

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

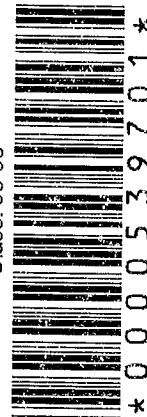
Provincia di Livorno

## ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno dicembre 2020

Al Sindaco

Comune di Campo nell' Elba  
Registro di Protocollo Generale  
N. 0017016 del 09/12/2020  
Class: 03-06



**OGGETTO:** Misurazione e Valutazione della Performance inerente l'esercizio 2019.

### LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**Visto** il decreto sindacale n° 17/2018 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.

La Valutazione della Performance del Segretario viene effettuata dal Sindaco su istruttoria dell'Organismo di Valutazione sulla base dei predetti tre fattori di verifica della performance

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n° 12 del 22/03/19 con la quale è stato approvato il Bilancio Finanziario di Previsione e il D.U.P 2019-2021;

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

*Provincia di Livorno*

## **ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 22/11/2019 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2019 che individua, 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
- le risorse finanziarie attribuite
- le risorse umane attribuite

**Vista** la deliberazione Consiliare n° 33 del 31/07/19 di approvazione della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi e di Assestamento Generale inerente l'esercizio 2019;

**Vista** la deliberazione Consiliare n° 24 del 27/07/20 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2019;

**Acquisite** le relazioni dei Responsabili dei Servizi e del Segretario Generale in merito alla realizzazione delle attività ed al raggiungimento degli obiettivi 2019;

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

**Richiamato** l'esito dei colloqui condotti con i responsabili in data 12 agosto 2020 presso la sede dell'Ente;

**Acquisiti** i verbali n. 4/2019 prot 12716 del 2 ago 2019 e n. 5/2019 prot. 1257 del 31 genn 2020 redatti dal Segretario Comunale inerenti l'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativo contabile, ai sensi della regolamentazione inerente la disciplina dei controlli interni all'Ente;

**Considerato** che l'evoluzione normativa avviata dalla riforma del pubblico impiego di cui al dlgs 150/2009 (Brunetta), impone la necessità di accertare l'assenza di condizioni che determinano la maturazione di responsabilità dirigenziale quale condizione pregiudiziale all'erogazione della indennità di risultato ai dirigenti e, negli enti che ne sono sprovvisti, ai responsabili, oppure, simmetricamente costituisce ragione per la sua riduzione.

L'attività di misurazione e valutazione della performance pertanto, oltre a considerare la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e di ente, delle competenze manageriali e professionali, deve necessariamente arricchirsi della verifica del rispetto di vincoli normativi la cui violazione determina maturazione di responsabilità dirigenziale o di risultato.

In ottica di collaborazione ed allo scopo di sensibilizzare la Struttura dell'Ente, verso un percorso di continuo miglioramento, il Nucleo di Valutazione ha formalizzato in apposita nota, indirizzata al Segretario Comunale, al Responsabile del Personale ed ai Responsabili dei Servizi, la richiesta di elementi e indicazioni in merito all'esistenza o meno nell'esercizio 2019, di eventuali fattispecie aventi conseguenza di maturazione di responsabilità dirigenziale.

# COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

*Provincia di Livorno*

## **ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

La nota è stata correttamente riscontrata dai Responsabili dei Servizi che non hanno rilevato inadempienze di sorta.

Il dato, incrociato con le risultanze della attività inerente i controlli successivi di regolarità amministrativo contabile, merita di essere positivamente considerato nella attività di misurazione e valutazione della performance 2019.

**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

### DETERMINAZIONE DELLA PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Il Nucleo in via preliminare ha ritenuto opportuno considerare le risultanze finanziarie fatte registrare con il **rendiconto della gestione 2019** ed illustrate da alcuni macro indicatori che di seguito si riportano

Risultato di Amministrazione	Avanzo €	6.211.773,62 di cui libero € 1.463.864,29
Utilizzo Anticipazione Tesoreria		Non utilizzata
Riduzione Spesa di Personale	Si rispetto a media triennio 2011-2013 €	136.143,43
Variatione Residuo Mutui	In riduzione di €	856.221,53
Deficitarietà Strutturale	L'ente non è Strutturalmente deficitario	
° Realizzazione Entrate Comp.	86%	
° Realizzazione Spesa Comp.	81%	
Velocità Riscossioni	75%	
Velocità Pagamenti	76%	

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi nell'Esercizio 2019 sono complessivamente n. 60

Dei quali: 55 da considerarsi raggiunti al 100%, 4 da considerarsi raggiunti all'80% e 1 da considerarsi raggiunto al 50%

55 x	100 =	5.500	
4 x	80 =	360	
1 x	50 =	50	
		<u>5.910</u>	/ 60 = 98,5

Livello Medio di Raggiungimento Obiettivi

$$98,5 : X = 100 : 10$$

$$X = 9,85$$

**Performance di Ente**

### 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 ed il monte ore di ferie fruito. Nessun responsabile ha assicurato una presenza settimanale mediamente superiore alle 40 ore.

Responsabile	Ore	Valutazione
Sandra Landi	1.588,00	1,50
Stefano Servidei	1.537,00	1,50
Cesare Munno	1.334,00	1,50
Francesco Modica Di Marco	578,00	1,50

### 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	57,25	2,82	5
Stefano Servidei	58,40	1,67	5
Cesare Munno	58,83	0,75	3
Francesco Modica Di Marco	58,86	0,69	3

### NOTA METODOLOGICA APPLICATIVA

Le schede inerenti la Pesatura degli obiettivi riferiti all' Area Vigilanza presenti nel PEG riportano in alcuni casi valori superiori al punteggio massimo attribuibile ai sensi della metodologia in uso nell'Ente (3 pt).

In sede valutativa, le pesature di tali obiettivi con valori superiori al massimo, sono state riportate al punteggio massimo previsto dalla disciplina (3 pt).