



COMUNE DI BAGNO A RIPOLI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ENTE, ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

PER L'ANNO 2014

La deliberazione del 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 determinazione n. 1362 del 16.12.2011, e successivamente aggiornata con determinazioni n. 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).

La convenzione tra i due Enti è stata rinnovata e aggiornata, in ultimo, giusta deliberazione del Consiglio comunale n. 118 del 30.10.2014, e successiva stipula della convenzione in data 30.10.2014 (capofila della predetta convenzione è il Comune di Bagno a Ripoli).

L'O.C.V. è stato nominato con disposizione del Sindaco di Bagno a Ripoli n. 13 del 28.01.2015, così composto: dr.ssa Samantha Arcangeli, Segretario della Convenzione di Segreteria tra i Comuni di Impruneta e Bagno a Ripoli - membro interno e Presidente; dott.ssa Federica Caponi, in qualità di componente esterno; dott.ssa Cecilia Crescioli, in qualità di componente esterno.

Dal 01.10.2015 a tutt'oggi, a seguito dello scadere della citata convenzione di Segreteria, e nelle more della nomina di un nuovo Segretario generale per il Comune di Bagno a Ripoli, il membro interno di questo Comune è il Dr. Fabio Baldi, Vice-segretario generale del Comune di Bagno a Ripoli, in qualità di Segretario generale f.f..

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.

Si prende atto che nel 2014 è giunto a conclusione il mandato amministrativo 2009-2014, e che, in ottemperanza alla vigente normativa (art. 2, comma 186 L. 23.12.2009, n. 191, nel testo modificato dal D.L. 25.01.2010, n. 2 come conv. in L. 26.03.2010, n. 42) la figura del Direttore Generale non è più presente nel Comune di Bagno a Ripoli, e che lo è stata fino al 26.05.2014. Come si trae dai documenti di programmazione dell'ente (Peg 2013 e Peg 2014, quest'ultimo approvato in data 1.7.2014 delib. GM n. 88), la macro-struttura organizzativa nel 2014 è consistita di 6 Aree funzionali e di 1 Unità organizzativa autonoma (quest'ultima a partire dal giugno 2014). Le Aree 2, 3, 4, 6 sono state assegnate ad interim a partire dal 27.05.2014, in attesa della nomina dei Responsabili (cfr. Disposizione del Sindaco n. 65 del 27.05.2014). A seguito di selezioni pubbliche ex art. 110 c.1 d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., sono stati nominati il dirigente dell'Area 2 (a decorrere dal 01.08.2014) e il dirigente dell'area 3 (a decorrere dal 01.12.2014).

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 da L.213/2012, che ha modificato il d.lgs.267/2000, 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.

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 PEG-Pdo 2014 (cfr.: deliberazione GM n. 117 del 11.09.2014 – Verifica intermedia sullo stato di svolgimento degli obiettivi/programmi 2014; deliberazione GM n. 143 del 20.11.2014 – Piano Esecutivo di Gestione e unito Piano dettagliato degli obiettivi 2014 - Seconda verifica intermedia sullo stato di svolgimento degli obiettivi/programmi del Pdo – Modifica/integrazione di alcuni elementi; con quest'ultima delibera

n. 1 obiettivo (cod. IN.1.2, assegnato all'area 4, è stato sospeso). La verifica conclusiva al 31.12.2014 è stata approvata dalla Giunta municipale con propria deliberazione n. 87 in data 28.09.2015).

Costituiscono ulteriore elemento di comprensione le relazioni redatte dai Dirigenti, agli atti dell'ente, e dal Direttore Generale (con riferimento al primo semestre 2014).

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 2014, il Piano Esecutivo di Gestione e unito Piano dettagliato degli obiettivi, approvato con deliberazione della G.M. n. 88 del 01.07.2014, e ss.mm., ha assegnato gli obiettivi.

Gli obiettivi-programmi del PEG-Pdo 2014 assegnati in gestione sono stati in totale n. 54, come segue.

Dal mandato 2009-2014 (n. 15):

Area 1: N. 2 obiettivi assegnati

Area 2: N. 3 obiettivi assegnati

Area 3: N. 3 obiettivi assegnati

Area 4: N. 2 obiettivi assegnati

Area 5: N. 3 obiettivi assegnati

Area 6: N. 1 obiettivi assegnati

inoltre:

Settore Autonomo "Polizia Municipale": N. 1 obiettivi assegnati.

Dal mandato 2014-2019 (n. 39):

Area 1: N. 2 obiettivi assegnati

Area 2: N. 9 obiettivi assegnati

Area 3: N. 7 obiettivi assegnati

Area 4: N. 6 obiettivi assegnati

Area 5: N. 9 obiettivi assegnati

Area 6: N. 2 obiettivi assegnati

Unità Organizzativa Autonoma: N. 1 obiettivi

inoltre:

Settore Autonomo "Polizia Municipale": N. 3 obiettivi assegnati.

Oltre a ciò sono stati assegnati ai dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, 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.

Per quanto riguarda gli aspetti di dettaglio della metodologia si rinvia ai relativi atti (regolamenti, determine, ecc.).

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.

Nelle riunioni del 30.09.2015 e 05.11.2015 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; 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 delle risultanze dei verbali 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 2014 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 anche aggregarli e confrontarli con i dati relativi alla performance del biennio precedente (2013-2012).

Di seguito si riporta il raffronto dei dati relativi alla performance 2014 rispetto ai dati 2013 e 2012, dando atto che i risultati dell'attribuzione dei premi dovranno essere pubblicati nel sito web nella sezione Amministrazione trasparente - performance, secondo quanto previsto dalla vigente normativa:

Performance di Ente			
	Grado di raggiungimento 2014	Grado di raggiungimento 2013	Grado di raggiungimento 2012
Grado di Raggiungimento	91,15%	96,15%	96,02%

Performance Organizzativa

Area-Settore autonomo	Valore 2014	Valore 2013	Valore 2012
Area 1	94,17	100	98,33
Area 2	85,11	91,75	92,3
Area 3	94,75	100	97,4
Area 4	100	98,25	97,75
Area 5	97,92	94,25	89,38
Area 6	91,67	95	98,4
UNITA' ORGANIZZATIVA AUTONOMA	100	NON PRESENTE	NON PRESENTE
SAPM	81,63	100	96

Performance Individuale - Dirigenti		
media punteggio anno 2014	media punteggio anno 2013	media punteggio anno 2012
92,8	93	94,13

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

A partire dal 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.

La sintesi dei risultati complessivi raggiunti sarà pubblicata nel sito web comunale nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Bagno a Ripoli, 01.12.2015

Il Segretario Generale f.f.
f.to Dr. Fabio Baldi