



# **COMUNE DI BAGNO A RIPOLI**

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

**PER L'ANNO 2015**

La deliberazione del Consiglio Comunale n.134 del 27.10.2010 ha individuato, ai sensi del D. Lgs. 150/09, nel Bilancio e nella Relazione previsionale e programmatica (*ai sensi del nuovo art. 151 del D.Lgs. 2016/2000 sostituita dal Documento Unico di Programmazione-D.U.P.*), unitamente al Piano esecutivo di gestione e al Piano dettagliato degli obiettivi (*ai sensi dell'art. 169 c. 3bis del D.Lgs. 2016/2000 unificato organicamente al Peg*) 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 ed aggiornato con decreto n. 36 del 26.02.2016, ed è così composto: dott.ssa Maria Benedetta Dupuis, membro interno e Presidente per il Comune di Bagno a Ripoli; dott.ssa Federica Caponi, in qualità di componente esterno; dott.ssa Cecilia Crescioli, 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.

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.

Il Sindaco, vista la proposta di valutazione individuale dei dirigenti, e le risultanze della performance, 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.

Come si trae dai documenti di programmazione dell'ente (cfr. *Peg 2014 approvato con delib. GM n. 88 del 1.7.2014 e Peg 2015 approvato con delib. GM n. 79 del 30.07.2015 e modif. con delib. GM n. 113 del 19.11.2015*), la macro-struttura organizzativa nel 2015 è consistita in 6 Aree funzionali e 1 Unità organizzativa autonoma fino al 31.07.2015, e in 4 Aree funzionali a partire dal 01.08.2015 (con accorpamento delle ex aree 2-6 e 4-5 e il venire meno della U.O.A.).

In merito al ciclo della performance è da sottolineare che il D.L.174/2012 conv. 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 conv. 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; lo stesso è stato aggiornato con deliberazione Cc n. 143 del 29.12.2015.

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 2015 (cfr. deliberazione GM n. 113 del 19.11.2015 inerente la verifica intermedia sullo stato di svolgimento degli obiettivi/programmi 2015 e la modifica/integrazione di alcuni elementi), e le informazioni acquisite dalle relazioni redatte 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 2015, il Piano Esecutivo di Gestione e unito Piano dettagliato degli obiettivi, approvato con deliberazione della G.M. n. 79 del 30.07.2015, e s.m., ha assegnato gli obiettivi.

Gli obiettivi-programmi del PEG-Pdo 2015 assegnati in gestione alle aree funzionali 1-2-3-4, tenuto conto dell'aggiornamento effettuato con la citata delib. GM n. 113/2015, sono stati in totale n. 51, come più sotto esposto.

Si prende atto altresì che all'Unità Organizzativa Autonoma non è stato attribuito un nuovo obiettivo dal Peg 2015 (approvato il 30.07.2015), in quanto tale Unità è venuta meno con il nuovo assetto organizzativo introdotto a partire dal 01.08.2015, e che tale Unità nella prima porzione del 2015, in attesa dell'approvazione del Peg 2015, ha quindi operato, anche in continuità con il 2014, prioritariamente sulla progettazione della macro-struttura organizzativa dell'ente (introdotta dal 01.08.2015), nonché a supporto tecnico per la formulazione della relazione di risposta al Mef, trasmessa a tale Ente nel mese di luglio 2015.

**Area 1:** N. 8 obiettivi assegnati

**Area 2 (ex aree 2 e 6):** N. 14 obiettivi assegnati (di cui n. 1 risultato Non Valutabile)

**Area 3:** N. 11 obiettivi assegnati

**Area 4 (ex aree 4 e 5):** N. 18 obiettivi assegnati

**Unità Organizzativa Autonoma** (fino al 31.07.2015), da considerare in continuità con il Peg 2014 sulla progettazione della macro-struttura organizzativa dell'ente (introdotta dal 01.08.2015) e a supporto tecnico per la formulazione della relazione di risposta al Mef, trasmessa a tale Ente nel mese di luglio 2015.

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.

Nella presente riunione 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, anche ai fini della successiva attribuzione della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda la performance di ente, è possibile sinteticamente effettuare un confronto dei dati 2015 con quelli dati relativi al biennio precedente (2014-2013).

<b>Performance di Ente</b>			
	<b>Grado di raggiungimento 2015</b>	<b>Grado di raggiungimento 2014</b>	<b>Grado di raggiungimento 2013</b>
<b>Grado di Raggiungimento</b>	<b>94,76%</b>	<b>91,15%</b>	<b>96,15%</b>

Per quanto riguarda la performance organizzativa, alla luce del nuovo assetto macro-organizzativo introdotto nell'ente nel corso del 2015 e già più sopra descritto (dal 01.08.2015, passaggio da 6 Aree funzionali e 1 Unità organizzativa autonoma a 4 Aree funzionali, con accorpamento delle ex aree 2-6 e 4-5, e il venire meno della U.O.A.), non risulta possibile altresì un confronto coerente dei dati 2015 con i dati relativi alla performance organizzativa del biennio precedente (2014-2013), non sussistendo omogeneità.

Pertanto con riferimento alla performance organizzativa i dati si riportano separatamente per il 2015 e per il 2014-2013.

### **Performance Organizzativa**

<b>Area-Settore autonomo</b>		<b>Valore 2014</b>	<b>Valore 2013</b>
<b>Area 1</b>		<b>94,17</b>	<b>100</b>
<b>Area 2</b>		<b>85,11</b>	<b>91,75</b>
<b>Area 3</b>		<b>94,75</b>	<b>100</b>
<b>Area 4</b>		<b>100</b>	<b>98,25</b>
<b>Area 5</b>		<b>97,92</b>	<b>94,25</b>
<b>Area 6</b>		<b>91,67</b>	<b>95</b>
<b>U.O.A.</b>		<b>100</b>	<b>NON PRESENTE</b>
<b>SAPM</b>		<b>81,63</b>	<b>100</b>

### **Performance Organizzativa**

<b>Area-Settore autonomo</b>	<b>Valore 2015</b>		
<b>Area 1</b>	<b>100</b>		
<b>Area 2</b>	<b>94,3</b>		
<b>Area 3</b>	<b>97,27</b>		
<b>Area 4</b>	<b>98,89</b>		
<b>U.O.A.</b>	<b>100</b>		

Per quanto riguarda i dati inerenti l'attribuzione dei premi che verranno corrisposti, essi dovranno essere pubblicati nel sito web nella sezione Amministrazione trasparente - performance, secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

<b>Performance Individuale - Dirigenti</b>		
<b>media punteggio anno 2015</b>	<b>media punteggio anno 2014</b>	<b>media punteggio anno 2013</b>
<b>86,52</b>	<b>92,8</b>	<b>93</b>

Dai dati si evidenzia l'ottimale raggiungimento della performance di ente e di quella organizzativa, e più in generale, quindi, degli obiettivi assegnati dal PEG-Pdo.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale dei dirigenti, l'OCV ha provveduto alla formulazione di apposita proposta al Sindaco.

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.

I contenuti della presente relazione sono stati opportunamente condivisi con l'Organismo Comunale di Valutazione.

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

Bagno a Ripoli, 18.07.2016

Il Segretario generale  
e Presidente O.C.V.  
F.to Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis