

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI ANNO 2013

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. Il presente documento contiene la relazione sulla performance redatta dall'IACP di Trapani ai sensi del D.lgs 150/2009.

Con delibera commissariale n. 1 DELL'11 GENNAIO 2011 sono stati adottati i seguenti documenti:

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- il documento programmatico triennale " Piano delle performance "

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. L'IACP di Trapani, a decorrere dall'anno 2012, si trovano impegnati per la prima volta a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

L'ART 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti

I. A. C. P. TRAPANI
Prot. 2014/15574
Data: 20-11-2014 - PARTENZA

STAFF DI PRESIDENZA



rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2013 ed i risultati ottenuti, portando per la prima volta a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione dello IACP di Trapani nel corso dell'anno 2013, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2013
- il processo di pianificazione e gestione,
- il ripilogo rendiconto finale obiettivi 2013 del Piano della Performance.

Questo organismo indipendente per la valutazione delle performance insediatosi in data 30 settembre 2014, in seguito a deliberazione di nomina del commissario straordinario dell'Ente in data 11 settembre 2014, con la presente relazione redatta su base annua, assolve al compito di valutare i risultati dei dirigenti in relazione agli obiettivi programmatici dell'ente per l'anno 2013.

Preliminarmente l'Oiv evidenzia che, in seguito all'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 (legge Brunetta) sui nuovi sistemi di misurazione e valutazione della performance, la valutazione delle prestazioni dei dirigenti dell'ente, relativamente agli obiettivi fissati per l'anno 2013, è avvenuta con i criteri di valutazione previsti dal "regolamento per la misurazione e la valutazione della performance dei dipendenti" adottato nell'ente con delibera commissariale n. 1/2014 e prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del d.lgs 150/2009.

Gli obiettivi programmatici per l'anno 2013, oggetto della presente relazione, sono stati individuati con deliberazione del commissario straordinario n. 12 del 23 gennaio 2013 da assegnare ai dirigenti responsabili dei settori dell'Ente attraverso le schede sintetiche per ciascun dirigente, nelle quali sono elencati gli obiettivi specifici da raggiungere nell'anno 2013.



Questo organismo, al fine di procedere alla valutazione dei dirigenti, secondo i criteri previsti dal relativo regolamento, ha effettuato una verifica annuale.

Sulla scorta delle relazioni presentate dai dirigenti, questo organismo ha proceduto alla valutazione delle prestazioni individuali di ciascuno di essi rese nell'anno 2013, secondo i vigenti criteri adottati dall'Ente, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato in relazione agli obiettivi raggiunti.

Al fine di una più completa analisi e valutazione delle attività poste in essere dai dirigenti per gli obiettivi fissati per l'anno 2013, OIV nella seduta del 9 ottobre 2014 ha sentito i chiarimenti del dott. Pietro Savona, relativi agli obiettivi della d.ssa Laura Montanti. In particolare si è reso necessario un approfondimento per una quanto più corretta applicazione della norma di riferimento in relazione alla valutazione dei risultati raggiunti dalla D.ssa Laura Montanti, in forza sia di quanto contenuto nella delibera d'incarico di assegnazione di posizione organizzativa che del nuovo regolamento sulle premialità.

OIV dopo aver acquisito dai Dirigenti di Settore dell'Ente la valutazione relativa ai servizi, nonché la valutazione relativa ai titolari di Posizione Organizzativa ed ha proceduto alla valutazione delle suddette schede.

Le suddette schede sono state consegnate a questo OIV debitamente firmate in calce da ciascun dirigente.

Per quanto sopra, sulla scorta degli atti a disposizione, dei criteri stabiliti nel regolamento e nella deliberazione commissariale n. del 12 gen 2014, nonché degli obiettivi indicati nella, più volte richiamata deliberazione commissariale n. 20/2014, appare utile sottolineare che le Performance dei Dirigenti, che risultano positive, tengono conto della stretta correlazione con le attività effettuate dei relativi servizi interni alle diversi Settori (amministrativo, Tecnico ed Economico Finanziario), e pertanto suscettibili di un'ulteriore azione di miglioramento che possa rendere maggiormente più efficace le azioni poste in essere dai singoli servizi al fine di un raggiungimento dei massimi obiettivi.

Pertanto, dopo quanto esposto, anche al fine di sensibilizzare ulteriori ed eventuali procedure per auspicare sempre maggiori miglioramenti delle Performance non può che esprimersi, conclusivamente un giudizio positivo per ciascun dirigente, come singolarmente indicato nelle relative schede finali di valutazione allegate alla presente e che vengono riassunte nei punteggi nel seguente prospetto:

Dott. Pietro Savona Settore Amministrativo valutazione performance conseguita 90 %

Dott. Pietro Savona Settore Tecnico ad Interim valutazione performance conseguita 95 %

D.ssa Nunzia Gabriele Settore Economico Finanziario valutazione performance
conseguita 95 %

Si esprime, infine, una considerazione positiva sui vigenti criteri adottati che hanno
consentito un miglioramento del metodo di valutazione dei dirigenti.

La collaborazione tra Commissario, dirigenti e OIV, ha consentito di raggiungere
obiettivi di maggiore efficacia ed efficienza dell'Ente.

L'Istituto Autonomo Case popolari mediante l'azione dell'OIV, nella valutazione dei
Dirigenti ha utilizzato strumenti di gestione idonei da un lato a dare effettiva
concretezza all'autonomia dirigenziale sul piano gestionale e dall'altro a fornire
adeguato supporto tecnico - informativo ai processi di valutazione.

Trapani lì

18/11/2014

Il Presidente dell'OIV

Maurizio di Gregorio

