

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

## ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno 8 giugno 2017

Comune di Campo nell'Elba  
Provincia di Livorno

Protocollo n° 0008079 del 08-06-2017  
Arrivo 18:03:43



Al Commissario Prefettizio  
Al Segretario Comunale

**OGGETTO:** Misurazione e Valutazione della Performance 2016 Responsabili dei Servizi.

### LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**Visto** il decreto sindacale n° 12 del 25 agosto 2015 di nomina dell'Organismo di Valutazione;

**Vista** la deliberazione G.C n° 239 del 21 dicembre 2010 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, come successivamente modificata dalla deliberazione G.C n 94 del 6 agosto 2013 che individua tre distinti livelli di performance:

**di ente** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative

**organizzativa** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative

**individuale** espressiva della competenza professionale e del comportamento organizzativo

I tre livelli di performance vengono valutati da soggetti diversi ed influiscono sulla valutazione complessiva delle risorse umane con una incidenza percentuale diversa se riferiti ai dipendenti piuttosto che ai responsabili degli uffici.

La misurazione della performance a livello di ente ed organizzativa infatti compete, secondo le indicazioni del regolamento, alla istruttoria dell'organismo di valutazione, la performance individuale invece compete ai responsabili degli uffici, per il personale loro assegnato ed all'organismo di valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance a livello di ente assorbe il 10% del totale della valutazione sia per i dipendenti che per i responsabili degli uffici.

La performance organizzativa assorbe il 30% del totale della valutazione dei dipendenti ed il 60% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance individuale assorbe il 60% del totale della valutazione dei dipendenti ed il 30% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

**Vista** la deliberazione consiliare n°36 del 30/5/2016 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2016, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2016-2018;

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

## ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**Viste** le deliberazioni della Giunta Comunale n. 103 del 16/6/2016 e SSMMII di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2016 che individuano con riferimento ai singoli centri di responsabilità:

- gli obiettivi attribuiti
- gli indicatori espressivi del livello di raggiungimento degli obiettivi
- la valutazione del peso degli obiettivi
- risorse finanziarie attribuite
- risorse umane attribuite

**Considerato** che durante il mandato elettivo, in data 22 maggio 2016, a causa delle dimissioni presentate dal più della metà dei Consiglieri assegnati, il Comune è stato commissariato con nomina di Commissario Prefettizio, dott. Di Donato sostituito nell'agosto 2016 dal dott. Salvatore Parascandola;

**Visto** il Decreto del Commissario con funzioni di Consiglio n° 3 del 18/8/2016 di variazione assestamento generale e controllo della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi inerente l'esercizio 2016;

**Visto** il Decreto del Commissario con funzioni di Giunta n° 65 del 22 maggio 2017 con il quale è stata approvato lo schema del rendiconto dell'esercizio finanziario 2016;

**Vista** la deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 14 del 8 giugno 2017 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione 2016;

**Visto** il Provvedimento del Sindaco n° 4 del 29/5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, di Nomina dei responsabili di area con validità fino al 22.7.2016 (ultimo giorno di carica del Sindaco);

**Visti**, i Provvedimenti di nomina dei Responsabili dei Servizi:

n.1 del 29/7/2016 del Commissario Straordinario Dr. Di Donato

n.2 del 18/8/2016 del Commissario Straordinario Dr. Salvatore Parascandola e SSMM;

**Vista**, la nota prot. 2035 del 15 febbraio 2017 con la quale il Segretario Comunale ha richiesto ai responsabili dei servizi la predisposizione delle relazioni inerenti la realizzazione delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2016

**Visto**, l'esito dei colloqui individuali con i responsabili dei servizi, condotti presso la sede dell'ente in data 22 giugno 2017, nei quali previo confronto con il Segretario Generale, si è provveduto ad approfondire le attività realizzate nel corso dell'esercizio 2016;

**Acquisite** le relazioni dei Responsabili di Area in merito alla realizzazione delle attività e degli obiettivi 2016;

**Richiamati** gli esiti dei confronti informali che periodicamente sino stati condotti con il Segretario Generale in merito alle problematiche dell'Ente ed all'approccio dei Responsabili dei Servizi alla gestione delle stesse;

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

*Provincia di Livorno*

## **ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

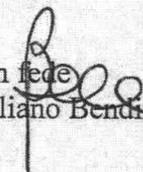
**Acquisite** le relazioni del Segretario Comunale prot. 15775 del 16 nov 2016 e prot. 7885 del 6 giugno 2017, inerenti l'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativo contabile, ai sensi della regolamentazione inerente la disciplina dei controlli interni all'Ente;

**Riepilogate** nelle schede allegate le operazioni di misurazione e valutazione della performance relative all'esercizio di cui trattasi

## **PROPONE**

La determinazione dei valori di **performance a livello di ente, organizzativa ed individuale** per come riportato nella tabella allegata.

Distinti saluti

In fede  
  
Massimiliano Bencinelli

**DETERMINAZIONE PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE**

Gli obiettivi 2016 sono complessivamente n. 59

Dei quali 54 sono da considerarsi raggiunti al 100%, 2 da considerarsi raggiunti tra il 61% ed il 95% 2 sono da considerarsi non raggiunti ed 1 sospeso.

54x	100 =	5.400	
2 x	95=	190	
2 x	0 =	-	
1x	0 =	-	
		<u>5.590</u>	/ 59 = 94,74 Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi 2016

$$94,74 : X = 100 : 10 \quad X = 9,47 \quad \text{Performance di Ente}$$

A conforto dei buoni livelli di Performance dell'Ente nel suo insieme è opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il rendiconto della gestione 2015 ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano (i valori sono arrotondati)

Risultato di Amministrazione	Avanzo	170.411,68
Utilizzo Anticipazione Tesoreria	Non utilizzata	
Rispetto del patto di stabilità	L'ente ha rispettato il l'obiettivo del saldo di finanza pubblica con un saldo positivo di € 1.290.845,48	
Riduzione Spesa di Personale	L'ente ha ridotto la spesa di personale rispetto alla media anni 2011/12/13 di € 182.948,48	
Variazione del Patrimonio	L'ente ai sensi di legge ha rinviato la contabilità economico patrimoniale al 2017 di conseguenza per l'esercizio 2016 non ha approvato il conto del patrimonio	
Variazione Residuo Mutui	In riduzione di € 746.875,68	
Deficitarietà Strutturale	L'ente non è Strutturalmente deficitario	
° Realizzazione Entrate Comp.	85%	
° Realizzazione Spesa Comp.	75%	
Velocità Riscossioni	78%	
Velocità Pagamenti	76%	

**DETERMINAZIONE DEL FATTORE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE N. 2**

La determinazione del fattore di valutazione della Performance Individuale n. 2 che si riferisce alla presenza nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore alle 40 ore settimanali è stata ottenuta acquisendo dall'ufficio personale dell'Ente le informazioni circa le effettive ore fatte registrare dal rilevatore automatico di presenza. La tabella di seguito riportata riepiloga i dati di presenza media

Responsabile	Ore	Valutazione	
Sandra Landi	40,54	3	
Stefano Servidei	35,04	1,5	
Alessandro Schezzini	15,5	P.T	fino a luglio 2016
Fabrizio Sabatini	34,88	1	da agosto 2016

**DETERMINAZIONE DEL FATTORE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE N. 9**

La determinazione del fattore di valutazione della Performance Individuale n. 9 che si riferisce alla capacità di diversificazione nella valutazione delle performance individuale del personale assegnato, è avvenuta a seguito della acquisizione delle valutazioni elaborate dai singoli responsabili e del calcolo della media e della deviazione e standard sui valori di riferimento ed è riepilogata nella tabella sotto riportata

Responsabile	Media	Deviaz Std	Valutazione
Sandra Landi	57,57	2,44	4,70
Stefano Servidei	59,60	0,55	2,50
Alessandro Schezzini	53,24	5,67	5,00
Fabrizio Sabatini	54,25	6,95	5,00

R

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Sandra Landi

PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative

PUNTEGGIO -->

9,47

DESCRIZIONE OBIETTIVI ATTRIBUITI AL DIRIGENTE PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Peso*	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				TOTALE valutazione incrociata peso - raggiungimento da 0 a 60	
		non conseguito (da 0 a 40%)	al di sotto delle attese (da 41% a 60%)	risultato significativo (da 61% a 95%)	pienamente conseguito (da 96% a 100%)		
1 <sup>a</sup> ob. RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI MAPPATURA GESTIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO PER I PROCEDIMENTI DI COMPETENZA PARTECIPAZIONE CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	3,00	X				20	60,00
2 <sup>a</sup> ob. MONITORAGGIO PROROGHE E RINNOVI CONTRATTI	3,00	X				15	45,00
3 <sup>a</sup> ob. FORMAZIONE	2,00	X				20	40,00
4 <sup>a</sup> ob. BILANCIO	3,00	X				20	60,00
5 <sup>a</sup> ob. GESTIONE SERVIZI SOCIALI IN FORMA ASSOCIATA	3,00	X				20	60,00
6 <sup>a</sup> ob. MANIFESTAZIONI TURISTICHE E GESTIONE PERSONALE	3,00	X				20	60,00
7 <sup>a</sup> ob. PIANO OCCUPAZIONALE E GESTIONE PERSONALE	3,00	X				20	60,00
8 <sup>a</sup> ob. SERVIZI SCOLASTICI E ATTIVITA' RICREATIVE	3,00	X				20	60,00
9 <sup>a</sup> ob. BOTTEGHE DELLA SALUTE E SPORTELLI "ECCO FATTO"	2,00	X				20	40,00
10 <sup>a</sup> ob. GESTIONE AMMINISTRATIVA/PROCEDIMENTI ELETTORALI	3,00	X				20	60,00
11 <sup>a</sup> ob. ATTIVITA' SPORTIVE	3,00	X				20	60,00
12 <sup>a</sup> ob. TELEFONIA	2,00	X				20	40,00
13 <sup>a</sup> ob. GESTIONE ISOLA PIANOSA	3,00	X				20	60,00
14 <sup>a</sup> ob. MANTENIMENTO STANDARD DI QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI ALLA CITTADINANZA DAI SERVIZI DEMOGRAFICI E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA	3,00	X				20	60,00
15 <sup>a</sup> ob. PROGETTO "UNA SCELTA IN COMUNE"	2,00	X				20	40,00
16 <sup>a</sup> ob. SERVIZI ED ATTIVITA' CULTURALI	3,00	X				20	60,00
	Media						
						TOTALE MEDIA PONDERATA -->	54,06

[9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt. 9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.: pt. da 0 a 3 ]

1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi. Il describe in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività

4

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore		3
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità		3
4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza		3
5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno		3
6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici		3
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro		3
8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento orgvo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione		3
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato		4,7
TOTALE FATTORI----->		29,7
TOTALE COMPLESSIVO -->		93,23



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

19 <sup>a</sup> ob.	RISCOSSIONE TARI	3,00	X			20	60,00
20 <sup>a</sup> ob.	PREDISPOSIZIONE E INVIO DEL RUOLO ORDINARIO ED INTEGRATIVO LAMPADIE VOTIVE ANNO 2016	3,00	X			20	60,00
21 <sup>a</sup> ob.	ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA PER L'INVIO TELEMATICO TRAMITE SUAP DELLE PRATICHE	3,00	X		15		45,00
22 <sup>a</sup> ob.	EFFETTUAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO SULLA REGOLARITA' DEI PAGAMENTI RELATIVI AI SUOI PUBBLICI CONCESSI	3,00	X			20	60,00
		Media	3,00				
TOTALE MEDIA PONDERATA -->							<b>58,64</b>

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	[ 9 fattori: fatt. 1: p. da 0 a 4 / fatt. 9: pt. da 0 a 5 / altri fatt.: pt. da 0 a 3 ]							
	1.	Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività						4
	2.	Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore						1,5
	3.	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità						3
	4.	E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza						3
	5.	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						3
	6.	Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici						3
	7.	Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						3
	8.	Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione						3
	9.	Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato						2,5
TOTALE FATTORI----->							26	
TOTALE COMPLESSIVO -->							94,11	

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 31 MAGGIO 2017

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	PARAMETRO	Punteggio
	Responsabilità	10



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		
3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità		2,5
4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza		2,5
5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno		3
6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici		2,5
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro		2,5
8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione		3
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato		5
<b>TOTALE FATTORI</b> ----->		<b>23,5</b>
		<b>23,50</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO --&gt;</b>		<b>76,82</b>



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

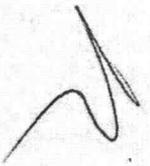
PERFORMANCE  
INDIVIDUALE

3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	2,5
4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	2,5
5. Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno	2
6. Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici	2
7. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro	2
8. Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento orgvo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione	2
9. Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato	5
TOTALE FATTORI----->	21
	<b>21,00</b>
TOTALE COMPLESSIVO -->	<b>74,32</b>

3

## Riepilogo Performance Responsabili 2016

	Performance di Ente	Performance organizzativa	Performance Individuale	Totale
Sandra Landi	9,47	54,06	29,70	93,23
Stefano Servidei	9,47	58,64	26,00	94,11
Alessandro Schezzini	9,47	43,85	23,50	76,82
Fabrizio Sabatini	9,47	43,85	21,00	74,32



1900

1901

1902

1903

1904

1905

1906

1907

1908

1909

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

1927

1928

1929

1930

1931

1932

1933

1934

1935

1936

1937

1938

1939

1940

1941

1942

1943

1944

1945