

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Principali finalità del presente documento sono quelle di seguito sintetizzate:

1. Supporto gestionale alla classe politica. L'amministrazione, attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è in grado di conoscere il livello di attuazione delle proprie strategie e, di conseguenza, riceve un'importante base informativa per le scelte politiche future;
2. Trasparenza sui risultati. Attraverso la Relazione sulla performance, il Comune è in grado di esporre i propri risultati in maniera intellegibile, chiara e sintetica.

A ciascun responsabile annualmente vengono affidati obiettivi di mantenimento, strategici, di sviluppo e innovativi tramite il PEG. A ciascun dipendente ogni responsabile potrà attribuire obiettivi collettivi o individuali. Una volta individuati gli obiettivi, dovranno essere determinati idonei indicatori (di processo e di risultato), al fine di poter misurare effettivamente il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il Comune di Serravalle Pistoiese, seguendo i principi fissati dal D.Lgs n. 150/2009 ("Legge Brunetta"), ha approvato con Deliberazione della G.C. n. 85 del 13.05.2017 (aggiornati con successiva delibera n. 204 del 12.12.2017) i documenti programmatici previsti, quali il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance, ai sensi del D.Lgs n.267/2000 (testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) per l'anno 2017.

Con decreto sindacale n 115 del 23.12.2017 il Comune di Serravalle Pistoiese ha individuato i componenti del Nucleo di valutazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 12/10/2013, è un efficace strumento di gestione e sviluppo delle risorse umane, per la valutazione, secondo criteri di trasparenza, oggettività ed equità, dei risultati e delle competenze organizzative, termine con il quale devono intendersi le caratteristiche individuali (conoscenze, capacità, valori, motivazioni), che determinano in misura decisiva l'andamento di un settore.

Il sistema ha ad oggetto, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 8 e 9 del d.lgs. 150/2009 la valutazione della performance:

- a) organizzativa, relativa a ciascun settore/area/unità, determinata dalla media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di mantenimento individuati nel PEG e dal grado di raggiungimento di quelli di sviluppo, strategici e innovativi;
- b) individuale per ciascun dipendente, determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione delle competenze.

Alla conclusione del processo di valutazione, potrà essere valutata anche la performance di ente, determinata dalla media del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici/ di sviluppo assegnati a ciascun responsabile e degli obiettivi di PEG assegnati a tutti i responsabili. I compensi destinati a premiare la performance potranno essere corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base ai risultati ottenuti.

La valutazione dei responsabili avviene attraverso un sistema misto basato sulla:

- a) valutazione dei risultati, con attribuzione di un massimo di punti pari a 50, relativa al conseguimento degli obiettivi assegnati con il PEG, sia quelli di mantenimento, che di quelli di sviluppo, strategici e innovativi, Tale valutazione è di competenza del Nucleo di valutazione.
- b) valutazione delle competenze organizzative e manageriali, cioè delle qualità individuali (conoscenze, capacità, valori, motivazioni) che determinano i comportamenti organizzativi e gestionali da cui dipendono, a loro volta, i risultati. Tali qualità dovranno essere valutate non in sé, ma attraverso i comportamenti organizzativi e gestionali in cui esse si renderanno osservabili. In particolare, nella valutazione prioritaria attenzione dovrà essere posta relativamente alle capacità di gestire, motivare e valutare i propri collaboratori che ogni responsabile dimostrerà nel proprio agire per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Con la parola “competenze”, pertanto, si intendono anche gli stessi comportamenti organizzativi e manageriali. In base a tale verifica verranno attribuiti un massimo di punti pari a 50. In particolare, con la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG:

- di mantenimento verranno assegnati fino ad un massimo di 10 punti;

– di sviluppo, strategici e innovativi verranno assegnati fino ad un massimo di 40 punti.

Tale valutazione è effettuata dal Nucleo e dal Sindaco. Con le competenze dovrà essere valutato il comportamento organizzativo del responsabile e cioè la qualità del suo apporto personale al funzionamento dell'Ente.

Il Nucleo di valutazione in ogni caso ha ravvisato l'opportunità di rivedere il sistema di valutazione nel corso del 2018 e procedere ad una rivisitazione e semplificazione delle schede-obiettivo.

Nel Piano della Performance 2017, sono stati individuati e assegnati obiettivi strategici ed operativi a n. 5 dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Si fa presente che con deliberazione G.C. n 35 del 28/02/2018, è stata approvata la rimodulazione dell'organizzazione la quale ha elevato il numero dei settori da 5 ad 6 con una diversa distribuzione delle competenze.

A ciascun obiettivo è stato attribuito un peso da parte del nucleo di valutazione (verbale del 13 Maggio 2017) in relazione alla rilevanza rispetto alle priorità politiche e istituzionali e alla complessità del processi necessari al loro raggiungimento ed a ciascuno di essi sono stati correlati relativi indicatori di misurazione (completezza e/o tempistica di conseguimento/livello soddisfacimento utenza).

Ciascun Responsabile ha prodotto apposita relazione esplicativa del complesso delle attività svolte, sia sotto il profilo della rendicontazione degli obiettivi raggiunti, che in termini di indicazione delle criticità emerse con riferimento agli obiettivi solo parzialmente raggiunti.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo dei dipendenti-titolari di PO sul raggiungimento degli obiettivi effettuata dal Nucleo di valutazione su proposta del Segretario Comunale, con verbale n. 3 dell'11 maggio 2018:

AREA AMMINISTRATIVA - Responsabile PAOLO RICCI

| | | |
|---------------------------------|-----|--|
| Obiettivi assegnati | 22 | |
| Media Realizzazione Obiettivi % | 100 | |
| Punti TOTALI (max 50) | 50 | |

AREA TECNICA - Responsabile GAETANO POLLERONE

| | | |
|---------------------|---|--|
| Obiettivi assegnati | 8 | |
|---------------------|---|--|

| | | |
|---------------------------------|-----|--|
| Media Realizzazione Obiettivi % | 100 | |
| Punti TOTALI (max 50) | 50 | |

AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI - Responsabile FEDERICA SIMONI

| | | |
|---------------------------------|-----|--|
| Obiettivi assegnati | 7 | |
| Media Realizzazione Obiettivi % | 100 | |
| Punti TOTALI (max 50) | 50 | |

AREA VIGILANZA - Responsabile CLAUDIO NARDI

| | | |
|---------------------------------|-------|--|
| Obiettivi assegnati | 9 | |
| Media Realizzazione Obiettivi % | 97,78 | |
| Punti TOTALI (max 50) | 49,26 | |

L'obiettivo n.2 non è stato realizzato al 100% perché dalla rendicontazione risulta che la bonifica dei dati è ancora in corso.

AREA URBANISTICA - Responsabile FEDERICO SALVADEO

| | | |
|---------------------------------|-------|--|
| Obiettivi assegnati | 3 | |
| Media Realizzazione Obiettivi % | 97,5 | |
| Punti TOTALI (max 50) | 48,94 | |

L'obiettivo 1 non è stato interamente realizzato (95%) in quanto non sono state istruite il numero di pratiche corrispondente al numero delle pratiche che dovranno essere definite al 31.12.2018 (80% di n. 269 pratiche)

L'obiettivo 2 non può essere valutato in quanto, per le motivazioni indicate anche dalla successiva mail del 26 aprile 2018, gli atti non sono stati potuti essere redatti a causa dei nuovi e diversi indirizzi dell'Amministrazione.

L'esito di detta valutazione ha condotto anche ad attribuire una valutazione positiva in ordine ai comportamenti organizzativi e manageriali dimostrati dai Responsabili di Posizione Organizzativa effettuata poi dal Sindaco su proposta del Nucleo.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (max 100 pp.)

AREA VIGILANZA – CLAUDIO NARDI

| Valutazione Risultati (MAX 50 pp) | Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP) | Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP) | Totale VALUTAZIONE (MAX 100) |
|--|--|--|---|
| 49,26 | 26 | 19 | 94,26 |

AREA URBANISTICA – FEDERICO SALVADEO

| Valutazione Risultati (MAX 50 pp) | Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP) | Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP) | Totale VALUTAZIONE (MAX 100) |
|--|--|--|---|
| 48.94 | 28 | 19 | 95,94 |

AREA TECNICA – GAETANO POLLERONE

| Valutazione Risultati (MAX 50 pp) | Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP) | Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP) | Totale VALUTAZIONE (MAX 100) |
|--|--|--|---|
| 50 | 24 | 16 | 90 |

AREA AMMINISTRATIVA – PAOLO RICCI

| Valutazione Risultati (MAX 50 pp) | Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP) | Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP) | Totale VALUTAZIONE (MAX 100) |
|--|--|--|---|
| 50 | 30 | 19 | 99 |

AREA FINANZIARIA – FEDERICA SIMONI

| Valutazione Risultati (MAX 50 pp) | Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP) | Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP) | Totale VALUTAZIONE (MAX 100) |
|--|--|--|---|
| 50 | 29 | 19 | 98 |

Si precisa che, secondo il vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai dipendenti, non titolari di PO, viene attribuita una quota delle risorse di parte variabile destinate in forza del contratto decentrato integrativo alla produttività.

Anche la valutazione dei dipendenti dell'Ente avviene attraverso un sistema misto basato sulla:

a) valutazione dei fattori di risultato, cioè dalla media del grado di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento individuati nel PEG e di quelli individuali o collettivi assegnati dal responsabile titolare della posizione organizzativa di riferimento, per un massimo di punti pari a:

- 30 per il personale di categoria D, di cui 10 in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento individuati nel PEG, mentre gli altri 20 in base al grado di raggiungimento degli obiettivi collettivi o individuali assegnati dal responsabile;
- 20 per il personale di categoria C, di cui di cui 10 in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento individuati nel PEG, mentre gli altri 10 in base al grado di raggiungimento degli obiettivi collettivi o individuali assegnati dal responsabile;
- 10 per il personale di categoria B e A in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento individuati nel PEG.

b) valutazione dei fattori di prestazione, cioè delle qualità individuali (conoscenze, capacità, valori, motivazioni) che determinano i comportamenti da cui dipendono, a loro volta, i risultati per un massimo di punti pari:

- 70 per il personale rientrante nella categoria D;
- 80 per il personale di categoria C;
- 90 per il personale di categoria B e A.

Sulla base delle suindicate valutazione è stata disposta l'erogazione dell'indennità di

risultato ai titolari di posizione organizzativa e l'erogazione dell'indennità per la produttività ai dipendenti privi di tale titolarità.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Serravalle Pistoiese, 28.09.2018

Il Segretario Comunale
Dott.sa Ilaria Luciano