

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

ANNO 2014 IACP TRAPANI

PIANO PERFORMANCE REPORT ANNO 2014 E PROPOSTA DI VALUTAZIONE INCARICATI DI P.O.

RELAZIONE - REPORT 2014 IACP TRAPANI

Come già detto sopra, si fa presente che gli obiettivi programmatici inizialmente determinati per l'anno di riferimento, che sono oggetto della presente relazione, sono stati rimodulati con determina congiunta dei Settori Amministrativo, Tecnico ed Economico Finanziario del 18 dicembre 2014.

L'O.I.V. per quanto riguarda gli obiettivi assegnati alle singole P.O. attraverso il Piano Performance, sulla base delle relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Settore e sulla base dei riscontri effettuati dal Servizio Controllo di Gestione Interno, può rilevare quanto segue.

Settore Amministrativo, Servizio Affari Generali e personale:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, si sottolinea che l'attività nel suo complesso è sicuramente positiva. Gli obiettivi raggiunti sono apprezzabili ma è auspicabile un ulteriore miglioramento da raggiungere attraverso una necessaria e conseguente azione volta all'ottimizzazione dei processi di razionalizzazione dell'organizzazione nel suo complesso.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, nella valutazione si è tenuto conto delle diverse attività effettuate dal servizio che probabilmente hanno inciso sulle tempistiche di certe attività di gestione documentale.

Non si rilevano criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Settore tecnico, servizio Ambito A:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, le attività sono state svolte con efficacia e nei tempi previsti con conseguenze positive circa la conformità agli obiettivi previsti.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, la stessa è stata altresì svolta con efficace impegno con risultati molto positivi.

Si Settore tecnico, servizio Ambito B:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, le attività sono state affrontate con impegno e svolte con efficacia. I risultati raggiunti sono sicuramente positivi.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, la stessa è stata svolta altresì con impegno efficace e si riscontrano risultati positivi.

Si rileva nel suo complesso il livello positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Settore Amministrativo Servizio legale ed espropriazioni:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, il servizio nel suo complesso, dopo una prima fase (in cui probabilmente i dipendenti del servizio hanno utilizzato la prima parte dell'anno per metabolizzare lo spirito dei meccanismi da adottare in ordine alle performance) ha avviato un'azione sicuramente positiva determinando un miglioramento dei livelli raggiunti in precedenza. Gli impegni istituzionali del capo servizio, impegni esterni rispetto all'attività dello IACP, hanno comportato la necessità di affiancare a quest'ultimo una figura (il Dott. Longhitano) a cui sono stati affidati compiti importanti con l'obiettivo di supportare l'azione del capo servizio e di potenziare il servizio stesso. Ciò ha avuto dei risvolti positivi sulla performance.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, valgono le stesse considerazioni sopra esposte riguardo alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici.

Le performance relative alle attività ordinarie sono altresì sufficienti a garantire il corretto funzionamento del servizio.

Nel suo complesso i livelli raggiunti sono positivi e la valutazione è sicuramente sufficiente.

Settore Amministrativo Servizio Inquinato:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, le attività sono state svolte con efficacia e nei tempi previsti con conseguenze positive circa la conformità agli obiettivi previsti.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, la stessa è stata altresì svolta con efficace impegno con risultati molto positivi.

Si rileva il livello positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Settore Economico-Finanziario Servizio Ced:

In ordine alla performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici, le attività sono state svolte con efficacia ed in tempi celeri con conseguenze positive circa la conformità agli obiettivi previsti.

Sicuramente appare suscettibile di miglioramento la procedura relativa all'attività di aggiornamento della banca dati dell'Ente.

In riferimento alla performance organizzativa riferita all'attività ordinaria, è stata anch'essa svolta con efficace impegno con risultati molto positivi.

Appare utile sottolineare che la lentezza di alcune attività circa i procedimenti amministrativi deve essere sicuramente oggetto di una maggiore azione performante.

Si rileva il livello positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per quanto sopra, sulla scorta degli atti a disposizione, dei criteri stabiliti dal regolamento, nonché degli obiettivi indicati e modificati in ordine alla rimodulazione degli obiettivi con determina del 18 dicembre 2014, codesto Oiv non può che esprimere quanto segue:

il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma un buon livello di raggiungimento delle stesse e risulta confermativo rispetto all'andamento presunto e ricavabile dai dati inerenti la valutazione; segno questo che la produttività dell'Ente è elevata e tale da poter riconoscere ed attribuire gli incentivi di produttività.

Per ciascun titolare di Posizione Organizzativa le valutazioni, come singolarmente indicato nelle relative schede finali di valutazione, vengono riassunte nei punteggi del seguente prospetto:

Titolare Posizione Organizzativa	Scheda	Totale
Sig Pietro Garuccio	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	75
Sig Giurlanda Pietro	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	80
Avv. Laura Montanti	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	68
Arch. Rita Lax	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	87
Ing. Michele Corso	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	90
Arch. Giuseppe Maltese	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	90

A conclusione del lavoro svolto O.I.V. auspica che, al di là del buon risultato gestionale ottenuto anche per l'esercizio 2014, le nuove disposizioni di legge che siamo chiamati ad applicare sul sistema di valutazione della performance dell'Ente e del personale, costituiscano una concreta occasione per l'IACP per monitorare costantemente il sistema organizzativo interno, al fine di adottare strategie razionali e maggiormente rappresentative che consentano di dotare l'ente di personale motivato e di professionalità adeguate alle effettive necessità.

Trapani li

Il Presidente dell'OIV

Dott. Maurizio di Gregorio

