RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

L'Ente con propria Deliberazione n. 4 del 2 aprile 2019 ha approvato il Piano della Performance, e tenuto conto di quanto contenuto nel il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 6 del 20 febbraio 2018 attraverso il quale si è proceduto alla valutazione della Performance organizzativa generale e individuale per l'anno 2019.
Il Sistema, in estrema sintesi, ha comportato un processo di valutazione della performance individuale basata sulle seguenti principali fasi ed attività:

- Declinazione degli obiettivi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche 2015 – 2019 approvate dal C. d. A. nella seduta del 3 febbraio 2015, rimodulati nel bilancio di previsione 2019 e successivamente integrati con Deliberazioni dell'Asilo Savoia nn. 1 e 2/2018 e con Deliberazioni del neo costituito Raggruppamento II.PP.A.B. ex DGR n. 190/2018 nn. 25, 36 e 40/2018, dai quali far discendere gli obiettivi di ciascuna sub – unità organizzativa;
- Declinazione degli obiettivi individuali articolati su tre diversi livelli: (i) Contributo alla Performance Generale dell'Ente; (ii) comportamenti organizzativi; (iii) Obiettivi specifici individuali;
- Colloquio Informativo: assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile della Struttura e/o del Segretario Generale per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi sui cui effettuare la valutazione;
- Colloquio finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente) da parte del Responsabile della Struttura e /o Segretario Generale;
- Rendicontazione dei risultati di Performance per i provvedimenti di competenze (partecipazione e attribuzione delle premialità).

E'stato istituito un organo di valutazione super partes ed una struttura tecnica permanente coordinata dal Segretario Generale, assistito dall'OIV.
La misurazione e la Valutazione delle Performance individuale hanno riguardato:

1) Il raggiungimento degli obiettivi individuali (fissati in modo da essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari) assegnati dal responsabile della struttura di concerto con il Segretario Generale successivamente al colloquio informativo svolti con il singolo dipendente;
2) La competenza dimostrata e i comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;
3) La qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente.

Il procedimento ha comportato in conclusione l'attribuzione a ciascun dipendente di un punteggio e riconosciuto il compenso di produttività corrispondente secondo le modalità e i criteri fissati nel Sistema di Misurazione.

Criteri di Misurazione

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il valutatore ha attribuito un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica, corrispondente a 5 gradi di realizzazione degli

stessi; inoltre è stato definito un peso ed un range di intervallo per ciascun livello di giudizio valutativo basato sui riscontri effettuati sui singoli indicatori.

A) Come sono stati valutati gli obiettivi individuali

Negativo

- L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso Scarso = 1
- L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso Insufficiente = 2

Positivo

- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso Adeguato = 3
- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione Buono = 4
- L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso Ottimo = 5

Il punteggio totale degli obiettivi individuali sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

B) Come sono stati valutati i comportamenti organizzativi

Per la valutazione di ciascun comportamento, il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica corrispondente a 5 livelli di adeguatezza della prestazione:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi

Negativo

- I comportamenti non sono adeguati Scarso = 1
- I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Insufficiente = 2

Positivo

- I comportamenti sono adeguati Adeguato = 3
- I comportamenti sono più che adeguati Buono = 4
- I comportamenti sono eccellenti Ottimo = 5

Il punteggio totale dei comportamenti organizzativi sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

C) Come è stato valutato il contributo alla performance organizzativa del Raggruppamento

Nella valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.

Descrizione della valutazione del contributo individuale alla p.o. del Raggruppamento

Negativo

- L'obiettivo di performance dell'Ente non è stato conseguito Scarso = 1

- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato solo minimamente conseguito Insufficiente = 2

Positivo

- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato adeguatamente conseguito Adeguato = 3
- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato conseguito in maniera più che adeguata Buono = 4
- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato conseguito in maniera eccellente Ottimo = 5

La valutazione delle Performance generale si è basata sulla misurazione dei seguenti quattro ambiti.

1) Numero dei rilievi e segnalazioni di enti di valutazione e controllo.
2) Conseguimento degli obiettivi fissati dall'Organo di indirizzo Politico per il 2019;
3) Percentuale di fondi Impegnati nelle aree d'intervento relativo alle attività socio – educative assistenziali rispetto alle previsioni.
4) Assenze del personale.

Risultanze

Performance Generale

La valutazione delle Performance generale basata sulla misurazione dei summenzionati quattro ambiti è la seguente:

1) Nel corso del 2018 vi sono state n. 3 annotazioni effettuate dall'OIV.
2) Le attività progettuali come si evince dalla dettagliata relazione e di seguito elencate per titoli sono state svolte e completate secondo quanto previsto nelle Linee Programmatiche:
   - **Talento & Tenacia – crescere nella legalità;**
   - **Palestra della Legalità**
   - **GAME OVER – progetto di prevenzione alle patologie connesse al gioco d'azzardo**
   - **gestione del centro sportivo "Don Pino Puglisi" (ex centro sportivo Olympus)** e della **Polisportiva Dilettantistica Montespaccato;**
   - **progetto SILOS por FSE**. "servizio di inserimento lavorativo e orientamento sociale"
   - **"L'altra Metà del Calcio".** programma integrato di sensibilizzazione, informazione e comunicazione in grado di coinvolgere in modo proattivo, originale ed innovativo il settore dello sport dilettantistico giovanile e scolastico sul tema della violenza e degli stereotipi di genere.
   - **"Residenza Giuseppe e Margherita Achillini", residenza per anziani autosufficienti**
   - **"Emporio Savoia" servizio di sostegno economico per famiglie indigenti con minori a carico**
   - **programma attuativo delle ulteriori linee guida nell'ambito del "pacchetto famiglia 2014: misure a sostegno delle famiglie del Lazio";**
3) Nel 2019 la percentuale di impegno dei fondi destinati alle attività socio-educative assistenziali rispetto alle previsioni è pari al 99,96%.
4) Assenze del personale
   Le giornate complessive di assenza, esclusi i giorni fruiti per ferie e godimento festività ammontano complessivamente all' 8,27% del totale dei giorni lavorativi del 2019.

L'OIV ha provveduto all'attribuzione del punteggio, secondo i criteri fissati dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance con il seguente esito

grado conseguimento - obiettivi performance generale 2019

scala: **1=scarso ; 2= migliorabile; 3=sufficiente; 4=buono ; 5=ottimo**

		RISULTATO CONSEGUITO				
1	**Numero di rilievi e segnalazioni enti di valutazione e controllo**					
	Numero dei rilievi formalmente pervenuti da ANAC + Regione Lazio + OIV					
	Ponderazione					
	Ciascun Rilievo o Annotazione ANAC = 15 punti	0	X	15	=	0
	Ciascun Rilievo o Annotazione REGIONE LAZIO = 10 punti	0	X	10	=	0
	Ciascun Rilievo o Annotazione OIV = 1 Punto	3	X	1	=	3
			totale			3
	valutazione sintetica INDICATORE 1 peso ponderale = **20%**	1	2	3	4	5
	da 0 a 5 punti					X
	da 6 a 9 punti				O	
	da 10 a 14 punti			O		
	da 15 a 17 punti		O			
	> 17 punti	O				

2	**Conseguimento Obiettivi fissati da Organo Indirizzo Politico per l'esercizio**					
	VALUTAZIONE sintetica del Segretario Generale sul 2019 condivisa col CdA - doc.to del 02 GENNAIO 2020					
	valutazione sintetica INDICATORE 2 peso ponderale = **30%**	1	2	3	4	5
	tutti gli obiettivi fissati sono stati conseguiti ed in taluni casi anche superati					X
	tutti gli obiettivi fissati sono stati conseguiti				O	
	la maggior parte degli obiettivi fissati è stata conseguita			O		
	solo una parte minoritaria degli obiettivi fissati è stata conseguita		O			
	nessuno degli obiettivi fissati è stato conseguito	O				

3	**Percentuale di fondi Impegnati nelle aree d'intervento rispetto alle previsioni**					
	La tabella di riscontro a firma del SG (e del Funzionario incaricato) indica					
	Lo stesso valore, confrontato con le delibere d'aggiornamento è stato pari al **99,96%**					
	valutazione sintetica INDICATORE 2 peso ponderale = **30%**	1	2	3	4	5
	X > 90% (fondi impegnati2018/previsti 2018)					X
	80%<X>90%				O	
	70%<X>80%			O		
	60%<X>70%		O			
	X<60%'	O				

4	**Percentuale Assenze Totali del Personale (Ferie Escluse) su Totale Giorni Lavorativi**					
	La tabella di riscontro a firma del SG (e del Funzionario incaricato) indica					
	che la percentuale di assenze totali del Personale (ferie escluse su Totale Giorni Lavorativi è Pari a **8,27%**					
	valutazione sintetica INDICATORE 4 peso ponderale = **20%**	1	2	3	4	5
	indice assenteismo fra 0 e 3,0%					O
	3,1 < X < 5,0%				O	
	5,1 < X < 7,0%			O		
	7,1 < X < 9,0%		X			

x > 9,0%	O				
VALUTAZIONE COMPLESSIVA PONDERATA	VOTO		PESO		VXP
OBIETTIVO N.1	5	X	20%	=	1,00
OBIETTIVO N.2	5	X	30%	=	1,50
OBIETTIVO N.3	5	X	30%	=	1,50
OBIETTIVO N.4	2	X	20%	=	0,40
TOTALE CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DELLA PERFORMANCE GENERALE					4,40
PESO SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE			20%		
TOTALE VALORE PONDERATO DA APPLICARE ALLE SCHEDE INDIVIDUALI	4,40	X	20%	=	0,88
5,1 < X < 7,0%			O		
7,1 < X < 9,0%		O			
x > 9,0%	O				

Per ciò che concerne le valutazioni afferenti gli obiettivi individuali ed i comportamenti gli stessi hanno prodotto le seguenti risultanze medie totali:

A) Obiettivi individuali — Media punteggio conseguito 4,567 su 5,000
B) Comportamenti Organizzativi — Media punteggio conseguito 4,437 su 5,000

In sintesi: il grado di conseguimento degli obiettivi articolato sui tre livelli ponderati, è stato, per tutti gli operatori/risorse (n.6) dell'Ente, giudicato di livello OTTIMO.

Il ciclo della valutazione della Performance 2019 è stato completato con l'erogazione del premio in misura correlata al grado di conseguimento degli obiettivi.
Le carte di lavoro, con i relativi elementi di dettaglio sono disponibili in originale presso l'Ente ed in copia presso l'OIV.

Il Segretario Generale

Domenico Giraldi