



COMUNE DI BAGNO A RIPOLI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ENTE, ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ANNO 2011

O.C.V.

br 
ll

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.

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'OCV 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.

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.

L'adozione è intervenuta in corso d'anno e i provvedimenti hanno in parte recepito le indicazioni derivanti dal dialogo con le rappresentanze sindacali e il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), costituito con determinazione n. 1027 del 4.10.2011, in applicazione di quanto previsto dall'art.21 comma 1 lett. c della L.183/10 che ha novellato il testo dell'art.57 del Dlgs.165/01.

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 il 70% -.

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 70%, 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 2011 agli atti dell'ente, in ultimo il report al 31.12.2012, approvato con determinazione del Direttore Generale n. 274 del 6.3.2012. 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 2011, il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con la deliberazione della G.C. n. 38 del 2.5.2011, e successive modifiche, ha assegnato gli obiettivi, specificati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvato con determinazione del Direttore Generale n. 423 del 2.5.2011, e aggiornato con successiva determinazione n. 1194 del 18.11.2011, come di seguito riportato.

Gli obiettivi-programmi del PdO 2011, facenti capo agli obiettivi del Peg 2011, sono in totale n. 68.

Area 1: N. 5 obiettivi del PdO assegnati

Area 2: N. 16 obiettivi del PdO assegnati

Area 3: N. 13 obiettivi del PdO assegnati

Area 4: N. 7 obiettivi del PdO assegnati

Area 5: N. 12 obiettivi del PdO assegnati

Area 6: N. 9 obiettivi del PdO assegnati

Settore Autonomo "Polizia Municipale": N. 6 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.

Dal punto di vista dei risultati di gestione, si segnala che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 23.4.2012 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2011, e che è in corso di redazione il Referto del Controllo di gestione, che sarà definito successivamente ai risultati della valutazione della performance.

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

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

Bagno a Ripoli 26.06.2012.

O.C.V.

Handwritten initials and signatures in the bottom left corner, including a large 'M' and other illegible marks.

Il Direttore generale

Dr. Francesco Piarulli

Handwritten signature of Dr. Francesco Piarulli in the bottom right corner.