



# **COMUNE DI BAGNO A RIPOLI**

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ENTE, ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

**PER L'ANNO 2012**

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'S' or a similar character, located in the bottom right corner of the page.

La deliberazione di Consiglio Comunale n.134 del 27.10.2010 ha individuato, ai sensi del D. Lgs. 150/09, nel Bilancio annuale e pluriennale, e nella Relazione previsionale e programmatica unitamente al Piano esecutivo di gestione e al Piano dettagliato degli obiettivi quali strumenti di programmazione esecutiva e operativa, gli atti che complessivamente costituiscono il **ciclo della performance**, nel quale comunque rientrano anche quelli relativi alla valutazione, di competenza della giunta e della struttura dirigenziale.

Il sistema di valutazione della performance adottato dal Comune in attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo Decreto legislativo, ha per oggetto:

- a) la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, **"performance di ente"**;
- b) la valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente, **"performance organizzativa"**;
- c) la valutazione della performance dei singoli (dipendenti, dirigenti), **"performance individuale"**.

Le disposizioni regolamentari che costituiscono le linee guida generali di tale sistema sono state adottate con Regolamento della Giunta Municipale "Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance" (deliberazione n. 139 del 30.12.2010). Sulla base di tale regolamentazione la metodologia operativa è stata adottata con la determinazione del Direttore Generale n. 1362 del 16.12.2011, e successivamente aggiornata con determinazioni nn. 565 del 6.6.2012 e n. 375 del 2.5.2013.

L'Organismo Comunale di Valutazione della performance (O.C.V.) è stato costituito in forma associata con il Comune di Impruneta (deliberazioni consiliari n. 153/10 e n. 29/11) e regolamentato con apposita disposizione (deliberazione di Giunta Municipale n.130/10).

L' O.C.V. è stato nominato con disposizione del Sindaco di Bagno a Ripoli n. 115 del 20.10.2011 ed è così composto: dott.ssa Serena Bolici, Segretario Generale – Direttore Generale del Comune di Impruneta, in qualità di Presidente e componente esterno, dott. Francesco Piarulli, Direttore Generale del Comune di Bagno a Ripoli e componente interno, dott.ssa Federica Caponi in qualità di componente esterno.

L'O.C.V. è competente a valutare la performance nel suo complesso, fatte salve le specifiche competenze dei soggetti della valutazione definite dai provvedimenti regolamentari sopra citati; la presente relazione sarà inviata all'O.C.V. per la validazione, e per effettuare le valutazioni di sua competenza.

Tra i compiti dell'O.C.V. si trovano in particolare le valutazioni sul grado di conseguimento degli obiettivi di ente e di unità organizzativa, nonché per la proposta sulla valutazione di quelli individuali dei dirigenti; pertanto sulla base della presente relazione, e del verbale della valutazione dei dirigenti, il Sindaco definisce la valutazione dei dirigenti e l'attribuzione della retribuzione di risultato.

I Dirigenti sono competenti a valutare le posizioni organizzative e il personale assegnato alle proprie aree.

Il Direttore generale è competente a valutare i dipendenti assegnati ai settori autonomi e agli uffici di staff non assegnati funzionalmente a un'area, e per la proposta, al Sindaco, della valutazione dei dipendenti assegnati agli uffici alle sue dirette dipendenze.

In merito al ciclo della performance è da sottolineare che il D.L.174/2012 convertito in L.213/2012, aggiungendo il comma 3 bis all'art.169 del Dlgs.267/00, ha previsto che il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi siano unificati nel Piano esecutivo di gestione: ciò risulta essere una conferma di rango legislativo, dell'opportunità di adottare sistemi di pianificazione e gestione semplici e adeguati alla struttura che li applica e li gestisce.

Si segnala inoltre che, in adempimento alle nuove disposizioni in materia di controlli previste dal D.L.174/2012 convertito in L.213/2012, che ha modificato il Dlgs.267/00, con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 29.1.2013 è stato approvato il Regolamento comunale del sistema dei controlli interni.

Relativamente alla metodologia di valutazione si fa presente che l'Ente si è adeguato alle previsioni normative del D. Lgs.150/09 adottando un nuovo sistema di valutazione con criteri differenziati per dirigenti, titolari di posizione organizzativa e personale dipendente, secondo gli indirizzi della Giunta Municipale.

Nel corso del 2012, l'Ente ha adottato con determinazione n. 1087 del 30.10.2012 il nuovo Sistema di Pesatura delle Posizioni Dirigenziali.

La valutazione della **Performance di Ente** risulta per una percentuale del 40% dall'attuazione degli obiettivi di Peg dell'anno di riferimento della valutazione, a strategicità alta e di peso elevato (0,8-0,9) – considerando rispondente alle attese una media di realizzazione degli obiettivi/programmi presi in considerazione pari ad almeno l'80% -; per una percentuale del 60% dalla media dei risultati riferiti al complesso degli obiettivi/programmi di PdO - considerando rispondente alle attese una media di realizzazione degli obiettivi/programmi del PdO pari ad almeno l' 80%.

**La valutazione della Performance Organizzativa**, cioè quella di **Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e Settore Autonomo**, è legata ai risultati degli obiettivi e programmi assegnati all'area dal PEG/PDO e proviene dai risultati ottenuti dalla Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e Settore Autonomo, considerando rispondente alle attese un risultato di realizzazione non inferiore al 80%, rilevabile effettuando la sommatoria dei valori di risultato di tutti gli obiettivi/programmi ad essa assegnati, tenendo conto del peso associato ad ognuno di essi (peso obiettivo x % raggiungimento obiettivo).

*La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di ente e di unità organizzativa è di competenza dell'OCV, sulla base dei report dei monitoraggi degli obiettivi del pdo-peg 2012 agli atti dell'ente, in ultimo il report al 31.12.2012, approvato con determinazione del Direttore Generale n. 333 del 15.4.2013. Costituiscono ulteriore elemento di comprensione le relazioni redatte dal Direttore Generale e dai Dirigenti, agli atti dell'ente.*

La **valutazione della Performance Individuale** avviene separatamente per ciascun dirigente, titolare di posizione organizzativa e dipendente, ed è valutata secondo fattori suddivisi nelle seguenti aree tematiche:

1. area dei risultati
2. area dei comportamenti
3. area delle competenze

Nell'anno 2012, il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con la deliberazione della G.M. n. 120 del 29.11.2012, e successive modifiche, ha assegnato gli obiettivi, specificati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvato con determinazione del Direttore Generale n. 1220 del 29.11.2012.

Gli obiettivi-programmi del PdO 2012, facenti capo agli obiettivi del Peg 2012, sono in totale n. 56.

**Area 1:** N. 6 obiettivi del PdO assegnati

**Area 2:** N. 8 obiettivi del PdO assegnati

**Area 3:** N. 12 obiettivi del PdO assegnati

**Area 4:** N. 9 obiettivi del PdO assegnati

**Area 5:** N. 10 obiettivi del PdO assegnati

**Area 6:** N. 8 obiettivi del PdO assegnati

**Settore Autonomo "Polizia Municipale":** N. 3 obiettivi del PdO assegnati.

Oltre a ciò sono stati assegnati ai dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, Ufficio di Piano obiettivi individuali e/o di gruppo.

La verifica sul raggiungimento dei risultati per gli obiettivi individuali e/o di gruppo è effettuata attraverso i contenuti rappresentati nelle singole schede di valutazione.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate a finanziare il sistema della valutazione della performance dei dirigenti e del personale dipendente è stabilito da appositi atti dell'Amministrazione. In sintesi, le risorse finanziarie messe a disposizione per la "premieria" sono le seguenti:

- Dirigenti: € 23.465,22
- P.O.: € 33.000,00
- Comparto: € 96.090,96 (di cui € 25.000,00 per "progetti specifici")

Per quanto riguarda gli aspetti di dettaglio della metodologia si rinvia agli atti regolamentari e direttoriali adottati dall'ente.

In sintesi, **la selettività della valutazione di Ente e di Area/Settore autonomo** è fondata sulle diverse caratteristiche distintive degli obiettivi, quali strategicità e peso, e sulla successiva verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. **La valutazione di Ente** è data dalla combinazione della media dei risultati degli obiettivi strategici (per il 40%), e della media dei risultati di tutti quanti gli obiettivi (per il 60%). **La valutazione di Area/Settore autonomo** è data, per ciascuna Area-Settore autonomo, dalla media dei risultati conseguiti dagli obiettivi assegnati a quella determinata Area/Settore autonomo. In entrambi i casi (Ente ed Area/Settore autonomo), la Metodologia stabilisce una percentuale minima "di sbarramento"; se la stessa non viene raggiunta, non si procede all'erogazione dei relativi compensi.

**La selettività della valutazione individuale** è fondata sui diversi ambiti presi in considerazione, tra i quali il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati specificatamente a ciascun dipendente, e su ulteriori fattori comportamentali e dell'area delle competenze. La retribuzione per performance individuale viene erogata secondo il punteggio individuale ottenuto.

Nella riunione del 3.5.2013 l'O.C.V. ha effettuato la valutazione della performance di Ente e della performance organizzativa, attraverso l'esame del raggiungimento degli obiettivi del Peg-PdO, ed ha valutato il raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti e la performance espressa, seguita al compimento del processo di valutazione del personale dipendente effettuata dai dirigenti, proponendo la relativa valutazione dei dirigenti stessi al Sindaco, organo competente a definire la valutazione ai sensi dell'art. 6 c. 5 del Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione



della performance e dell'art. 5 c. 4 della Metodologia e procedura operativa per la misurazione e valutazione della performance.

Il Sindaco ha preso atto del verbale dell'O.C.V. con i relativi allegati contenenti, in particolare, la valutazione della performance di Ente e Organizzativa (Area/Settore Autonomo) per l'anno 2012 e la proposta di valutazione dei dirigenti, condividendone i contenuti che daranno adito alla relativa e successiva attribuzione della retribuzione di risultato.

A seguito dell'analisi dei risultati ottenuti è possibile sinteticamente aggregarli e confrontarli con i dati relativi alla performance dell'anno precedente (2011), in maniera tale da verificare il trend della prestazione performativa dell'ente nel suo complesso.

Di seguito si riporta il raffronto dei dati relativi alla performance 2012 rispetto ai dati 2011, dando atto che i risultati dell'attribuzione dei premi saranno pubblicati nel sito web nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, secondo quanto previsto dalla vigente normativa:

<b>Performance di Ente</b>		
	<b>Grado di raggiungimento 2012</b>	<b>Grado di raggiungimento 2011</b>
<b>Grado di Raggiungimento</b>	<b>96,02%</b>	<b>92,67%</b>

<b>Performance Organizzativa</b>		
<b>Area-Settore autonomo</b>	<b>Grado di raggiungimento 2012</b>	<b>Grado di raggiungimento 2011</b>
<b>Area 1</b>	<b>98,33%</b>	<b>98,50%</b>
<b>Area 2</b>	<b>92,30%</b>	<b>89,75%</b>
<b>Area 3</b>	<b>97,40%</b>	<b>92,01%</b>
<b>Area 4</b>	<b>97,75%</b>	<b>98,30%</b>
<b>Area 5</b>	<b>89,38%</b>	<b>82,53%</b>
<b>Area 6</b>	<b>98,40%</b>	<b>97,08%</b>
<b>DG/PM</b>	<b>96,00%</b>	<b>93,82%</b>

<b>Performance Individuale - Dirigenti</b>	
<b>media punteggio anno 2012</b>	<b>media punteggio anno 2011</b>
<b>94,13</b>	<b>83,60%</b>

Dai dati si evidenzia l'ottimale raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Peg\_PdO, nonché un elevato livello dei punteggi medi individuali del personale dirigente.

Rispetto all'anno 2011, anno di introduzione del nuovo sistema della performance che ha radicalmente innovato le modalità e i criteri di misurazione dei risultati, appare comunque possibile affermare che si consolida la "buona pratica amministrativa" che si cerca di perseguire da anni.

Si rileva infatti che i risultati possono essere ritenuti buoni anche in considerazione della situazione dell'ente, sia dal punto di vista delle risorse umane che economico-finanziarie.

Tuttavia, per le prossime annualità, è possibile ipotizzare anche interventi di aggiornamento della Metodologia di valutazione, tendenti a migliorarne sempre più l'efficacia.

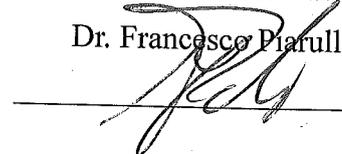
Per quanto riguarda infine il bilancio di genere previsto anche dalla L.R.T. n.16/09, si segnala che il Comune ha approfondito alcuni anni orsono un'ipotesi di percorso per la sua formazione – è agli atti dell'ente uno studio di fattibilità per l'introduzione del bilancio di genere – al quale non è stato dato successivo sviluppo.

Dal punto di vista dei risultati di gestione, si segnala che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 23.4.2013 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2012, e che è in corso di redazione il Referto del Controllo di gestione, che sarà definito successivamente ai risultati della valutazione della performance.

La sintesi dei risultati complessivi raggiunti sarà pubblicata nel sito web nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Bagno a Ripoli, 9 maggio 2013

Il Direttore Generale  
Dr. Francesco Piarulli



**O.C.V.**

Presidente: Dr.ssa Serena Bolici

Membro esterno: Dr.ssa Federica Caponi

Membro interno: Dr. Francesco Piarulli

