Fermo, 4 giugno 2013 Verbale 41

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Oggetto: Relazione sui risultati della performance del personale.

Premesso che l'art.2, comma 3 e l'art.9, comma 3 (regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e per la disciplina del funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione) prevedono che l'OIV al termine del ciclo di gestione della performance elabori una relazione annuale sullo stato dello stesso, come parimenti affermato dall'art.3 del manuale del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, da presentare alla Provincia;

Valutato il lavoro svolto sino alla data odierna e l'esito delle valutazioni effettuate nei confronti della Dirigenza e da questa nei confronti del restante personale;

DELIBERA

1) Approvare la relazione che segue da consegnare al Presidente della Provincia di Fermo a conclusione del ciclo di gestione della performance del personale per l'anno 2012:
" " " " " " " " " " " "

Al Signor Presidente
Provincia di Fermo
Sede

Oggetto: Rendicontazione dei risultati della performance del personale.

Concluso il processo di valutazione della Performance dei Dirigenti (che hanno svolto a loro volta la funzione di valutatori nei confronti delle Posizioni Organizzative e dei propri Collaboratori), l'OIV presenta una breve relazione sui risultati conseguiti.

Nel ricordare che con:

1) delibera di Giunta del 7 febbraio 2011, n.19, si approvava il regolamento disciplinante la performance ed il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

2) delibera di Giunta del 8 novembre 2011, n.280, si approvava il Manuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale;

3) verbali del 27 giugno e 10 ottobre 2012, nn.24 e 25, si procedeva alla modifica della ponderazione degli ambiti di valutazione della performance della dirigenza;

la Dirigenza ha provveduto a definire con propri atti gli obiettivi per l'anno 2012 per tutto il proprio personale (posizioni organizzate e collaboratori), mentre l'OIV con verbale del 27 giugno 2012, n.23, ha proceduto alla selezione degli obiettivi della dirigenza oggetto di valutazione sempre per l'anno 2012.

Di seguito questo Organismo ha provveduto con verbali del 20 febbraio, 22 aprile e 8, 21 e 30 maggio 2013, n.28, 31, 32, 33, 34, 35 e 37, alla misurazione e valutazione della performance della dirigenza e del Segretario Generale per l'anno 2012.

Gli ambiti di valutazione della performance presi in considerazione per la valutazione della Dirigenza hanno riguardato:

a) la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
d) le competenze professionali e manageriali dimostrate (comportamenti organizzativi);
e) la capacità di valutazione dei propri Collaboratori.

Per quanto concerne la performance nell'ambito del proprio settore i Dirigenti hanno dimostrato una buona capacità di direzione e coinvolgimento del proprio personale, che risulta migliorata rispetto all'anno precedente; sempre più frequente vengono agite deleghe che sono il frutto di una migliorata capacità di direzione con maggiore coinvolgimento del personale e conseguente responsabilizzazione e valorizzazione dello stesso.

Il contributo alla performance generale della struttura è positivo per tutti i Dirigenti anche se l'attenzione è prevalentemente rivolta al proprio settore e meno verso una ricerca tesa a proporre e perseguire obiettivi strategici che riescano a coinvolgere anche altri settori.

Gli obiettivi sono stati quasi tutti pienamente conseguiti confermando la diligenza dei Dirigenti e di tutto il personale coinvolto nel conseguirli.

Nelle competenze professionali e manageriali (comportamenti organizzativi) si rilevano, anche per il 2012, le maggiori differenze fra i singoli Dirigenti dovute principalmente alle caratteristiche personali di ognuno nonché per le maturate esperienze professionali. Alcuni hanno comportamenti manageriali più evidenti (frequenti) come la capacità di direzione del settore e l'allenamento al controllo e correzione che permette loro di svincolarsi dalle urgenze del quotidiano per pensare e sviluppare idee di maggior valore professionale. In ogni caso, come per la capacità di direzione del proprio settore, è qui che si devono concentrare i maggiori sforzi da parte dei singoli e della Provincia con opportuni mirati corsi di formazione per rafforzare e migliorare l'apporto del profilo direzionale dell'ente.

Dai resoconti dei Dirigenti e del Segretario Generale risulta un lavoro complessivo teso al miglioramento della organizzazione della struttura amministrativa e soprattutto al conseguimento degli obiettivi strategici propri della Provincia, come dimostrato dalla accettazione della riduzione del fondo del premio di risultato per consentire il rispetto del patto di stabilità.

Da evidenziare (in senso positivo) quasi per tutti un certo e per alcuni un notevole ritardo nella presentazione degli obiettivi e nella loro rendicontazione, anteponendosi sempre l'attività propria dell'ufficio a quella richiesta dall'OIV. Maggiore sforzo deve comunque essere profuso in tal senso e che va a riguardare anche le specifiche responsabilità dirigenziali che sono emerse di recente nella normativa e che pongono precisi obblighi da parte dei dirigenti nell'attuazione di particolari disposizioni tese a garantire la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni.

Di questi adempimenti l'OIV se ne è fatto carico con verbali del 14 e 20 febbraio 2013, n.26, 27 e 29, approvando un documento riportante tutta la normativa in vigore al fine di offrire ai dirigenti una guida sugli adempimenti da effettuare ed un questionario sullo stato di attuazione degli stessi ed un monitoraggio sullo stato dell'arte del sito web della Provincia di Fermo, già positivo a seguito del riscontro effettuato tramite la Bussola della Trasparenza del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e solo da migliorare in relazione al recente decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni); il tutto poi è stato oggetto di disamina in uno specifico incontro con la Dirigenza.

Anche in questo caso va sottolineato come tutti i Dirigenti abbiano percepito il messaggio adoperandosi per mettere in linea le proprie azioni ed attività.

Fermo, 4 giugno 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

" " " " " " " " " " " "

Letto, approvato e sottoscritto, con incontro on line

Arch. Paola Balducci, _____

Dr. Paolo Braccini, _____

Dr. Francesco Fontanazza, *Presidente* _____