



Comune di Bibbiena

(Provincia di Arezzo)

Il Nucleo di Valutazione

(nominato con atto del Sindaco n. 40 del 25.07.2019)

Proposta di Misurazione e Valutazione della Performance

dei Responsabili dei Settori

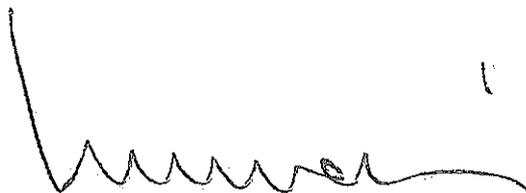
Anno 2019

INDICE

1.	Premessa.....	pag. 3
2.	Sistema di misurazione e Valutazione della performance utilizzato nell'anno 2019.....	pag. 3
3.	Verifica raggiungimento obiettivi assegnati	pag. 4
4.	Valutazione della performance relativa comportamenti.....	pag. 5
5.	Determinazione performance organizzativa	pag. 6
6.	Computo della performance individuale anno 2019	pag. 7
7.	Conclusione attività di valutazione 2019	pag. 7

ALLEGATI

- Dott.ssa Vignoli Ivana - Scheda Misurazione e valutazione della performance;
- Dott.ssa Cungi Michela - Scheda Misurazione e valutazione della performance;
- Dr. Bergamaschi Marco - Scheda Misurazione e valutazione della performance;
- Dott.ssa Michelini Enrica - Scheda Misurazione e valutazione della performance
- Arch. Ristori Samuela - Scheda Misurazione e valutazione della performance
- Ing. Rossi Guido - Scheda Misurazione e valutazione della performance
- Geom. Baracchi Gianni - Scheda Misurazione e valutazione della performance



1. Premessa.

Il D. Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato con D. Lgs. n. 74/2017, c.d. "Riforma Brunetta", prevede all'art. 14, comma 4 lett. e) che l' OIV, o organismo analogo, proponga all'organo di indirizzo politico-amministrativo, secondo la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, la valutazione annuale dei dirigenti o dei funzionari apicali dell'ente e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Tit. III della norma citata. Il Comune di Bibbiena ha deciso di applicare i principi relativi alla misurazione e valutazione della performance contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009. La normativa di cui al succitato D. Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato con D. Lgs. n. 74/2017, seppur non direttamente vincolante per il Comune di Bibbiena, costituisce per esso, comunque sulle problematiche della misurazione e valutazione della performance un insieme di principi generali e regole da applicare.

Secondo tale disciplina, in questo caso, di ordine generale il Nucleo di Valutazione effettua la misurazione e valutazione della performance riferita ai Funzionari ai sensi della metodologia prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale con deliberazione n. 269 del 16.11.2011. In applicazione della suddetta regolamentazione e delle attività assegnate ed attribuite al Nucleo di Valutazione, viene redatta la presente proposta di misurazione e valutazione della performance e dei Funzionari relativa all'anno 2019.

2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'ente ed utilizzato per l'anno 2019

Come già annotato al paragrafo 1. il Comune di Bibbiena, con deliberazione della Giunta Comunale n. 269 del 16.11.2011 ha provveduto ad approvare il "sistema di misurazione e valutazione della performance" in attuazione del D. Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato con D. Lgs. n. 74/2007. Dagli approfondimenti effettuati, l'unica fonte che disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Bibbiena risulta essere la succitata deliberazione della G.C. n. 269/2011, che è anche regolarmente pubblicata nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione di I° livello "Performance", sottosezione di II° livello "sistema di misurazione e valutazione della performance".

In attuazione dei succitati atti, il Nucleo di Valutazione, nominato con atto del Sindaco n. 40 del 25.07.2019, preso atto della disciplina in vigore che sovrintende alla misurazione e valutazione della performance 2019 dei Funzionari responsabili delle aree, ha posto in essere le attività, i processi ed i procedimenti nel modo seguente:

a. Ha verificato da remoto, tramite colloquio telefonico stante il periodo emergenziale dovuto al Corona Virus, con i responsabili dei servizi e/o dall'esame dei report di autovalutazione redatti dai responsabili medesimi, secondo quanto previsto dal paragrafo 6. Del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 269 del 16.11.2011, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati attenendosi strettamente agli indicatori di risultato ed ai target riportati nel Piano degli obiettivi, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 204 in data 12.11.2019.

b. Per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti come previsto dalla scheda contenuta nel Paragrafo 6 del "sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con la già citata deliberazione della Giunta Comunale, che dispone che essa è effettuata dal N.d.V. mediante la compilazione di una scheda di valutazione individuale, sentito il Sindaco a seguito di colloquio informale;

c. Il N.d.V. ha proceduto a mente dell'ultimo punto della scheda alla determinazione della c.d. Performance organizzativa. In effetti secondo la terminologia aggiornata rispetto a quella del sistema di misurazione e valutazione della performance, dalle linee guida del Ministero della F.P. del dicembre 2017 trattasi in buona sostanza di una integrazione alla scheda dei comportamenti.



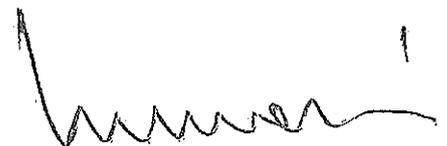
Il sistema di misurazione e valutazione della performance, in effetti prevede nella scheda un ulteriore campo denominato performance organizzativa a cui viene assegnato il peso di 10/100. Secondo la terminologia e la nomenclatura usata nelle linee guida del per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 del dicembre 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della Performance tale dizione al paragrafo 3.1 è riferita agli obiettivi raggiunti dalla struttura/ufficio cui è riferita, che però nel caso di specie coincide con gli obiettivi assegnati con il piano della performance. Pertanto, in attesa che l'amministrazione recepisca il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance già proposto dal NdV, si ritiene opportuno inertizzare tale voce valutativa ed assegnare pertanto ad ogni funzionario il valore nominale di 10/10.

3. Verifica raggiungimento obiettivi assegnati

Il NdV ha verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2019, con la succitata deliberazione della Giunta Comunale n. 204 del 12.11.2019, direttamente in contraddittorio con i funzionari incaricati della direzione dei Servizi da remoto stante la situazione emergenziale dovuta al COVID - 19. Nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance il punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi è stabilito in un peso nella valutazione complessiva del 40%.

Dai suddetti colloqui, e dalla documentazione esibita a supporto e dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi, emerge un grado di raggiungimento degli obiettivi, per l'anno 2019, nel modo seguente:

- **Servizio AA.GG. - R.U. e informatiche**
Dott.ssa Vignoli Ivana
Obiettivi assegnati n. 9;
Percentuale raggiungimento 2019: 100%;
Valore espresso in quarantesimi 40/40;
- **Servizi alla persona - P.I. - Cultura sport e turismo**
Dott.ssa Cungi Michela
Obiettivi assegnati n. 45;
Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 97,85%;
Valore espresso in quarantesimi 39,12/40;
- **Servizi Finanziari**
Dr. Bergamaschi Marco
Obiettivi assegnati n. 6;
Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 100%;
Valore espresso in quarantesimi 40/40;
- **Servizio P.M.**
Dott.ssa Michelini Enrica
Obiettivi assegnati n. 8;
Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 95%;
Valore espresso in quarantesimi 38/40;
- **Servizio Urbanistica e Commercio**
Arch. Ristori Samuela
Obiettivi assegnati n. 12;
Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 91,66%;



Valore espresso in quarantesimi 36,66/40;

- Servizio LL.PP.

Ing. Rossi Guido

Obiettivi assegnati n. 14;

Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 82,30%;

Valore espresso in quarantesimi 32,92/40

- Servizio Manutenzione

Geom. Baracchi Gianni (dal 01.01.2019 al 22.09.2020)

Obiettivi assegnati n. 8;

Percentuale raggiungimento obiettivi esercizio 2019 : 100%;

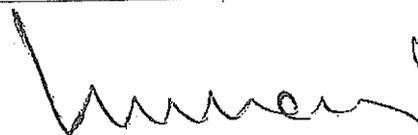
Valore espresso in quarantesimi 40/40.

La Dott.ssa Cungi Michela a cui è stata conferita ad interim la direzione di due unità operative viene valutata solamente per il servizio "Servizi alla persona - P.I. - Cultura Sport e Turismo.

4. Valutazione della performance relativa ai comportamenti

Il N.d.V. in applicazione delle modalità di valutazione previste dal paragrafo 6. del sistema di misurazione e valutazione della performance descritte nella scheda che fa parte del suddetto paragrafo ha proceduto alla compilazione della scheda relativa ai comportamenti. I campi di cui è composta la suddetta scheda sono quelli relativi al quadro che segue.

Capacità di rispettare (e far rispettare ai propri collaboratori) le norme, le procedure e le disposizioni senza indulgere in eccessivi formalismi e promuovendo la qualità del servizio Max punti 5	
Capacità di rendere operativa la programmazione del servizio facendo fronte con flessibilità agli eventuali imprevisti e garantendo la progressiva evoluzione delle proprie attività nel rispetto dei tempi e delle scadenze Max punti 5	
Capacità di motivare e responsabilizzare, coinvolgere e far crescere professionalmente il personale assegnato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro ed una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro Max punti 10	
Capacità di gestione delle risorse economiche e dei mezzi tecnici assegnati e introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa Max punti 7	
Capacità di interagire e di collaborare con gli altri responsabili di servizio, al fine di favorire il coordinamento e l'integrazione tra diversi servizi e di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi Max Punti 10	
Capacità di introdurre innovazioni tecnologiche e/o semplificazioni procedurali, seguendo la gestione operativa, riprogettazione dei processi amministrativi Max punti 5	
Orientamento all'utenza. Scelta e combinazione ottimale dei canali di comunicazione gestione della relazione con l'utente Max punti 5	



Il N.d.V. ha proceduto alla compilazione delle schede di valutazione individuali per ogni Funzionario Responsabile di servizio come da schede allegate. Il NdV ha compilato le schede dopo un colloquio Informale con il Sindaco in videoconferenza nella giornata del 15.05.2020.

Nel suddetto colloquio è stata effettuata una disamina lunga, ampia, dettagliata e attenta dei comportamenti organizzativi tenuti nell'anno di competenza 2019 dai funzionari a cui è stata attribuita direzione di servizio. Il NdV ha provveduto poi alla compilazione delle singole schede dal risultato complessivo che segue:

• Dott.ssa Vignoli Ivana
Servizio AA.GG. - R.U. e informatiche
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 46/50

• Dott.ssa Cungi Michela
Servizio Politiche Giovanili
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 49/50

• Dr Bergamaschi Marco
Servizi Finanziari
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 47/50

• Dott.ssa Michelini Enrica
Polizia Municipale
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 46/50

• Arch. Ristori Samuela
Servizio Urbanistica e commercio
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 47/50

• Ing. Rossi Guido
Servizio LL. PP.
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 48/50

• Geom. Baracchi Gianni
Servizio Manutenzione
Punteggio complessivo assegnato come da scheda di valutazione.....Punti 35/50

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance individuale (scheda) ha un peso del 50% sulla valutazione della performance individuale complessiva.

5. Determinazione performance organizzativa 2019

Il N.d.V. ha quindi proceduto al calcolo della performance organizzativa. Attualmente secondo le linee guida della funzione pubblica del dicembre 2017, la performance organizzativa è riferita al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa, nel caso del Comune di Bibbiena a livello quindi di Servizio. Il sistema di misurazione che risale al 2011 identifica invece tale voce, che nella valutazione complessiva pesa per il 10%, come una integrazione della performance relativa ai comportamenti che il sistema di misurazione e valutazione della performance viene definito con riferimento ad ogni elemento di giudizio in possesso del N.d.V. e/o a rilevazioni dell'utenza, che non sono altro che le indagini di custom satisfaction.



6. Computo della performance individuale complessiva relativa all'anno 2019

Espletate le tre singole fasi di misurazione e valutazione della performance ossia di verifica del loro raggiungimento, misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti e la performance in base ai , il N.d.V. ha proceduto, in applicazione dell'art. 14 comma 4 lett. e) del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 (Decreto Brunetta) come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 (decreto Madia), alla redazione del quadro complessivo annuale dei fattori di misurazione e valutazione della performance individuale annuale relativa ai Funzionari incaricati della direzione di Servizi. Il quadro complessivo con evidenziate le risultanze della sommatoria dei risultati delle singole tre fasi previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, risulta essere il seguente:

Funzionario/servizio	Raggiungimento obiettivi	Punteggio in quarantesimi	Punteggio Relativo ai Comportamenti	Integrazioni Competenze	Performance individuale anno 2019
Dott.ssa Vignoli Ivana Servizio AA.GG. - R.U. e informatiche	100%	40/40	46/50	10/10	96/100
Dott.ssa Cungi Michela Servizio Politiche Giovanili	97,82%	39,12/40	49/50	10/10	98,12/100
Dr. Bergamaschi Marco Servizi Finanziari	100%	40/40	47/50	10/10	97/100
Dott.ssa Michelini Enrica Servizio PM	94%	38/40	46/50	10/10	94/100
Arch. Ristori Samuela Servizio Urbanistica Commercio	91,66%	36,66/40	47/50	10/10	93,66/100
Ing. Rossi Guido Servizio LL.PP.	82,30%	32,82/40	48/50	10/10	90,82/100
Geom. Baracchi Gianni (dal 01.01.2019 al 22.09.2019) Servizio Manutenzione	100%	40/40	35/50	10/10	85/100

7. Conclusioni attività di valutazione esercizio 2019

Il N.d.V. per quanto concerne la retribuzione di risultato dei funzionari responsabili di area/settore/servizio ai sensi dell'art. 15 comma 4 del ccnl 21.05.2018 - Funzioni Locali l'importo relativo all'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. In pratica la retribuzione di risultato dei funzionari viene calcolata scorpendo un importo non superiore al 15% della somma tra indennità di risultato e indennità di posizione complessiva suddividendo l'importo destinato alla retribuzione di risultato dell'anno 2019 per la somma delle performance individuali annuale conseguita da tutti i funzionari e moltiplicando il quoziente ottenuto per la performance individuale annuale conseguita da ogni funzionario. Ovviamente la retribuzione di risultato calcolata con le modalità descritte, va rapportato al periodo dell'anno 2019 di servizio come responsabile di unità operativa.

Il NdV resta in attesa ai fini della ultimazione delle attività di misurazione e valutazione della performance, della relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 da redigere secondo le linee guida emanate dall' A.N.A.C. (ex CIVIT) ed approvate con deliberazione n. 5/2011 e della relativa

deliberazione della G.C. di approvazione, al fine di predisporre rapidamente il documento di validazione della relazione della performance ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 6 del succitato D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 quale condizione inderogabile prevista dalla legge, per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Il NdV segnala la normativa prevista dall'art. 14 comma 4 punto c) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 secondo la quale, la relazione sulla performance debba essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

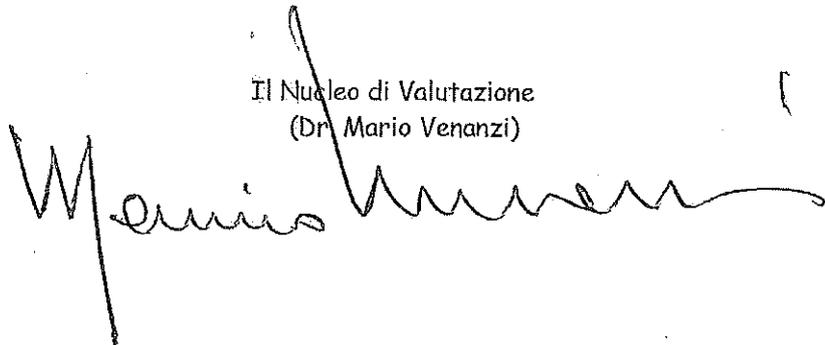
Si allegano n. 6 schede di misurazione e valutazione della performance, redatte in conformità allo schema previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance in vigore, dei seguenti funzionari:

- Dott.ssa Vignoli Ivana;
- Dott.ssa Cungi Michela;
- Dr. Bergamaschi Marco;
- Dott.ssa Michelini Enrica;
- Arch. Ristori Samuela;
- Ing. Rossi Guido;
- Geom. Baracchi Gianni.

Letto confermato e sottoscritto.

Bibbiena, li 15.06.2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Mario Venanzi)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mario Venanzi', is written over the typed name and title. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.