatore Servizi ausiliari
17	4						

**II^ SETTORE - AREA DEMOGRAFICA ELETTORALE
CULTURA – PUBBLICA ISTRUZIONE**

(Servizi anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Cultura, Sport, Turismo, Pubblica Istruzione e
URP)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	2	12	3	4	1	-	22
Posti concorsi in atto	-	-	-	-	1	-	1
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	1	-	8	2	1	12
TOTALE GENERALE	2	13	3	12	4	1	35

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V	Nro *	CATE G	CATE G	PENSION A	DIPENDENTE	QUALIFICA
	1		D3	=		vacante	Funzionario Area Dem.Elettorale
	1		D1	=		vacante	Istr. Dir. Servizi Anag.S.C.
	1		D1	=		vacante	Istr. Dir. Servizi Demografici\Elettorali
1			D1	D1		D'ELIA Loredana	Istr. Dir. Sezione Cultura
		1	D1	=		Conclusione Conc.ester.	Istr. Dir. Sezione Pubblica Istruzione
	7		C	=		vacante	Istruttore Servizi Demografici\Elettorali
	1		C	=		vacante	Istruttore Amministrativo
1			C	C3		GIGANTE Giuseppina	Istruttore Amministrativo
1			C	C5		MELLUSO Rosa	Istruttore Amministrativo
1			C	C5		DELL'ORCO Luigi	Istruttore Amministrativo
1			C	C3		GALANTE Erasmo	Istruttore Amministrativo
1			B1	B6		LECCESE Giuseppe	Esecutore professionale
1			B1	B5		PERRONE Nicola *	Esecutore professionale
1			B1	B7		PAVONE Alessandro	Esecutore professionale
1			B1	B7		CAZZETTA Nicola	Esecutore professionale
1			B1	B7		LOCONSOLE Mariapia	Esecutore professionale
1			B1	B3		RICCIARDI Giuseppe	Esecutore professionale
1			B1	B5		MERLINO Antonella	Esecutore professionale
1			B1	B5		CALABRESE Cosimo	Esecutore professionale
1			B3	B7		MELE Vincenzo	Collaboratore prof.\Autista D-cap
1			B3	B7		PARISI Carmelo	Collaboratore prof.\Autista D-cap
1			B3	B7		ORFINO Francesco	Collaboratore prof.\Autista D-cap
	1		B	=		vacante	Esecutore professionale
1			B	B6		MORETTI Francesco	Esecutore professionale
1			B	B4		VALENTE Anna Maria	Esecutore professionale
1			B	B5		RUSSO Nicola	Esecutore professionale
1			B	B6		ROTUNNO Francesco	Esecutore professionale
1			A	A5		MERCANTE Rosario	Operatore Servizi ausiliari
1			A	A3		PIRRAZZO Stefano	Operatore Servizi ausiliari
22	12	1					

III^ SETTORE - AREA VIGILANZA

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	12	1	-	13
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	0.5	-	-	0.5
Posti concorsi in atto *	-	-	-	-	-	-	-
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	11	3	1	15
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)	-	-	-	1.5	-	-	1.5
TOTALE GENERALE	-	-	-	25	4	1	30

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V	Nr o	CATE G	CATE G	PENSIO NA	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1		D3			vacante	Comandante P.M.
	3		D1	=		vacanti	Specialista di Vigilanza
1			D1	D1		COSTANTINO Antonio	Specialista di vigilanza
	11		C	=		vacante	Agente Polizia Municipale
1			C	C4		BONORA Francesca	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		DRAGONE Giuseppe	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		MANCINI Nicola	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		MARCHIONNA Giacinto	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		MONTE Annunziata	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		MOREA Domenico	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		NETTIS Domenico	Agente Polizia Municipale
1			C	C5		PETRERA Antonio	Agente Polizia Municipale
1			C	C2		SABATO Giuseppe	Agente Polizia Municipale
1			C	C4		TARANTINI Rossella	Agente Polizia Municipale
1			C	C4		VENEZIA Giovanni	Agente Polizia Municipale
1			C	C1		DI FRANCO Leonardo	Agente Polizia Municipale
	0,5	§	C	=		vacante	Agente Polizia Municipale
0,5		§	C	C1		VITULLI Francesco	Agente Polizia Municipale
-	0,5	§	C	=		vacante	Agente Polizia Municipale
-	0,5	§	C	=		vacante	Agente Polizia Municipale
13,5	16,5	0					

§ posto coperto con orario part-time 50% orizzontale: a tempo indeterminato;

IV^ SETTORE - AREA ECONOMICO FINANZIARIA
 (Servizi ragioneria, Tributi, Personale, Economato, Pianificazione, Programmazione e Controllo)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	2	-	7	3	1	13
Posti concorsi in atto *	-	-	-	-	-	-	-
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	1	1	-	2
TOTALE GENERALE	0	2	-	8	4	1	15

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V	Nro *	CATEG. CUIP	CATE C	PENSION A	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
1			D3	D6		EQUATORE Giovanna *	Funzionario Area ECO.F.
	1		D1	=		vacante	Istruttore dir. Commercialista
1			D1	D4		NATALE Michele	Istruttore dir. Sez. ECO.F.
1			D1	D4		LATERZA Rosa	Istruttore dir. Sez.- PERS. Prog.
1			D1	D4		PASCALE Domenica	Istruttore dir. Sez. TRIB.
	1		C	=		vacante	Istruttore Contabile - ragioniere
1			C	C4		PUGLIESE Antonio	Istruttore Contabile
1			C	C5		RECCHIA Angela	Istruttore Contabile
1			C	C5		STIGLIANO Vita	Istruttore Contabile
1			C	C3		ORFINO Francesca	Istruttore Contabile
1			C	C3		GIANCIPOLI Pietro	Istruttore Contabile
1			C	C3		BITETTI Vincenzo	Istruttore Contabile
1			C	C4		CIANCIOTTA Vincenzo	Istruttore Amministrativo
1			B1	B4		TRAETTA Angelo	Esecutore Professionale
1			B1	B1		MALAGNINI Alessandro	Esecutore Professionale
13	2	0					

V^ SETTORE - AREA SERVIZI SOCIALI.

(Servizi Segretariato Sociale, Servizio Sociale Professionale, Strutture e servizi socio-sanitari, Sanità)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	-	1	1	2
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)					0.5		0.5
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)		-	-	3	1.5		4.5
TOTALE GENERALE	-	-	-	3	3	1	7

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

N.ro C	N.ro V	N.ro *	CATE G	CATE G	PENSIONA MENTI	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
1			D3	D3		PIZZULLI Rosa	Funzionario Area socio-assistenziale
	1		D1	=		vacante	Istruttore dir.Area socio-assistenziale
	0,5		D1	=		vacante	Assistente Sociale
1			D1	D4		CALABRIA Rosaria	Assistente Sociale
0,5			D1	D1		D'ANGELO Orsola	Assistente Sociale
	1		C	=		vacante	Istruttore Amministrativo
	2		C	=		vacante	Istruttore Amministrativo
2,5	4,5						

VI^ SETTORE - AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

(Lavori Pubblici, Manutenzione, Protezione Civile, Patrimonio, Ambiente)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	1	-	5	2	-	8
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	1	-	-	-	-	1
Posti concorsi in atto *	-	-	-	-	-	-	0
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	4	1	1	6
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)	-	-	-	-	0.5	-	0.5
TOTALE GENERALE	0	2	0	9	3,5	1	15,5

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

N.ro C	N.ro V	N.ro *	CATE C	CATE C	PENSION A	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1		D3	=		vacante	Funzionario - Architetto
1			D1	D1		ZIGRINO Giovanni	Istruttore. dir. Ingegnere
	0,5 0	§	D1	=		vacante	Istruttore. dir. - Architetto
1			D1	D4		CATINIELLO Michele	Istruttore. dir. Sez. U.T.C. Amm.va
1			C	C5		MALAGNINI Vincenzo	Istruttore Tecnico
1			C	C4		CLEMENZA Alfredo	Istruttore Tecnico
1			C	C5		CURRI Maria T.	Istruttore Amministrativo
1			C	C4		COTUGNO Rosa	Istruttore Amministrativo
1			C	C5		GIANNATELLI Giovanni	Istruttore Tecnico
	3		C	=		vacante	Istruttore Tecnico - geometra
	1		C	=		vacante	Istruttore Amministrativo
1			B1	B7		ANDRIULLI Vincenza	Esecutore professionale
	1		B1	=		vacante	Esecutore professionale
0,5		§	B1	B1		ANDREULLI Giuseppe	Esecutore tecnico/elettricista
0,5		§	B1	B1		CALABRESE Nicola	Esecutore tecnico/palista
9	6,5 0	0	TOT.				

§ posto coperto con orario part-time 50% orizzontale: a tempo indeterminato;

VII^ SETTORE - AREA URBANISTICA

(Servizi urbanistica, SUAP)

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	2	1	-	3
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	-	-	-	0
Posti concorsi in atto *	-	-	-	-	-	-	0
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	4	1	-	5
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)					0,50		0,50
TOTALE GENERALE	0	0	0	6	2,50	-	8,50

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

N.ro C	N.ro V	N.ro *	CATE C	CATE C	PENSION A	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	0,5 0	§	D1	=		vacante	Istruttore. dir. - Ingegere
	1		D1	=		vacante	Istruttore dir. - ingegnere
1			D1	D3		PASTORE Rinaldo	Istruttore. dir. - architetto
	3		C	=		vacante	Istruttore Tecnico - geometra
1			C	C4		PORTARARO Domenico	Istruttore Amministrativo
1			C	C2		GALEOTA Michele	Istruttore Amministrativo
-	1		C	=		vacante	Istruttore Amministrativo
3	5,5 0	0	TOT.				

§ posto coperto con orario part-time a tempo determinato

Come previsto dalla Delibera Civit n.112/2010 che identifica Strutture e modalità di redazione del Piano per la Performance Organizzativa. Si definisce l'Albero della Performance come "... la mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano a loro volta obiettivi operativi, azioni e risorse)... tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione..." Partendo quindi da tale definizione, il Comune di Ginosa propone una propria alberatura della performance che rappresenta una sezione fondamentale dell'intero Piano sia per la sua valenza di comunicazione interna/esterna che per la capacità di "messa a sistema" dell'insieme delle scelte e dei documenti strategici già prodotti all'interno del Comune, come identificato nel documento metodologico "Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance" approvato in data con delibera n.399 del 23/12/2011.

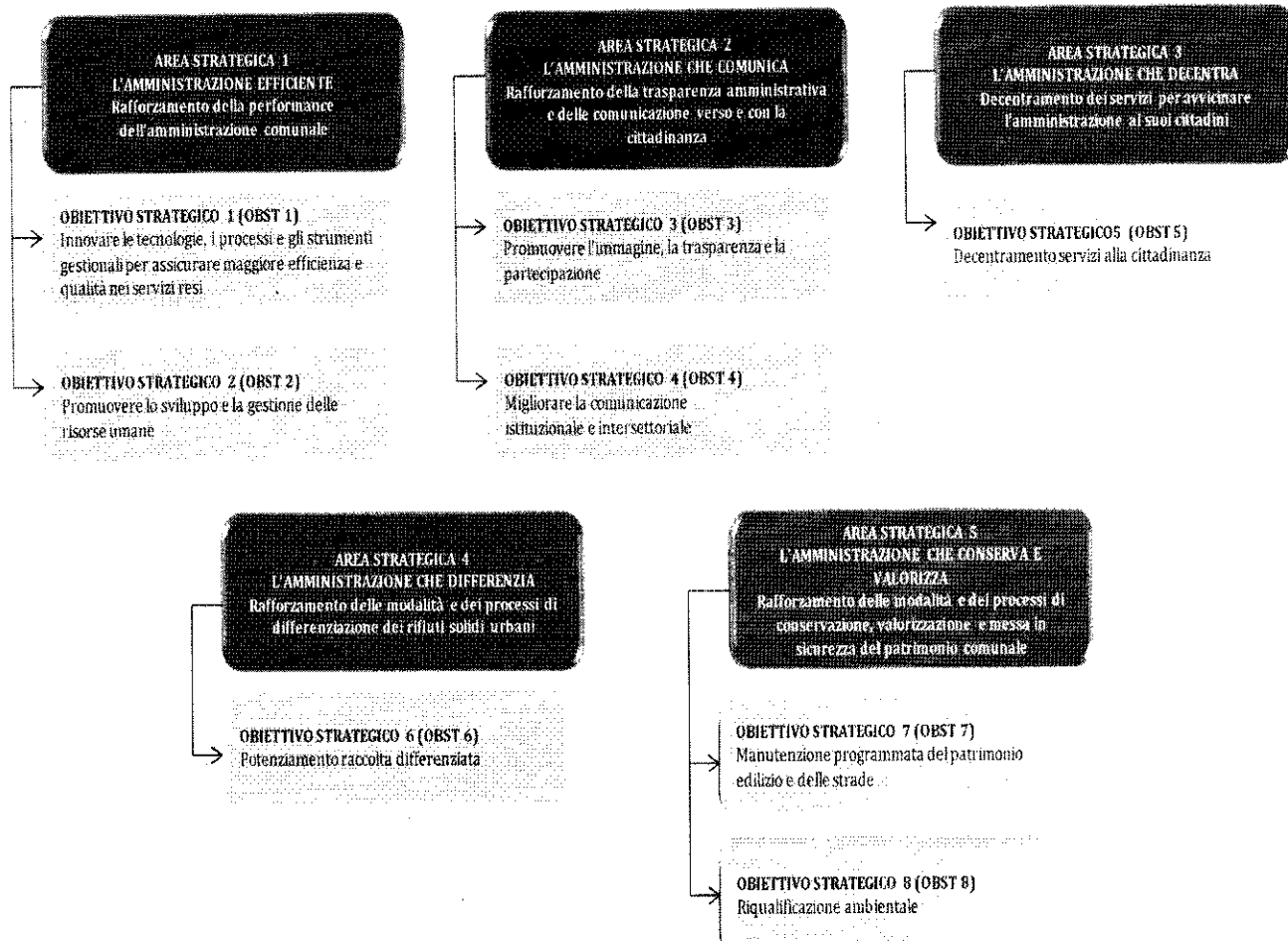
Aree strategiche

Le aree strategiche del Piano della Performance 2012-2014 rispetto alle quali sono stati identificati i rispettivi stakeholders, gli outcome e gli obiettivi strategici, sono:

- L) L'AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE: rafforzamento della performance dell'amministrazione comunale
- 2) L'AMMINISTRAZIONE CHE COMUNICA: rafforzamento della trasparenza amministrativa e della comunicazione verso e con la cittadinanza
- 3) L'AMMINISTRAZIONE CHE DECENTRA: decentramento dei servizi per avvicinare l'amministrazione ai suoi cittadini
- 4) L'AMMINISTRAZIONE CHE DIFFERENZIA: rafforzamento delle modalità e dei processi di differenziazione dei rifiuti solidi urbani
- 5) L'AMMINISTRAZIONE CHE CONSERVA E VALORIZZA: rafforzamento delle modalità e dei processi di conservazione, valorizzazione e messa in sicurezza del patrimonio comunale.

Ai fini di una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della *performance* di questa amministrazione segue l'Albero della *performance* sviluppato nel Piano 2012/2014.

MISSIONE



OBIETTIVI OPERATIVI PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

Le tabelle che seguono invece identificano gli obiettivi strategici/operativi suddivisi per ogni settore organizzativo del Comune di Ginosa.

I SETTORE : AREA AFFARI GENERALI – DOTT. BONELLI

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI						
OBST. 3 – Promuovere l'immagine, la trasparenza e la partecipazione			OUTCOME <i>Consentire l'attivazione di processi strutturati di rendicontazione sociale delle attività realizzate e della loro rispondenza rispetto agli obiettivi strategici dichiarati</i>			
OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI	INDICATORI	TARGET	PESO	RISORSE UMANE (UFFICI)	RISORSE FINANZ. (PEG)
ObOp. 3.2 – Proposta nuovo regolamento per il diritto di accesso agli atti e sul procedimento amministrativo	✓ Istruttoria e preparazione regolamento da consegnare alla Giunta	✓ Tempo di invio proposta in Giunta	✓ Entro 30.10.2012	100%	✓ Titolare P.O.	Nessun costo
OBST. 4 – Migliorare la comunicazione istituzionale e intersettoriale			OUTCOME <i>Migliorare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto dei processi di diffusione e comunicazione di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa</i>			
OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI	INDICATORI	TARGET	PESO	RISORSE UMANE (UFFICI)	RISORSE FINANZ. (PEG)
Ob.Op. 4.2 Completa ristrutturazione del sito istituzionale del Comune di Ginosa	✓ Affidamento in esterno del ridisegno del sito istituzionale	✓ Tempo di realizzazione del nuovo sito	✓ Entro 30.09.2012	50%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici URP ✓ Uffici Segreteria	20.000,00
Ob.Op. 4.3 Potenziamento URP e Redazione Carta dei Servizi	✓ Preparazione e redazione Carta dei	✓ Tempo di realizzazione	✓ Entro 30.07.2012	50%	✓ Titolare P.O.	/

	Servizi	mappatura dei servizi ✓ N° documenti prodotti	✓ 1 bozza Carta dei Servizi		✓ Uffici URP	
--	---------	--	-----------------------------	--	--------------	--

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI						
OBST. 6 - Potenziamento raccolta differenziata			OUTCOME	Migliorare risultati del ciclo di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani attraverso l'introduzione della raccolta porta a porta		
Obiettivo Operativo	Attività	Indicatore	Scadenza	Percentuale	Responsabile	Importo stanziato (€)
Ob.Op. 6.1 Approvazione atti aggiudicazione gara per rifiuti urbani	✓ Completare il processo istruttorio della gara	✓ Tempo di consegna graduatoria definitiva	✓ Entro 30.06.2012	50%	✓ Titolare P.O. ✓ Ufficio Igiene	€ 2.020.000,00
Ob.Op. 6.2 Realizzazione gara per smaltimento frazione umida	✓ Avviare e completare la gara per lo smaltimento della frazione umida	✓ Tempo di pubblicazione della gara ✓ Tempo di aggiudicazione della gara	✓ Entro 31.07.2012 ✓ Entro il 30.11.2012	30%	✓ Titolare P.O. ✓ Ufficio Igiene	€ 50.000,00
Ob.Op. 6.3 Monitoraggio piani di sensibilizzazione cittadinanza	✓ Realizzare azioni di monitoraggio dei piani di sensibilizzazione	✓ N° Verifiche sull'avanzamento del progetto di comunicazione	✓ 2 verifiche semestrali	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Ufficio Igiene	€ 12.000,00

II SETTORE : AREA DEMOGRAFICO - ELETTORALE - DOTT. SCALINCI

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 4 – Migliorare la comunicazione istituzionale e intersettoriale

OUTCOME

Migliorare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto dei processi di diffusione e comunicazione di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa

ATTIVITÀ OPERATIVE	INDICAZIONI	INDICATORI	TERMINI	PERCENTUALE	RESPONSABILITÀ	ESCLUSIVO / TRASPARENTE
Ob.Op. 4.3 Redazione Carta dei Servizi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparazione e redazione Carta dei Servizi ✓ Progettazione opuscolo informativo su autocertificazioni 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempo di realizzazione mappatura dei servizi ✓ N° documenti prodotti ✓ N° opuscoli informativi su autocertificazioni 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entro 30.07.2012 ✓ 1 bozza Carta dei Servizi ✓ 1 opuscolo 	100%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Anagrafe e Stato civile 	/

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 5 – Decentramento servizi alla cittadinanza

OUTCOME

Decentramento dei servizi alla cittadinanza attraverso la presenza di maggiori punti di erogazione di servizi primari comunali sul territorio

ATTIVITÀ OPERATIVE	INDICAZIONI	INDICATORI	TERMINI	PERCENTUALE	RESPONSABILITÀ	ESCLUSIVO / TRASPARENTE
ObOp. 5.2 – Accettazione posta in entrata presso delegazione Marina di Ginosa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposizione logistica e disegno del flusso di processo ✓ Mobilità orizzontale del personale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempo per messa a punto del servizio 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entro 30.06.2012 	100%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uffici Anagrafe e Stato civile 	Trasversale – nessun costo

III SETTORE : AREA VIGILANZA – S.T. COSTANTINO

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 1 – Innovare le tecnologie, i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi

OUTCOME

Definire un percorso di rafforzamento nello uso degli strumenti informatici e gestionali a supporto del ciclo di programmazione e gestione economico-finanziaria in ottica di efficienza dei processi amministrativi

DESCRIZIONE ATTIVITÀ	AZIONI	INDICATORI	TARGET	RESO	RESPONSABILI	STIMA COSTI (€)
Ob.Op. 1.1 Aumento dei controlli per la vigilanza sull'uso del casco	✓ Rafforzamento delle azioni di vigilanza e controllo	✓ N° controlli anno ✓ % di aumento	✓ 300 ✓ 20%	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Polizia Urbana	Nessun costo
Ob.Op. 1.2 Aumento della vigilanza e controllo sull'uso dei permessi per Disabili	✓ Rafforzamento delle azioni di vigilanza e controllo	✓ N° controlli anno ✓ % di aumento	✓ 100 ✓ 20%	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Polizia Urbana	Nessun costo
Ob.Op. 1.3 Potenziamento videosorveglianza a Ginosa e Marina di Ginosa	✓ Acquisizione apparecchiature per videosorveglianza tramite gara	✓ Tempo di realizzazione gara	✓ Entro 30.12	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Polizia Urbana	€ 34.250,00
Ob.Op. 1.4 Istituzione parcheggi a pagamento per Marina di Ginosa	✓ Predisposizione incarico per affidamento esterno	✓ Tempo per affidamento	✓ Entro 30.06	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Polizia Urbana	€ 20.000,00
Ob.Op. 1.5 Verifica e controllo attività abusive commercio ambulante	✓ Rafforzamento delle azioni di vigilanza e controllo	✓ % di aumento	✓ 20%	20%	✓ Titolare P.O. ✓ Uffici Polizia Urbana	Nessun costo

IV SETTORE : AREA ECONOMICA – FINANZIARIA RAG. EQUATORE

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 1 – Innovare le tecnologie, i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi

OUTCOME

Definire un percorso di rafforzamento nello uso degli strumenti informatici e gestionali a supporto del ciclo di programmazione e gestione economico-finanziaria in ottica di efficienza dei processi amministrativi

Obiettivo Operativo	Attività	Descrizione	Scadenza	Finan.	Responsabile/ Ufficio	Importo stanziato (€)
ObOp.1.6 Realizzazione rete informatica interna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Messa punto istruttoria gara con specifiche rete interna ✓ Aggiudicazione gara 	✓ Tempo di realizzazione	✓ Entro 30.09.2012	25%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Titolare P.O. ✓ Ufficio Bilancio e programmazione 	€ 36.475,87
Ob.Op. 1.7 Invio telematico rilevazione presenze	✓ Messa a punto flusso informativo	✓ Tempo di realizzazione	✓ Entro 30.06.2012	25%	✓ Ufficio Personale	€ 17.000,00
Ob.Op. 1.8 Collegamento in rete dati degli Uffici Anagrafe e UTC	✓ Integrazione anagrafiche per gestione IMU e TARSU	✓ Tempo di realizzazione	✓ Entro 30.09.2012	25%	✓ Ufficio Tributi e Bilancio e Programmazione	
Ob.Op. 1.16 Istituzioni Comitato Cittadino Pari Opportunità	✓ Nomina CUG (comitato unico di garanzia)	✓ Tempo di nomina	✓ Entro 30.06	25%	✓ Ufficio Personale	/

VI SETTORE : AREA LAVORI PUBBLICI

Ing. ORLANDO

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 7 – Manutenzione programmata del patrimonio edilizio e delle strade del comune di Ginosa ed informazione

OUTCOME

Definire un percorso strategico per la manutenzione dell'intero patrimonio immobiliare e non solo del comune di Ginosa al fine di garantirne l'efficienza e per i processi informativi sulle sicurezza stradale

DESCRIZIONE ATTIVITÀ	ATTIVITÀ	ANNO 2012	INDICATORI	PERCENTUALE	RESPONSABILI (UFFICIO)	VALORE ECONOMICO (€)
Ob.Op.7.1 Adeguamento alle normative anti-incendio, sicurezza, consumi energetici e qualità degli ambienti degli istituti scolastici di Ginosa e Marina di Ginosa	✓ Messa in sicurezza delle scuole tramite fondi PON/POR	✓ N° scuole coinvolte anno 2012	✓ 2	25%	✓ Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Manutenzione	€ 47.500,00
Ob.Op.7.2 Sistemazione, miglioramento e ampliamento strutture sportive	✓ Sistemazione e messa in sicurezza delle strutture sportive tramite fondi PON/POR	✓ N° interventi previsti anno 2012	✓ 2	25%	✓ Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Manutenzione	€ 64.000,00
Ob.Op.7.3 Corsi di educazione stradale nelle scuole elementari e medie	✓ Realizzazioni di percorsi formativi ed informativi sul tema della sicurezza stradale (di concerto con il responsabile Area Vigilanza)	✓ N° corsi da realizzare anno 2012	✓ 1 corso per scuola	25%	✓ Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Manutenzione ✓ Ufficio Polizia Urbana	/
Ob. Op. 7.4 Valorizzazione del ruolo della protezione civile e messa a disposizione di nuova attrezzatura con contributo regionale	✓ Utilizzo del contributo regionale per valorizzazione ruolo protezione civile	✓ Tempo per l'acquisto attrezzature	✓ Entro 30.12.2012	25%	✓ Titolare P.O. ✓ Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Manutenzione	/

VII SETTORE: AREA AMBIENTE E TERRITORIO

Ing. ORLANDO

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 1 - Innovare le tecnologie, i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi

OUTCOME

Definire un percorso di rafforzamento nello uso degli strumenti informatici e gestionali a supporto del ciclo di programmazione e gestione economico-finanziaria in ottica di efficienza dei processi amministrativi

Obiettivo Operativo	Attività	Indicatore	Target	PEG	Struttura di riferimento	Stato di avanzamento PEG
Ob.Op. 1.12 Istituzione sportello edilizio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposizione logistica degli sportelli decentrati ✓ Mobilità del personale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempo di realizzazione ✓ N° risorse da assegnare 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entro 30.06.2012 ✓ 1 persona 	60%	✓ Ufficio Urbanistica	Da completare dopo approvazione PEG
Ob.Op. 1.13 Definizione pratiche di condono edilizio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifica e controllo pratiche di condono edilizio 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % aumento pratiche 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 20% 	40%	✓ Ufficio Urbanistica	Da completare dopo approvazione PEG

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

OBST. 8 - Riqualificazione ambientale programmata

OUTCOME

Realizzazione politiche di riqualificazione ambientale di alcune zone strategiche del comune di Ginosa

Obiettivo Operativo	Attività	Indicatore	Target	PEG	Struttura di riferimento	Stato di avanzamento PEG
Ob.Op. 8.1 - Riqualificazione ambientale, valorizzazione turistico ricreativa località Fiume Galaso- Lago Salinella	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizzo fondi POR FEASR annualità 2012 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempo di realizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entro il 15.12.2012 	100%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ufficio Urbanistica - Lavori Pubblici 	Da completare dopo approvazione PEG

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il metodo di valutazione prevede la traduzione della prestazione in un punteggio. Il punteggio massimo ottenibile da un titolare di P.O è convenzionalmente fissato in 100 punti dei quali:

- 70 riconducibili alla valutazione dei risultati;
- 30 riconducibili alla valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi.

La valutazione corrispondente a 100 punti esprime una prestazione ottimale (rispetto a quanto concordato tra valutatore e valutato al momento dell'assegnazione degli obiettivi).

La **valutazione dei risultati** richiede l'individuazione preventiva degli obiettivi e dei conseguenti indicatori atti a determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo dato (risultato). Gli obiettivi vengono definiti in relazione alle caratteristiche del titolare e della posizione ricoperta, in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente.

La **valutazione sul piano dei comportamenti organizzativi** avviene in relazione a quattro aree predeterminate, comuni a tutti i titolari di posizioni organizzative. Questo secondo piano presuppone una valutazione più qualitativa rispetto a quanto previsto per la parte sui risultati. L'utilizzo combinato delle due aree (risultati e comportamenti) consente una valutazione organica delle prestazioni.

Sul piano tecnico, la valutazione su obiettivi viene effettuata attraverso l'apposita scheda di seguito riportata:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

<i>SETTORE DI APPARTENENZA</i>	
<i>VALUTATO</i>	
<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	
<i>PERIODO DI VALUTAZIONE</i>	

R (obiettivo raggiunto) : punti 1
PR (obiettivo parzialmente raggiunto) : punti 0,6
NR (obiettivo non raggiunto) : punti 0
NV (obiettivo non valutabile)

Formula di calcolo per l'attribuzione delle retribuzione di risultato:

Il 70% della somma punteggi degli obiettivi operativi valutabili (colonna 8) / numero degli obiettivi strategici

La scheda di valutazione dei risultati per ogni settore comunale nell'anno 2012 è stata applicata anche per la valutazione degli obiettivi trasversali alle diverse unità organizzative del comune di Ginosa, da realizzare a cura di tutti i responsabili di area, e previsti dal Piano Performance 2012/2014. Si riportano le tabelle:

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI						
OBST. 2 – Promuovere lo sviluppo e la gestione delle risorse umane			OUTCOME <i>Rafforzamento degli strumenti per la qualità dell'azione amministrativa e per la valorizzazione del personale</i>			
Obiettivo Operativo	Azioni	Indicatore	Target	Esito	Responsabile	Stato (PEG)
ObOp. 2.1 – Proseguimento della breve campagna di informazione e comunicazione rivolta a tutti i dipendenti sul nuovo sistema di gestione e sul ciclo della performance	✓ Realizzare incontri presso il proprio settore sul ciclo della performance e sul sistema di misurazione e valutazione	✓ N° incontri presso il proprio settore organizzativo	✓ 1 incontro per area organizzativa	100%	✓ Tutte le Aree	<i>Da completare dopo approvazione PEG</i>

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI						
OBST. 3 – Promuovere l'immagine, la trasparenza e la partecipazione			OUTCOME <i>Consentire l'attivazione di processi strutturati di rendicontazione sociale delle attività realizzate e della loro rispondenza rispetto agli obiettivi strategici dichiarati</i>			
Obiettivo Operativo	Azioni	Indicatore	Target	Esito	Responsabile	Stato (PEG)
ObOp. 3.1 – Attuazione di alcuni principi di trasparenza introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009	✓ Pubblicazione delle determine dirigenziali sul sito del comune di Ginosa	✓ Tempo di pubblicazione delle determine dirigenziali sul sito del comune	✓ Entro 15 gg dall'adozione	100%	✓ Tutte le Aree	<i>Da completare dopo approvazione PEG</i>

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
OBST. 4 – Migliorare la comunicazione istituzionale e intersettoriale
OUTCOME
Migliorare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto dei processi di diffusione e comunicazione di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI	INDICATORI	TARGET	PERCENTUALE	AREE COSEV	RESPONSABILITÀ (P.O.)
ObOp. 4.1 – Diffusione più puntuale delle iniziative e delle attività dell'Amministrazione Comunale	✓ Aggiornamento del sito del comune di Ginosa da parte dei diversi settori	✓ N° notizie e/o documenti sul sito del comune	✓ 10 notizie/documenti per area organizzativa	100%	✓ Tutte le Aree	Da completare dopo approvazione PEG

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
OBST. 5 – Decentramento servizi alla cittadinanza
OUTCOME
Decentramento dei servizi alla cittadinanza attraverso la presenza di maggiori punti di erogazione di servizi primari comunali sul territorio

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI	INDICATORI	TARGET	PERCENTUALE	AREE COSEV	RESPONSABILITÀ (P.O.)
ObOp. 5.1 – Creazione di sportelli decentrati presso la delegazione di Marina di Ginosa (coordinamento per il Settore I Affari Generali)	✓ Predisposizione logistica degli sportelli decentrati ✓ Mobilità orizzontale del personale	✓ Tempo per messa a punto sportelli decentrati	✓ Entro 30.06.2012	100%	✓ Tutte le Aree	Da completare dopo approvazione PEG

I punteggi ottenuti sugli obiettivi trasversali non rientrano nel computo della valutazione della performance individuale del titolare di P.O. bensì nella valutazione della performance organizzativa di questo Ente. In relazione alla verifica dei target relativi all' OB.STR., 3 il NIV ha ritenuto non valutabili gli stessi, a causa delle riscontrate e oggettive difficoltà tecniche legate all'applicazione dei nuovi programmi informatici in corso di adozione e della loro interrelazione con l'aggiornamento del sito istituzionale.

Per la misurazione e valutazione della performance individuale relativa al 2012, il NIV ha somministrato ad ogni titolare di P.O. apposite schede che hanno consentito la misurazione dei seguenti comportamenti organizzativi: competenze tecnico-professionali, leadership, problem solving, capacità organizzative e gestionali.

Modello della scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

<i>SETTORE DI APPARTENENZA</i>	
<i>VALUTATO</i>	
<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	
<i>PERIODO DI VALUTAZIONE</i>	

<u>COMPORAMENTI DA VALUTARE</u>		<u>SCALA DI VALUTAZIONE</u>			
		PESO AREA	PUNTEGGIO PARZIALE	PUNTEGGIO FINALE (PESO AREA X PUNTEGGIO PARZ.)	NOTE DI AUTOVALUTAZIONE DEL TITOLARE
1. COMPETENZE TECNICO- PROFESSIONALI	<i>Si valutano: il rendimento quantitativo e qualitativo della prestazione, il possesso di conoscenze specialistiche, la capacità di applicazione operativa, la capacità di risolvere problemi ad elevata complessità tecnica, la capacità di utilizzo delle risorse (es. strumenti informatici, nuovi strumenti di lavoro, ecc...), grado di aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali.</i>	25 %			
2. LEADERSHIP	<i>Si valutano: la capacità di esercitare influenza direzionale sui propri collaboratori, ai fini della motivazione e della cooperazione verso gli obiettivi; la capacità di esercitare l'autonomia e l'autorevolezza connesse al proprio ruolo.</i>	25 %			
3. PROBLEM SOLVING	<i>Si valutano: la capacità di proporre soluzioni a problemi imprevisti, urgenti, di particolare rilievo e/o complessità; flessibilità e prontezza nell'affrontare situazioni nuove, anche con soluzioni innovative; capacità di proporre soluzioni miranti all'ottimizzazione costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati.</i>	25 %			
4. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E GESTIONALI	<i>Si valutano: senso di responsabilità; capacità di organizzare il proprio lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati; capacità di gestire al meglio tempo, risorse e relazioni, sia nelle attività condivise con i colleghi che nelle interazioni con gli utenti; capacità di integrare le diverse attività e i programmi di più settori.</i>	25 %			
				<u>Totale</u>	

NON ADEGUATO= PUNTI 0

AL DI SOTTO DELLE ATTESE = PUNTI 0,6

IN LINEA CON LE ATTESE = PUNTI 0,8

ECCELLENTE= PUNTI 1

Formula per il calcolo del totale: il 30% della somma dei singoli punteggi finali

Come indicato dalla delibera CiVIT n. 23/2013, in merito alle valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della *performance* individuale con riferimento al ciclo della performance relativa all'annualità precedente, si specifica che con deliberazione n. 399 del 23/12/2011 l'Ente ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che ha trovato la sua prima applicazione relativamente alla valutazione delle performance per l'anno 2012. La modalità di valutazione del NIV di questo Ente ha previsto la traduzione della prestazione dei titolari di P.O. in un punteggio. Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 100 punti dei quali:

- 70 riconducibili alla valutazione dei risultati;
- 30 riconducibili alla valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi.

La valutazione corrispondente a 100 punti esprime una prestazione ottimale (rispetto a quanto concordato tra valutatore e valutato al momento dell'assegnazione degli obiettivi).

La valutazione finale di sintesi si ottiene attraverso il metodo descritto nella tabella che segue:

Valutazione su risultati Max 100 punti	Incidenza sulla valutazione Finale al 70%	Max 70 punti
Valutazione su comportamenti organizzativi Max 100 punti	Incidenza sulla valutazione Finale al 30%	Max 30 punti
Valutazione finale della prestazione del titolare di P.O.	Somma delle valutazioni ponderate dei due piani di valutazione	Max 100 punti

IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO

La correlazione tra punteggio di valutazione e retribuzione di risultato è effettuata secondo il seguente schema:

Fascia di punteggio	<i>Fino a 50</i>	<i>Da 51 a 60</i>	<i>Da 61 a 100</i>
Retribuzione di risultato	Valutazione negativa	Retribuzione pari a 0	Retribuzione ottenuta rapportando il punteggio realizzato da ciascun dirigente alla sommatoria dei punti di tutti e moltiplicando la percentuale ottenuta per il fondo disponibile

Nel SMVP approvato dall'Ente è prevista una modalità relativa alla corresponsione della retribuzione di risultato alle posizioni organizzative non coerente con il precedente sistema di determinazione delle stesse vigenti nell'Ente; pertanto con DGC n. 189 del 17/7/2013 la Giunta Comunale ha proposto di modificare nel SMVP disponendo che "da 61 a 100 punti verrà corrisposta l'intera retribuzione di risultato".

Per condivisione si riporta quanto leggesi nella "Relazione sulla performance 2012" approvata con DGC n. 189 in data 17/7/2013: "Occorre per il futuro porre maggiore attenzione nell'individuazione dei target degli indicatori, soprattutto sotto il profilo qualitativo, al fine di

ridurre il più possibile l'influenza da fattori esterni in grado di incidere sulla valutazione dell'operato dei Responsabili di Settore e modificare il sistema di valutazione degli stessi, soprattutto in relazione alla graduazione della retribuzione di risultato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati".

3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nell'anno 2012 si è attuato in forma completa il ciclo della performance, con l'adozione del Piano delle Performance, l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e la redazione della Relazione sulla Performance, rispettando le modalità ed i tempi imposti dal D. Lgs n. 150/2009.

4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO E SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Piano triennale della Performance 2012/2014 prevedeva tra gli altri l'Obiettivo Strategico n. 4 "Migliorare la comunicazione istituzionale e intersettoriale", con relativo obiettivo operativo 4.2 "Completa ristrutturazione del sito istituzionale del Comune di Ginosa" ed Azione "Affidamento in esterno del ridisegno del sito istituzionale". In relazione al termine previsto per settembre 2012 relativo al completamento del nuovo sito istituzionale, si segnala che l'affidamento in esterno del servizio era subordinata, in relazione alle risorse occorrenti, all'approvazione del bilancio annuale, posticipato al mese di agosto 2012. In attesa dell'istituzione nel nuovo sito istituzionale dell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", l'Ente ha pubblicato sul sito nel corso del 2012 gran parte dei dati richiesti dalle norme vigenti..

Come previsto dal Piano Performance 2012/2014 all' OB. STR. N. 3 "Promuovere l'immagine, la trasparenza e la partecipazione" e relativo Ob. op. 3.2 "Proposta nuovo regolamento per il diritto di accesso agli atti e sul procedimento amministrativo", è stata elaborata una bozza dei due regolamenti, indirizzata all'organo politico-amministrativo dell'Ente.

Ginosa, li 09-12-2013

IL NIV

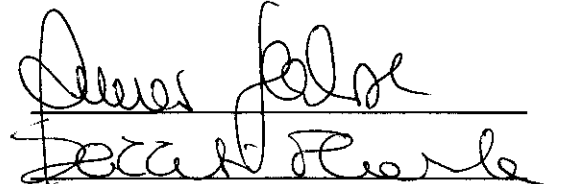


Tabella di sintesi dei punteggi totali per ciascun Titolare di P.O. per la valutazione delle performance individuali relativa all'annualità 2012

SETTORE	TITOLARE DI POSIZIONE	VALUTAZIONE DEI RISULTATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PUNTEGGIO TOTALE
I SETTORE	DR. BONELLI	70	27	97
II SETTORE	DR SCALINCI	56	27	83
III SETTORE	S.T. COSTANTINO	42	28,5	70,5
IV SETTORE	RAG. EQUATORE	63	30	93
V SETTORE	DR.SSA PIZZULLI	70	27	97
VI SETTORE	ING. ORLANDO	17,5	15	32,5
VII SETTORE	ING. ORLANDO	42	15	57

Ginosa, li 09-12-2013

Il Presidente del MIV
