



Comune di Cecina
Provincia di Livorno

Organismo di valutazione

Valutazione prestazioni dirigenziali

anno 2012



Comune di Cecina
Provincia di Livorno

L'anno duemiladodici, il giorno 22 del mese di MAGGIO nella sede comunale di Via Landi , alle ore 09,00 si è tenuto un incontro, al quale hanno partecipato :

dott. Luca del Bene - O.V.

dott. Salvatore Giangrande– Segretario Direttore generale

dott.ssa Daniela Galluzzi – attività Legali

dott.ssa Benedetta Fornai – attività legali

Preliminarmente si è proceduto all'esame della documentazione funzionale alla valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, relativa all'anno 2012.

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 2012 approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 55 del 27/06/2012 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. 106 del 29/06/2012 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 degli obiettivi, nella correlazione funzionale alle naturali esigenze, a seguito anche delle ulteriori proposte del Direttore, conseguenti alle risultanze degli incontri con i Responsabili dei Settori";

La fase di completa definizione degli obiettivi ha trovato concreta formalizzazione nella deliberazione della Giunta Comunale n. **170 del 10/10/2012**, 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 2012, è stato il risultato di un complesso percorso di confronto e condivisione tra Assessori, Dirigenti e Segretario - Direttore Generale, 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
SEGRETERIA AMMINISTRATIVA	<p>OBIETTIVO 1 MIGLIORARE L'EFFICIENZA DELLE PROCEDURE DI GARA PESO 40%</p> <p>OBIETTIVO 2 SEMPLIFICAZIONE , TRASPARENZA, RIDUZIONE CARTACEO PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 3 AGGIORNAMENTO NORMO GIURISPRUDENZIALE A PERSONALE INTERNO DEL SETTORE PESO 30%</p>	Dott.ssa Cheli Alessandra

GESTIONE RISORSE	<p>OBIETTIVO 1 MIGLIORAMENTO EFFICIENZA TRIBUTI ACCERTATI PESO 40%</p> <p>OBIETTIVO 2 ULTERIORE OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E STRUMENTALI CORRELATE ALLA UNITÀ ORGANIZZATIVA “SERVIZI FINANZIARI” PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 3 MIGLIORAMENTO DELL’EFFICIENZA NELLA GESTIONE DI NUOVE ATTIVITÀ ECONOMICHE PESO 30%</p>	Dott. Stefanini Eugenio
SERVIZI ALLA PERSONA	<p>OBIETTIVO 1 POTENZIAMENTO DEI SERVIZI AL PUBBLICO DELLA BIBLIOTECA COMUNALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI SERVIZI PER I GIOVANI PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 2 INTEGRAZIONE SCOLASTICA DEI SOGGETTI DISABILI PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 3_ OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALLA LUCE DELLA NOVELLATA CONTRATTUALISTICA PESO 40%</p>	Dott.ssa Mariangela Arnavas
GESTIONE DEL TERRITORIO	<p>OBIETTIVO N. 1 ISTITUZIONE DEL SISTEMA INFORMATICO TERRITORIALE PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO N. 2 REVISIONE REGOLAMENTO URBANISTICO PESO 40%</p> <p>OBIETTIVO N. 3 VARIANTE AL PIANO PARTICOLAREGGIATO DELLA COSTA (PPC) PESO 30%</p>	Arch. Marco Baggiani
SVILUPPO ECONOMICO	<p>OBIETTIVO 1 SPORTELLO UNICO ATTIVITÀ PRODUTTIVE – INCREMENTO DELLE PRATICHE GESTITE ATTRAVERSO L’AREA RISERVATA PESO 50%</p> <p>OBIETTIVO 2 EFFETTUAZIONE CONTROLLI SULLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 3 PROGRAMMAZIONE COMUNALE DELLE NUOVE FARMACIE PESO 20%</p>	Dott. Stefano Bezzini

<p>OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO</p>	<p>OBIETTIVO N.1 RIQUALIFICAZIONE DEL CENTRO URBANO PESO 40%</p> <p>OBIETTIVO N.2 MANTENIMENTO STANDART QUALITATIVI DEL SERVIZIO CIMITERIALE PESO 20%</p> <p>OBIETTIVO N. 3 RIPRISTINO DELLA FRUIBILITA' DELLE STRUTTURE SCUOLA MATERNA "L'AQUILONE" E "PALAZZETTO DELLO SPORT" (obiettivo condiviso con il sett. serv. attiv. amm.ve) PESO 40%</p>	<p>Arch. Renato Gori</p>
<p>SERVIZI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE</p>	<p>OBIETTIVO 1 RIPRISTINO DELLA FRUIBILITA' DELLE STRUTTURE SCUOLA MATERNA "L'AQUILONE" E "PALAZZETTO DELLO SPORT" (obiettivo trasversale con settore OOPP e patrimonio) PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 2 REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA UTILIZZABILE VIA WEB CHE ABILITI ESCLUSIVAMENTE DETERMINATI E SPECIFICI SOGGETTI ALLA CONSULTAZIONE DEGLI ARCHIVI COMUNALI DA POSTAZIONI REMOTE PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO N. 3 AGGIORNAMENTO DEGLI ARCHIVI ANAGRAFICI PESO 40%</p>	<p>Dott. Rocchi Roberto</p>
<p>POLIZIA MUNICIPALE</p>	<p>OBIETTIVO 1 MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA NELLA CIRCOLAZIONE STRADALE PESO 40%</p> <p>OBIETTIVO 2 POTENZIAMENTO DELL'ATTIVITA' DI POLIZIA COMMERCIALE PESO 30%</p> <p>OBIETTIVO 3 APPROVAZIONE REGOLAMENTO "POLIZIA URBANA" PESO 30%</p>	<p>Dott. Graziano Costagli</p>

Altri documenti esaminati:

- la **ricognizione dello Stato di Attuazione dei programmi e degli equilibri generali di bilancio** approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 85 del 28/09/2012 in particolare le relazioni dei dirigenti ;
- il **Rendiconto della Gestione approvato** con Delibera del Consiglio Comunale n. 35 del 30/04/2013;
- Il **referto del controllo di gestione anno 2012** approvato con delibera di Giunta Comunale n 12 del 25/01/2013.

La metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti

Per l'attribuzione del risultato ai dirigenti riferito all'annualità 2012, 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.

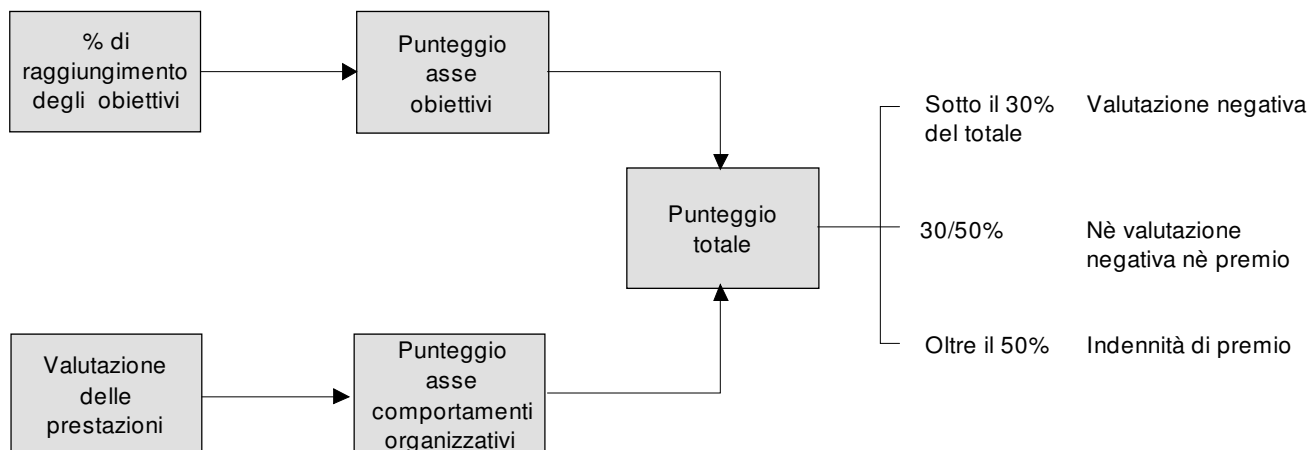
In particolare, in coerenza con la metodologia del vigente Sistema di Valutazione dei dirigenti, sull'asse della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, alla luce del peso assegnato a ciascun obiettivo e della percentuale di raggiungimento (tenendo conto dell'eventuale riparametrazione avvenuta durante l'esercizio) è 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:



In conformità ai contenuti della deliberazione A.N.AC., n. 123/2010, la proposta di valutazione dei dirigenti è stata effettuata dall'OV, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett e), che si è avvalso del supporto del Segretario-Direttore Generale e trasmessa al Sindaco .

A seguito della proposta, il sindaco provvederà all'adozione del previsto provvedimento attributivo, in coerenza con le risultanze delle suddette attività.

Conclusioni dell'OV

Avuto riguardo al sistema di valutazione previsto per il primo asse obbiettivi/risultati, per l'anno 2012 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'OV 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 2012, 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 2012 (dato confermato anche dalla positiva chiusura dell'esercizio 2012 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'OV 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 è stato 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'OV ha verificato 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'OV esprime l'esigenza di approfondire la tematica in merito all'individuazione degli obiettivi, sia dal punto di vista qualitativo, che da quello relativo ai target di riferimento, ribadendo la necessità di porre maggiore attenzione a tali aspetti. Ciò in ragione soprattutto di un livello di raggiungimento degli obiettivi sostanzialmente indifferenziato tra i responsabili e ad un livello elevato. Pur essendo la situazione sopra evidenziata teoricamente possibile, essa induce un apprezzamento più attento del reale funzionamento dell'ente e dei contenuti del processo di programmazione. Una più accurata selezione degli obiettivi, che si distinguano più decisamente da attività istituzionali o ampiamente consolidate ed un livello dei target che possa fungere da ulteriore stimolo all'azione di miglioramento (o mantenimento se del caso), appaiono oltremodo necessari. A tal fine, un processo di programmazione che implichi una dialettica maggiore da parte degli attori in gioco su questi temi potrebbe costituire fattore di miglioramento. 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.

Quindi l'OV approva le seguenti risultanze :

DIRIGENTE	Punteggio OBIETTIVI	Peso 70%	Punteggio COMPORAMENTO	Peso 30%	TOTALE
	Punt. Max 10	7	Punt max 50	3	
STEFANINI EUGENIO	10	7	34	2,04	9,04
GORI RENATO	10	7	34	2,04	9,04
ROBERTO ROCCHI	10	7	34	2,04	9,04
MARIANGELA ARNAVAS	10	7	33	1,98	8,98
ALESSANDRA CHELI	10	7	34	2,04	9,04
MARCO BAGGIANI	8,6	6,02	34	2,04	8,06
STEFANO BEZZINI	10	7	34	2,04	9,04



dott. Luca del Bello - O.V.