



SEGRETARIO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

Verbale 1/2022

Comune di Vicopisano, 24.06.2022

L'anno 2022 il giorno trenta (30) del mese di maggio alle ore 14.45, presso il Comune di Vicopisano, si sono riuniti il membro unico del Nucleo di Valutazione dell'Ente (dott. Del Bene, nominato con decreto n. 2 del 13.01.2021) e il Segretario Comunale, dott.ssa Bianchini, quale "struttura tecnica di supporto" al Nucleo ai sensi dell'art. 60 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera G. C. n. 108 del 21.12.2018, per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi e la conseguente valutazione dei Responsabili delle unità operative del Comune di Vicopisano.

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema di valutazione adottato dall'Ente con Del GC 108 del 21.12.2018, il quale individua gli attori coinvolti nel processo valutativo nonché la misurazione della performance organizzativa e individuale

a) attori coinvolti:

Secondo quanto previsto dal Sistema del Comune di Vicopisano gli attori del processo valutativo sono gli organi di indirizzo politico amministrativo, i titolari di posizione organizzativa ed il Nucleo di valutazione. Ad essi il regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi aggiunge i cittadini e/o utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi (art. 50 lett. c). Questi ultimi pertanto sono coinvolti prevalentemente nella valutazione della performance dell'Ente di cui al punto b) della presente Relazione.

Centrale è il ruolo del **Nucleo di valutazione**, il quale, in particolare:

- propone alla Giunta e valida il sistema permanente di valutazione;
- propone al Sindaco la valutazione annuale degli incaricati di posizione organizzativa e del Segretario comunale;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli

interni ed elabora una relazione annuale sullo stato degli stessi;

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del sistema premiante del personale dipendente;
- redige la graduatoria ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale al personale dipendente sulla base della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa, con facoltà di richiedere la riformulazione delle valutazioni per omessa, parziale, erronea o irragionevole applicazione dei criteri di valutazione;

- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente;
- garantisce la corretta applicazione di linee guida, metodologie e strumenti predisposti in materia di valutazione della performance;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e svolge le ulteriori funzioni attribuite dalla legge in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riferisce al Sindaco e, inoltre, alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione nazionale per la valutazione in ordine a eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie competenze.

L'art. 60 del Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi dell'Ente individua, quale struttura tecnica di supporto del Nucleo di valutazione, il segretario comunale, al quale compete collaborare con l'organo di valutazione al fine di attuarne le direttive, gli indirizzi e le decisioni.

I titolari di posizione organizzativa effettuano la valutazione di tutti i dipendenti assegnati.

Gli **organi di indirizzo politico-amministrativo** rilevano soprattutto in ordine alla determinazione degli obiettivi mediante il PEG. Il Sistema di valutazione del Comune di Vicopisano prevede che a detti organi viene trasmessa la valutazione della performance organizzativa.

Più in generale gli organi di indirizzo, attraverso la rendicontazione dei risultati conseguiti, sia dai dipendenti sia dall'Ente, possono effettuare la valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani, programmi e/o altri strumenti di indirizzo politico mediante la comparazione tra i risultati conseguiti e gli indirizzi prestabili (controllo strategico).

Inoltre il monitoraggio della realizzazione degli obiettivi programmati avviene anche attraverso il controllo di gestione, articolato nelle fasi di cui all'art. 196 co 2 Tuel. I risultati del controllo di gestione, diretto a valutare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, sono desumibili dalle schede di valutazione sia dei responsabili titolari di PO che da quelle dei dipendenti, le quali consentono di verificare gli scontamenti rispetto agli obiettivi programmati, oltre che la valutazione, nel suo complesso, dell'azione amministrativa.

b) La valutazione della performance di Ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione a tutte le Aree dell'Ente.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della Performance di Ente il Nucleo di valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini.

Si prende atto che nel Comune di Vicopisano, per l'anno 2021, non era attiva la rilevazione della customer satisfaction.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto ad effettuare, sulla base della media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati alle PO, la valutazione degli obiettivi dell'anno 2021 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **91,25%**

c) La valutazione della performance dei singoli dipendenti responsabili di Posizione Organizzativa

La valutazione della performance dei Responsabili delle Posizioni Organizzative avviene in funzione di tre componenti:

Componenti	Punteggio massimo
Performance di Ente	5 punti
Raggiungimento degli obiettivi	60 punti
Comportamento organizzativo	35 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

Si prende quindi in esame la Delibera GC n. 32 del 16.04.2021 che approva il Piano Esecutivo di Gestione, e con la quale sono stati assegnati gli obiettivi per l'anno 2021, oltre alle risorse umane e finanziarie per il loro raggiungimento. In riferimento alla definizione degli obiettivi, si osserva che esiste una certa disomogeneità tra gli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di PO. In particolare gli obiettivi del settore finanziario, tecnico e PM sono più specifici mentre quelli del settore amministrativo

sono obiettivi prevalentemente di mantenimento. Si invita, pertanto, a prestare una maggior attenzione alla definizione degli obiettivi in fase programmatica o, meglio, a rendere maggiormente omogenei gli obiettivi assegnati alle varie PO.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione, tenuto conto dei casi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne. Pertanto l'individuazione della percentuale di retribuzione dell'obiettivo è la risultante di più fattori, tra i quali anche gli elementi emersi dalle relazioni e dalle specifiche fornite dai responsabili.

Il Nucleo di Valutazione, esaminati attentamente gli obiettivi approvati dall'amministrazione nonché le relazioni a consuntivo presentate dai Responsabili titolari di PO, ha proceduto alla valutazione dei risultati conseguiti per ogni unità organizzativa, come di seguito riportato:

AREA	RESPONSABILE	PERCENTUALE (MEDIA OBIETTIVI)
SERVIZIO AMMINISTRATIVO - <i>allegato a)</i>	MINUTI GIACOMO	100%
SERVIZIO FINANZIARIO- <i>allegato b)</i>	CUPITI SABRINA	100%
SERVIZIO TECNICO - <i>allegato c)</i>	FIORAVANTI MARTA	85,00%
SERVIZIO PM - <i>allegato d)</i>	SODI RICCARDO	80,00%

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato mediante l'impiego dei fattori di valutazione di seguito riassunti:

- capacità di valutare e motivare i propri collaboratori;
- propensione all'innovazione;
- sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e con gli organi politici;
- impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e dei rapporti con l'utenza;
- capacità di individuare gli obiettivi del proprio settore, in rapporto alla

- pianificazione strategica dell'Ente;
- propensione all'aggiornamento professionale;
- collaborazione con gli altri responsabili, evitando atteggiamenti formalistici, e disponibilità al confronto con altri enti;
- tempestività negli adempimenti legati alle esigenze dell'Ente.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Ilaria Bianchini

