



Comune di Cecina
Provincia di Livorno

Organismo Indipendente di valutazione

Valutazione prestazioni dirigenziali

anno 2011



Comune di Cecina
Provincia di Livorno

L'anno duemiladodici, il giorno 5 del mese di novembre nella sede comunale di Piazza Carducci , alle ore 13,00 si è tenuto un incontro, al quale hanno partecipato :

dott. Luca del Bene - O.I.V.

dott. Salvatore Giangrande– Segretario - Direttore Generale

Preliminarmente si è proceduto all'esame della documentazione funzionale alla valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, relativa all'anno 2011.

L'attività di analisi ha preso avvio dagli atti formali della programmazione e delle verifiche conseguenti .

Si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni individuali della dirigenza del Comune di Cecina prevede due assi , a cui si intende ancorare la valutazione delle prestazioni individuali:

1. l'asse del rapporto obiettivi/risultati, per rafforzare la responsabilità dei vertici dirigenziali nell'attuazione effettiva degli indirizzi concordati con gli organi di direzione politica (è stato attribuito a questo asse un peso pari al 70% del punteggio totale, con l'intendimento di aumentarlo man mano che crescerà la capacità del sistema comunale complessivo di definire obiettivi sufficientemente chiari e misurabili),
2. l'asse dei comportamenti organizzativi, per rafforzare la diffusione di comportamenti manageriali adeguati alle nuove responsabilità gestionali (restante 30%).

Gli obiettivi oggetto della valutazione sono individuati con riferimento ai progetti e/o alle attività più rilevanti contenuti nel PEG, negoziati all'inizio del periodo con la Direzione Generale e formalizzati.

Relativamente al primo -asse di valutazione, rapporto obiettivi/risultati ,si sono quindi esaminati :

il Bilancio di Previsione 2011 approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 25 del 22/02/2011 con il quale la programmazione dell'Ente è stata suddivisa cercando di seguire, per quanto possibile, l'organigramma dirigenziale e degli Assessorati, cui corrisponde una certa omogeneità di attività,

I programmi delineati sono i seguenti:

- 1 - Affari legali
- 2 - Innovazione
- 3 - Segreteria amministrativa e comunicazione
- 4 - Gestione personale
- 5 - Finanza e contabilità
- 6 - Anagrafe, stato civile, elettorale e leva
- 7 - Polizia locale
- 8 - Istruzione e cultura
- 9 - Sociale
- 10 - Gestione territorio
- 11 - Patrimonio e opere pubbliche
- 12 - Programmazione economica
- 13 - Aziende partecipate

Nella relazione previsionale e programmatica viene confermato quale indirizzo fondamentale da perseguire da parte della struttura organizzativa “l'ottimizzazione delle risorse disponibili e quindi il maggior sviluppo qualitativo possibile dei servizi offerti alla cittadinanza.”

Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 25.02.2011 che prevede al punto 2 “ di individuare in questa fase gli obiettivi in quelli denominati “comuni” nel documento allegato “C”, data la loro valenza generale e attualità nella dinamica operativa, oltre a quelli direttamente previsti e scaturenti dagli atti generali di programmazione dell'amministrazione, in particolare nella relazione previsionale e programmatica, riservandosi la formale integrazione e specificazione;

al punto 3 di approvare, quali linee guida di riferimento dell'azione amministrativa in generale, l'economicità, l'efficienza e l'efficacia nella prefigurazione desumibile dal documento del Direttore Generale allegato "D";
 al punto 4 Di riservarsi la formale integrazione e specificazione

La fase di completa definizione degli obiettivi ha trovato concreta formalizzazione nella deliberazione della Giunta Comunale n. **160 del 29.07.2011**, e si è posta all'interno del percorso di definizione del ciclo di gestione della performance previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009. Partendo dalle Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione, sono state definite le azioni strategiche delineate dall'Amministrazione Comunale, rapportandole al Piano Obiettivi, nel quale si realizza il collegamento tra di esse e le azioni concrete volte al loro perseguimento, con l'allocazione delle risorse, la determinazione degli indicatori di risultato e la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi. In tale contesto il piano dettagliato degli obiettivi 2011, si è configurato come risultato di un complesso percorso di confronto e condivisione tra Assessori, Dirigenti e Segretario - Direttore Generale, con il supporto del Settore Gestione Risorse, e si è estrinsecato nella formalizzazione degli obiettivi specifici, che di fatto hanno trovato materiale concretizzazione nella quotidianità operativa dei settori, rivestendo valenza esclusivamente ricognitoria e di riferibilità formale;

riportiamo sinteticamente gli obiettivi per settore :

	OBIETTIVI DI GESTIONE	Nome e cognome del Responsabile
ATTIVITA' LEGALI	<p>OBIETTIVO 1 CONSULENZA LEGALE AI DIVERSI SERVIZI COMUNALI ED AGLI ORGANI ISTITUZIONALI DEL COMUNE</p> <p>OBIETTIVO 2 SUPPPORTO NEL DISIMPEGNO DI ATTIVITA' AFFERENTI LE NOVITA' INTRODOTTE DAL D.LGS N. 150/2009 E DALLA LEGGE N. 183/2010</p> <p>OBIETTIVO 3 SUPPPORTO ALL'ATTIVITA' DEL DIRETTORE GENERALE</p>	Dott.Salvatore Giangrande

<p>SEGRETERIA AMMINISTRATIVA</p>	<p>OBIETTIVO 1 ADEGUAMENTO DELLA MODULISTICA AL REGOLAMENTO DI ESECUZIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI</p> <p>OBIETTIVO 2 SUPPORTO IN ORDINE ALLE DINAMICHE DELLA CONTRATTUALISTICA IN CORRELAZIONE A PROCEDIMENTI STRATEGICI PER L'ENTE</p> <p>OBIETTIVO 3 SUPPORTO ALLA FORMALIZZAZIONE DEGLI ATTI CORRELATI ALLA REALIZZAZIONE DEL PORTO TURISTICO</p>	<p>Dott.ssa Cheli Alessandra</p>
<p>GESTIONE RISORSE</p>	<p>OBIETTIVO 1 RECUPERO EVASIONE FISCALE</p> <p>OBIETTIVO 2 GESTIONE PERFORMANCE</p> <p>OBIETTIVO 3 RIDUZIONE SINISTROSITA'</p>	<p>Dott. Stefanini Eugenio</p>
<p>SERVIZI ALLA PERSONA</p>	<p>OBIETTIVO 1 ATTIVITA' CULTURALI ED EDUCATIVE ACCRESCIMENTO DELLO STANDARD DEI SERVIZI OFFERTI IN AMBITO CULTURALE E RIPROPOSIZIONE DELL'EVENTO CULTURALE "UN PARCO DI AUTORI"</p> <p>OBIETTIVO 2 PUBBLICA ISTRUZIONE: RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA E ADEGUAMENTO ALLE NORMATIVE REGIONALI</p> <p>OBIETTIVO 3_ POLITICHE SOCIALI ED ABITATIVE: OTTIMIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI EMERGENZA ABITATIVA E DELLE PRESTAZIONI RESE AI NON ABBIENTI:</p>	<p>Dott.ssa Mariangela Arnavas</p>
<p>GESTIONE DEL TERRITORIO</p>	<p>OBIETTIVO N. 1 COSTITUZIONE DEL SISTEMA INFORMATICO TERRITORIALE</p> <p>OBIETTIVO N. 2 VARIANTE AL PIANO PARTICOLAREGGIATO DELLA COSTA</p> <p>OBIETTIVO N. 3 REVISIONE E GESTIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI</p>	<p>Arch. Marco Baggiani</p>
<p>SVILUPPO ECONOMICO</p>	<p>OBIETTIVO 1 COSTITUZIONE SUAP</p> <p>OBIETTIVO 2 RIORDINO ARCHIVIO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE</p>	<p>Dott. Stefano Bezzini</p>

OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO	OBIETTIVO N. 1 IMPLEMENTAZIONE LIVELLI DI SICUREZZA SUI CANTIERI DI LAVORO OBIETTIVO N.2 RIQUALIFICAZIONE DEL CENTRO URBANO OBIETTIVO N. 3 GARANTIRE IL RISPETTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE	Arch. Renato Gori
SERVIZI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	OBIETTIVO 1 ATTIVITA' RICOGNITORIA DEL PATRIMONIO DELL'ENTE OBIETTIVO 2 IMPLEMENTAZIONE" VOIP", "DEX GATE" E "MOBILE/MOBILE" ED ATTIVITA' STRAORDINARIA DI SUPPORTO INTERSETTORIALE PER LE ATTIVITA' DEL SUAP E DEL SIT OBIETTIVO N. 3 ADEGUAMENTO DELLA MODULISTICA PER GLI APPALTI DI LAVORI PUBBLICI ALLA NORMATIVA SOPRAVVENUTA E AL REGOLAMENTO DI ESECUZIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	Dott. Rocchi Roberto
POLIZIA MUNICIPALE	OBIETTIVO 1 INTENSIFICAZIONE ATTIVITA' DI CONTROLLO SUL TERRITORIO OBIETTIVO 2 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA OBIETTIVO 3 ORGANIZZAZIONE DI CORSI GRATUITI DI EDUCAZIONE STRADALE PRESSO LE SCUOLE SECONDARIE	Dott. Vincenzo Cerrone

Altri documenti esaminati:

- la **ricognizione dello Stato di Attuazione dei programmi e degli equilibri generali di bilancio** approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 97 del 27/11/2011 in particolare le relazioni dei dirigenti ;
- il **Rendiconto della Gestione approvato** con Delibera del Consiglio Comunale n. 32 del 26/04/2012;
- Il **referto del controllo di gestione anno 2011** approvato con delibera di Giunta Comunale n 9 del 27/01/2012.

La metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti

Per l'attribuzione del risultato ai dirigenti riferito all'annualità 2011, si opererà in conformità alle previsioni del sistema di valutazione delle prestazioni individuali della dirigenza del Comune di Cecina, che prevede a tal fine due assi:

3. l'asse del rapporto obiettivi/risultati, per rafforzare la responsabilità dei vertici dirigenziali nell'attuazione effettiva degli indirizzi concordati con gli organi di direzione politica (è stato attribuito a questo asse un peso pari al 70% del punteggio totale, con l'intendimento di aumentarlo man mano che crescerà la capacità del sistema comunale complessivo di definire obiettivi sufficientemente chiari e misurabili),
4. l'asse dei comportamenti organizzativi, per rafforzare la diffusione di comportamenti manageriali adeguati alle nuove responsabilità gestionali (restante 30%).

E' inoltre prevista la possibilità di una riparametrazione nel corso dell'anno (a conclusione del primo semestre) per tenere conto delle eventuali variazioni del contesto.

Per quanto riguarda i comportamenti organizzativi, la valutazione si baserà su una serie di indicatori raggruppati in tre grandi categorie di capacità proprie del ruolo manageriale:

- capacità organizzative
- capacità gestionali
- capacità di relazione.

A ciascun indicatore adottato corrispondono quattro livelli di intensità, declinati attraverso altrettanti descrittori che consentono l'attribuzione di un punteggio da 1 a 5.

Per quanto riguarda entrambi gli assi, la valutazione sarà effettuata dal Direttore e validata dall'OIV per tutti i dirigenti del Comune di Cecina.

Il punteggio ottenuto da ciascun dirigente sarà costituito dalla somma dei punteggi ottenuti sui due assi.

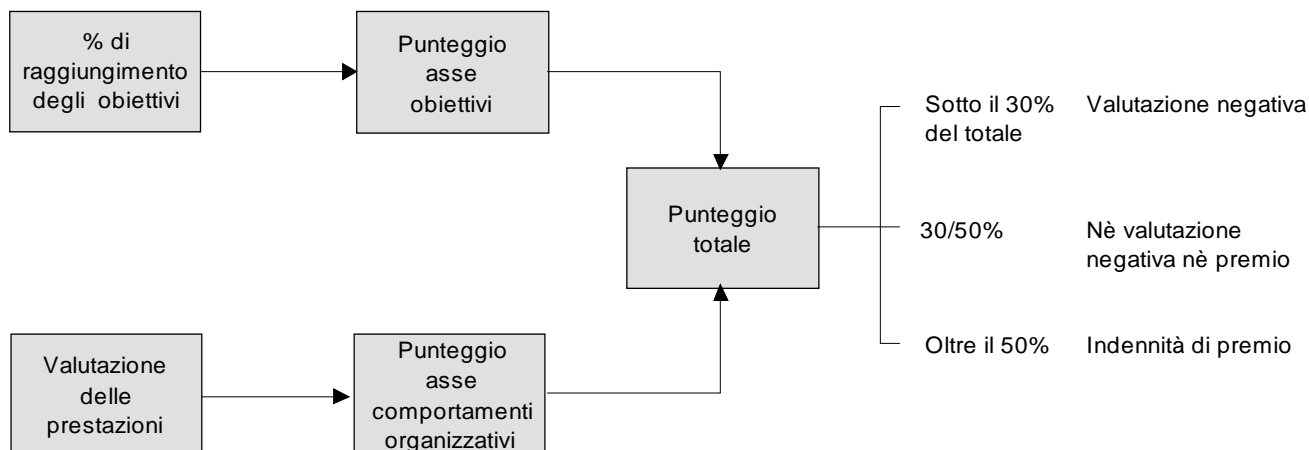
In particolare, in coerenza con la metodologia in precedenza adottata dal Nucleo di Valutazione, sull'asse della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, alla luce del peso assegnato a ciascun obiettivo e della percentuale di raggiungimento (tenendo conto dell'eventuale riparametrazione avvenuta durante l'esercizio) sarà assegnato un punteggio da 0 a 10.

Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi le categorie di capacità proprie del ruolo manageriale oggetto di valutazione sono tre e, per ciascuna di esse, sono previste più dimensioni oggetto di valutazione. Complessivamente le dimensioni in gioco sono 10 (dalla lettera A alla lettera L) per ciascuna di esse è possibile assegnare un punteggio da 1 a 5 (la valutazione totale può pertanto oscillare da 10 a 50). La media aritmetica del punteggio ottenuto da ciascun dirigente è poi espressa in decimi e consente di stabilire il punteggio ottenuto da ciascuno nella valutazione dei comportamenti organizzativi.

In termini di valutazione complessiva delle prestazioni individuali dei dirigenti del Comune di Cecina le regole generali di gestione sono le seguenti:

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa, con le conseguenze previste in proposito dalla normativa vigente;
- l'accesso all'indennità di risultato è posizionato al 50% del punteggio massimo ottenibile;
- tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all'indennità;
- per i punteggi superiori al 50%, l'indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto (con una logica punto-a-punto o per fasce).

Lo schema di base su cui sviluppata la valutazione delle prestazioni individuali della dirigenza dell'ente è il seguente:



Al disimpegno delle attività di valutazione provvederà il Direttore Generale, che, in questa fase attuativa delle nuove riferibilità soggettive ed oggettive previste dal D. Lgs. 150/2009, in attesa di una completa revisione degli strumenti di misurazione e dell'attualizzazione della normativa regolamentare in materia di organizzazione, provvederà a sottoporre la proposta di valutazione delle prestazioni dirigenziali per la validazione all'istituto OIV. Il sindaco provvederà poi all'adozione del previsto provvedimento attributivo, in coerenza con le risultanze delle suddette attività.

Conclusioni dell'OIV

Avuto riguardo al sistema di valutazione previsto per il primo asse obbiettivi/risultati, per l'anno 2011 si evidenzia che i dirigenti stessi hanno concordato una specificazione di alcuni obbiettivi considerati prioritari e condivisi anche con l'amministrazione.

In linea generale, dal riscontro della documentazione esaminata, l'OIV ritiene di poter formulare un giudizio generale positivo sull'attività svolta dalla Dirigenza.

In particolare i dati positivi sull'attuazione degli obbiettivi e programmi rappresentati nella fase di ricognizione al 30 settembre 2011, per quali si evidenzia un grado di dettaglio che rileva una significativa attività di analisi e rappresentazione dello stato di attuazione dei programmi da parte dei Dirigenti, trovano poi un riscontro analogo nel conto consuntivo 2011 (dato confermato anche dalla positiva chiusura dell'esercizio 2011 con un avanzo di amministrazione e dal rispetto del patto di stabilità).

La disamina e l'incrocio dei dati offerti dalla documentazione soprarichiamata consente quindi di poter valutare positivamente l'attività svolta, senza significativi scostamenti fra i vari dirigenti, assegnando pertanto a ciascuno di essi l'attribuzione di un punteggio omogeneo pari al 100 %.

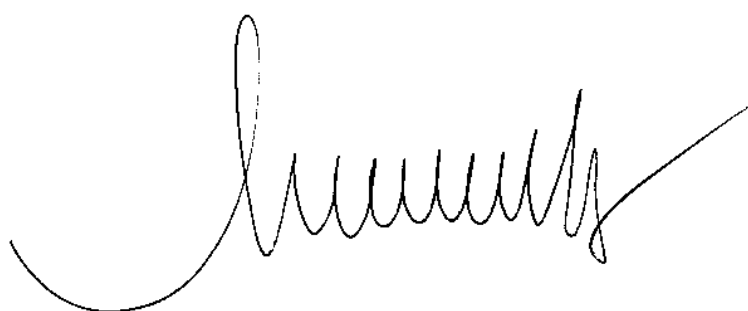
Per quanto attiene al secondo asse di valutazione, comportamenti organizzativi, l'OIV prende atto che il Direttore Generale ha predisposto le schede di valutazione riferite a ciascun dirigente, che, visionate e fatte proprie, si allegano al presente verbale.

Sulla base dello schema descritto il punteggio in decimi raggiunto da ciascun dirigente nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi e nella valutazione delle prestazioni viene ponderato con il peso assegnato a ciascuna delle due componenti e quindi, mediante il calcolo della media ponderata viene determinato il punteggio totale ottenuto. Se il punteggio è compreso tra 5 e 10 il dirigente ottiene il premio di risultato che viene determinato (con la modalità punto a punto) mediante la ripartizione del fondo disponibile tra i dirigenti che hanno ottenuto un punteggio totale compreso in tale intervallo.

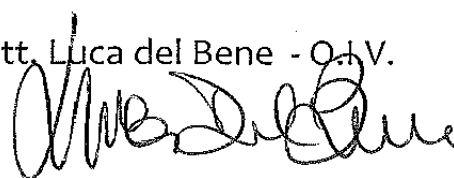
L'OIV verifica la corretta ed omogenea applicazione del metodo di valutazione adottato dall'ente. Alcune considerazioni devono essere effettuate invece circa gli effettivi risultati registrati. Pur condividendo il processo di determinazione degli obiettivi dal punto di vista della dinamica organizzativa, l'OIV esprime l'esigenza di approfondire la tematica dell'individuazione degli obiettivi, sia dal punto di vista qualitativo, che da quello relativo ai target di riferimento. Pur essendo teoricamente possibile, un grado di raggiungimento degli obiettivi uniforme e generalizzato pari al 100% induce un apprezzamento più attento del reale funzionamento dell'ente e dei contenuti del processo di programmazione. Si ricorda altresì che la differenziazione delle valutazioni è principio auspicato anche dal d.lgs. 150/09 e, pur non dovendo essere perseguita a prescindere dalle situazioni reali, è condizione operativamente probabile e ricercata come principio che consente l'apprezzamento del diverso apporto funzionale dei responsabili e contrasto alla ricerca dell'uniformità a fronte di diversità reali, in nome di un presunto equilibrio organizzativo che rende la valutazione iniqua.

... omissis

dott. Salvatore Giangrande– Segretario direttore generale

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Salvatore Giangrande. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'S' and a long, sweeping tail.

dott. Luca del Bene - O.I.V.

A smaller, handwritten signature in black ink, likely belonging to Luca del Bene. The signature is more compact and cursive than the one to its left.