



**Comune di Roccaraso**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Verbale n.4/2016**

**Oggetto: Verifica relazione sulle performance Validazione della Relazione sulle performance 2015 e disposizione di pubblicazione; Verifica acquisizione ed analisi dei dati preliminari e integrativi della valutazione annuale delle performance dei capo settore, inizio analisi esiti questionari sul superiore gerarchico, verifica della valutazione del personale dipendente, Valutazione dei Capo settore per le performance anno 2015.**

Il giorno 21 marzo 2016, alle ore 12,00, presso il Comune di Roccaraso, è presente l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato con decreto sindacale n. 7506 del 17/11/2011 in associazione con il Comune di Castel di Sangro, nelle persone seguenti:

Dott.ssa Paola Papadia Componente

Dott. Angelo Frate Componente

L'OIV nella composizione dei presenti ricorda che il Presidente, Dott. Ugo Carozza, ha cessato dalla specifica attività, in quanto cessato dal servizio alla data del 1 settembre 2015.

L'OIV nella composizione dei presenti, legittima a norma di regolamento, può procedere alle attività di competenza e assumere ogni decisione necessaria.

L'OIV, procede alla lettura dei verbali precedenti e prosegue con le attività di competenza.

L'OIV verifica le proprie competenze per la programmazione dei lavori del 2016 in relazione all'art.14 del d.lgs.150/2009.

*Art. 14.*

*Organismo indipendente di valutazione della performance*

*l.....omissis....(oltre al controllo strategico)*

*4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:*

*a) **monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità** dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*

*b) **comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;***

*c) **valida la Relazione sulla performance** di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

*d) **garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi** di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*

*e) **propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi** di cui al Titolo III;*

*f) **e' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;***

*g) **promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità** di cui al presente Titolo;*

*h) **verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.***

*5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, **cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.***

base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione". Sono stati ad oggi consegnati n. 5 questionari. Si ricorda che l'OIV ne ha sollecitato la compilazione a supporto delle attività di valutazione con propria mail, a tutto il personale da ultimo il 18 marzo 2016.

Dalla lettura dei questionari per la parte relativa alla valutazione del proprio superiore gerarchico si rileva armonia nei rapporti interni agli staff di lavoro la valutazione infatti è mediamente molto positiva.

L'OIV pertanto riesamina le relazioni dei capo settore e prende atto della deliberazione di giunta n.32 del 16/03/2016.

L'OIV procede alla Validazione della relazione e trasmette il documento di validazione al Capo settore affari generali come da copia allegata. Si allega copia del documento di Validazione della relazione delle performance anno 2015.

L'OIV riesamina le relazioni e le valutazioni già avviate nella seduta precedente e completa il lavoro con le schede definitive allegate al presente verbale.

**Settore I** si prende atto del corposo e collaborativo lavoro svolto. Lo sforzo della struttura per l'anno 2015 è stato notevole. In particolare tenuto conto del ridotto budget a disposizione in termini di risorse anche strumentali e di personale oltre che di risorse finanziarie. Non vi sono ad oggi segnalazioni da parte del personale in relazione alle prestazioni di natura dirigenziale conferite al capo settore. Il capo settore svolge anche funzioni di vice segretario e cura le competenze in materia di ufficio legale dell'ente oltre a tutti gli affari generali.

Si redige la scheda di valutazione e si **allega al presente verbale**.

**Settore II** si prende atto che il settore ha curato gli adempimenti di competenza ed ha profuso particolare impegno per la gestione delle competenze in materia di tributi.

Si redige la scheda di valutazione e si **allega al presente verbale**.

**Settore III** ha, come negli anni pregressi, mantenuto un costante sviluppo di lavoro, realizzando e completando grandi opere di rilievo. Si evidenzia il rispetto dei budget assegnati pur nella snellezza delle strutture a disposizione.

Si redige la scheda di valutazione e si **allega al presente verbale**.

**Settore IV** si evidenzia il particolare impegno e l'intensità dei servizi assegnati al settore, anche dalla analisi dei carichi di lavoro. Le attività svolte sono molto intense in termini di quantità e qualità.

L'OIV rinvia la registrazione dei questionari sul benessere organizzativo nel portale governativo, in attesa dell'acquisizione di altri documenti.

L'OIV riscontra che agli atti è custodita la relazione del Segretario comunale che ha cessato il servizio al 31 agosto 2015.

Pertanto l'OIV anche previo colloquio telefonico con l'ex segretario su informazioni integrative relative alle performance.

## PROGRAMMAZIONE ATTIVITA'

|        |   |
|--------|---|
| Aprile | Indagine sul benessere organizzativo acquisizione ulteriori dati e inserimento nel portale governativo per la sintesi degli esiti e la partecipazione alle statistiche nazionali.<br>Relazione dell'OIV per l'anno 2015 completamento.<br><br>per suggerimenti organizzativi e per la segnalazione agli organi burocratici e politici del caso. |
| Maggio | Monitoraggio pubblicazioni in materia di trasparenza aggiornamenti, verifica avvenuta creazione dell'area del sondaggio sulla qualità dei servizi e del contatore per l'accesso all'area amministrazione trasparente.<br>Verifica della istituzione della giornata della trasparenza.   |



***Comune di Roccaraso***  
***Organismo Indipendente di Valutazione***

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

- a. L'Organismo indipendente di valutazione del Comune di Roccaraso, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera C, del d.lgs.150/2009 e successive delibere ANAC ha preso in esame la Relazione approvata con deliberazione di Giunta comunale n.32 del 16/03/2016.
- b. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi da:
  - Monitoraggio sul piano delle performance e sul programma triennale per la trasparenza e l'integrità, come da verbali dell'anno 2015 .
  - La relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, come da verbali e altre carte di lavoro del 2015, tenuto conto di quanto già detto al punto precedente.
- c. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in appositi verbali e allegati delle carte di lavoro conservate in formato cartaceo e in formato digitale.
- d. Tutto ciò premesso l'OIV valida la relazione sulle performance.

Roccaraso 21/03/2016

L'OIV del Comune di Roccaraso

Firmato: Dott.ssa Paola PAPADIA

Firmato: Dott. Angelo FRATE

Anno 2015

Allegato B) al regolamento sul sistema di valutazione

## Comune di Roccaraso (AQ)

### Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'indennità di risultato

(art.10, comma 3° CCNL 1998/2001 – N.O.P.)

Cognome D'ALOISIO nome DAVIDE nato a \_\_\_\_\_

Presso il settore I "AAGG. OO.II. personale, servizi sociali, pubblica istruzione, cultura sport e tempo libero" servizio \_\_\_\_\_

Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_

Nell'area di attività \_\_\_\_\_ cat. C o D **D**

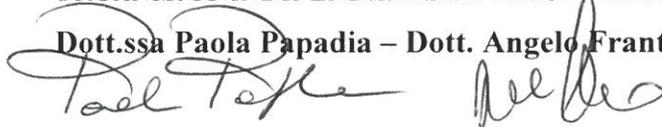
In servizio dal \_\_\_\_\_ nella cat. \_\_\_\_\_ attuale dal \_\_\_\_\_

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a) Capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro; | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| g) qualità dell'apporto personale specifico;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| h) contributo all'integrazione fra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto d'intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |

Totale 40

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Paola Papadia – Dott. Angelo Frante



SINDACO

dott. Francesco DI DONATO



Anno 2015

Allegato B) al regolamento sul sistema di valutazione

## Comune di Roccaraso (AQ)

### Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'indennità di risultato

(art.10, comma 3° CCNL 1998/2001 – N.O.P.)

Cognome COLANTONI nome CARLO nato a \_\_\_\_\_

Presso il settore II servizio \_\_\_\_\_

Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_

Nell'area di attività \_\_\_\_\_ cat. C o **D** \_\_\_\_\_

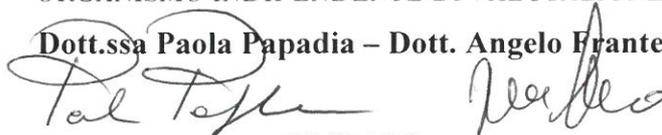
In servizio dal 01/08/2012 nella cat. **D** attuale dal \_\_\_\_\_

|   |   |   |   |   |   |          |
|---|---|---|---|---|---|----------|
| a) Capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro; | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| g) qualità dell'apporto personale specifico;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |
| h) contributo all'integrazione fra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto d'intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <b>5</b> |

Totale 40

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Paola Papadia – Dott. Angelo Frante



SINDACO

dott. Francesco DI DONATO



Anno 2015

Allegato B) al regolamento sul sistema di valutazione

## Comune di Roccaraso (AQ)

### Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'indennità di risultato

(art.10, comma 3° CCNL 1998/2001 – N.O.P.)

Cognome D'AMICO nome NICOLINO nato a \_\_\_\_\_

Presso il settore III "LL.PP." servizio \_\_\_\_\_

Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_

Nell'area di attività \_\_\_\_\_ cat. C o D **D 3**

In servizio dal 23/2/2012 per tutte le competenze nella cat. \_\_\_\_\_ attuale dal \_\_\_\_\_

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a) Capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro; | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| g) qualità dell'apporto personale specifico;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| h) contributo all'integrazione fra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto d'intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |

Totale 40

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Paola Papadia – Dott. Angelo Frante

SINDACO

dott. Francesco DI DONATO



Anno 2015

Allegato B) al regolamento sul sistema di valutazione

## Comune di Roccaraso (AQ)

### Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'indennità di risultato

(art.10, comma 3° CCNL 1998/2001 – N.O.P.)

Cognome TRILLI nome MARIO nato a \_\_\_\_\_

Presso il settore IV Corpo di polizia locale servizio \_\_\_\_\_

Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_

Nell'area di attività \_\_\_\_\_ cat. C o D **D**

In servizio dal 23/02/2012 nella cat. \_\_\_\_\_ attuale dal \_\_\_\_\_

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a) Capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro; | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| g) qualità dell'apporto personale specifico;  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| h) contributo all'integrazione fra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto d'intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |

Totale 40

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Paola Papadia – Dott. Angelo Frante

*Tal Tall* SINDACO *Angelo Frante*

dott. Francesco DI DONATO

*Francesco Di Donato*

**VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2015 Comune di Roccaraso**  
**DOTT. UGO CAROZZA**

| N.                               | capacità                 | Fattori di valutazione   | GIUDIZIO   |                  |          |               |                 |          |
|----------------------------------|--------------------------|--|------------|------------------|----------|---------------|-----------------|----------|
|                                  |                          |  | ottimo     | Più che adeguato | adeguato | soddisfacente | insoddisfacente | negativo |
| 1                                | Competenza professionale | 1.1. impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali, al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'ente.<br>1.2. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso.  | 50         | 40               | 30       | 20            | 10              | 0        |
| 2                                | Capacità organizzative   | 2.1 Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politico-strategici.<br>2.2 Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi.<br>2.3 Individuazione delle modalità più corrette rispetto alle risorse umane e finanziarie disponibili.<br>2.4 ottimizzazione delle relazioni con l'utenza.   | 50         | 40               | 30       | 20            | 10              | 0        |
| 3                                | Capacità direttiva       | 3.1 propensione a motivare ed a valorizzare le professionalità presenti nel settore anche tramite il lavoro di gruppo.<br>3.2 propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità (anche in situazioni di emergenza) nel rispetto delle normative e degli obiettivi.<br>3.3 attitudine a trasmettere e a far comprendere gli obiettivi da raggiungere, inserendoli nel più ampio quadro degli indirizzi politico strategici.<br>3.4 attitudine alla delega delle funzioni, mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità dei risultati. | 50         | 40               | 30       | 20            | 10              | 0        |
| 4                                | Capacità gestionale      | 4.1 Rispetto delle scadenze assegnate, sia per il raggiungimento degli obiettivi sia per l'assolvimento di compiti ed incarichi.<br>4.2 Collaborazione e propensione al coordinamento con gli altri responsabili di struttura.<br>4.3 adeguatezza di comportamenti ed adattabilità al contesto operativo e alle situazioni di insufficienza di risorse.<br>4.4 perseguimento del contenimento dei costi a parità di risultati, e più in generale, propensione al rispetto delle previsioni di bilancio.<br>4.5 conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziale.     | 50         | 40               | 30       | 20            | 10              | 0        |
|                                  |                          | 4.6 introduzione di nuovi strumenti gestionali ed in particolare elaborazione di criteri parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza delle attività svolte.  | 50         | 40               | 30       | 20            | 10              | 0        |
| Punteggi parziali                |                          |  | 750        | 40               |          |               |                 |          |
| <b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b> |                          |  | <b>790</b> |                  |          |               |                 |          |

Punteggio fino a 499 nessuna erogazione; punteggio compreso fra 500 e 599, 50% della misura massima; punteggio compreso fra 600 e 699, 80% della misura massima; punteggio pari o superiore a 700, 100 % della misura massima;

  
 Ugo Carozza