

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

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, e modificata dall'art 8 del decreto lgs. 25/05/2017 n. 74 (legge Madia) evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra nel modo più semplice e accessibile ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Serravalle P.se ha adottato il PEG e il Piano della Performance 2018-2020 documenti programmatici triennali nei quali, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Serravalle il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente.

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. 120/2018 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 2018. Detto Piano è stato poi aggiornato, ad esito del monitoraggio al 30.09.2018 sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici, con deliberazione di Giunta n. 214 del 13.11.2018.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 12/10/2013, 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 di valutazione 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.

Nel Piano della Performance 2018, sono stati individuati e assegnati obiettivi strategici ed operativi a n. 6 dipendenti titolari di posizione organizzativa.

A ciascun obiettivo è stato attribuito un peso da parte del Nucleo di valutazione (verbale del 28 Maggio 2018) in relazione alla rilevanza rispetto alle priorità politiche e istituzionali e alla complessità dei processi necessari al loro raggiungimento ed a ciascuno di essi sono stati correlati relativi indicatori di misurazione (completezza e/o tempistica di conseguimento/livello soddisfazione utenza).

Ciascun Responsabile ha prodotto apposita relazione esplicitiva 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. 2 dell’15 maggio 2019.

AREA AMMINISTRATIVA - Responsabile PAOLO RICCI

Obiettivi assegnati	22	
Media Realizzazione Obiettivi %	100	

Punti TOTALI (max 50)	50	
--------------------------	----	--

L'obiettivo n1 servizio segreteria non è stato raggiunto totalmente (90%) perché è stato selezionato un programma sulla gestione del personale che è stato ritenuto inadeguato e pertanto si è provveduto a sostituirlo con conseguenze negative sia sull'impiego delle risorse umane che sui tempi di realizzazione.

AREA TECNICA - Responsabile GAETANO POLLERONE

Obiettivi assegnati	2	
Media Realizzazione Obiettivi %	100	
Punti TOTALI (max 50)	50	

AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI - Responsabile FEDERICA SIMONI

Obiettivi assegnati	5	
Media Realizzazione Obiettivi %	100	
Punti TOTALI (max 50)	50	

AREA VIGILANZA - Responsabile CLAUDIO NARDI

Obiettivi assegnati	10	
Media Realizzazione Obiettivi %	99,48	
Punti TOTALI (max 50)	49,48	

L'obiettivo n. 2 del servizio informatica non è stato raggiunto appieno (90%) perché è stato selezionato un programma sulla gestione del personale che è stato ritenuto inadeguato e pertanto si è provveduto a sostituirlo con conseguenze negative sia sull'impiego delle risorse umane che sui tempi di realizzazione. (obiettivo intersettoriale con area amministrativa)

L'obiettivo n 5 del servizio informatica non è stato valutato per assenza di personale tecnico.

AREA URBANISTICA - Responsabile FEDERICO SALVADEO

Obiettivi assegnati	4	
Media Realizzazione Obiettivi %	100	
Punti TOTALI (max 50)	50	

Gli obiettivi nn. 2 e 3 non sono stati valutati per motivi indipendenti dall'ufficio

AREA LLPP E PROGETTAZIONE - Responsabile PAOLO SPINETTI

Obiettivi assegnati	5	
---------------------	---	--

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

L'obiettivo n.2 non è stato valutato perché eliminato per volontà dell'amministrazione.

Complessivamente il grado di realizzazione degli obiettivi 2018 è piuttosto alto.

L'esito di detta valutazione ha condotto ad attribuire poi 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

Valutazione Risultati (MAX 50 pp)	Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP)	Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP)	Totale VALUTAZIONE (MAX 100)
49,48	23	16	88,48

AREA URBANISTICA

Valutazione Risultati (MAX 50 pp)	Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP)	Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP)	Totale VALUTAZIONE (MAX 100)
50	29	16	95

AREA AMBIENTE E PC

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 LLPP E PROGETTAZIONE

Valutazione Risultati (MAX 50 pp)	Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP)	Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP)	Totale VALUTAZIONE (MAX 100)
50	28	16	94

AREA AMMINISTRATIVA

Valutazione Risultati (MAX 50 pp)	Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP)	Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP)	Totale VALUTAZIONE (MAX 100)
49,85	28	16	93,85

AREA FINANZIARIA

Valutazione Risultati (MAX 50 pp)	Valutazione Competenze NUCLEO (MAX 30 PP)	Valutazione del SINDACO (MAX 20 PP)	Totale VALUTAZIONE (MAX 100)
50	29	16	95

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,

Il Segretario Comunale
Dott.sa Ilaria Luciano