



## II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto l'art. 15, comma 4, del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto in via definitiva in data 1 aprile 1999, il quale testualmente recita:

*Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.*

Preso atto che le somme di cui all'art. 15, comma 2, saranno rese disponibili solo previa acquisizione della relazione a cura del Nucleo di Valutazione;

Dato atto che è stato stipulato il nuovo CCNL del personale dei livelli per il quadriennio 2002/2005, biennio economico 2002/2003 in data 22/01/2004, il quale ha provveduto a suddividere le risorse da destinare al fondo di produttività in risorse stabili e risorse variabili;

Considerato che dall'esame della relazione illustrativa e dagli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione esercizio 2012, si rileva un continuo sviluppo e miglioramento delle attività al fine di realizzare gli obiettivi dell'amministrazione comunale in un'ottica di riorganizzazione delle attività e di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse finanziarie e umane a disposizione, come illustrato nelle singole relazioni redatte dai responsabili di settore.

Considerato altresì che il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati ai vari servizi dell'ente risulta superiore all'80% con riferimento ai risultati attesi;

Ritenuto pertanto che si siano realizzate le condizioni per consentire di rendere disponibili le somme previste dall'art. 15, comma 2, del CCNL sottoscritto in data 1 aprile 1999;

### ACCERTA

Per le considerazioni e le motivazioni in premessa esposte e qui interamente riportate:

- 1) che gli importi previsti dal comma 1 lettera b) e dal comma 2, dell'art 15 del CCNL del 1 aprile 1999, possono essere resi disponibili perché si considerano realizzate le condizioni che ne consentono e ne giustificano la liberazione in seguito ai processi di riorganizzazione delle attività e di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse finanziarie e umane a disposizione nell'anno 2011 oltre che al raggiungimento di specifici obiettivi dell'amministrazione comunale;
- 2) di trasmettere il presente verbale alla Giunta Comunale per gli atti di propria competenza.

Sansepolcro, 18 maggio 2013

Il Nucleo di Valutazione  
dott. Giuseppe Rossi



# COMUNE DI SANSEPOLCRO

Provincia di Arezzo  
Via Matteotti 1- C.A.P. 52037



Comune di Sansepolcro  
REGISTRO UFFICIALE

0007587

20/05/2013

INGRESSO

Classifiche: 03.06

Al Dirigente  
Settore Risorse Umane  
Comune di Sansepolcro

OGGETTO: Attestazione raggiungimento risultati per anno 2012.

RICHIAMATO l'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 con il quale si stabilisce la necessità che in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

VISTA la delibera n. 19 del 28.01.2008 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il nuovo regolamento per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività;

VISTA la delibera n. 272 del 8.11.2012 con il quale la Giunta Comunale ha assegnato gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio 2012;

VISTE le relazioni dei dirigenti e dei responsabili incaricati di posizione organizzativa che illustrano il raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2012;

VISTE le schede di valutazione individuali di merito per la corresponsione del compenso incentivante la produttività redatte dagli stessi dirigenti e responsabili;

SI ATTESTA

il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli uffici e servizi con delibera n. 272/2012 nella misura prevista dalla fascia D dell'art. 5 del regolamento di questo Comune e si attesta la conclusione del processo di valutazione per l'anno 2012 nelle fasi indicate nello stesso regolamento.

Sansepolcro, 18/5/2013.

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Rossi Giuseppe

COMUNE DI SANSEPOLCRO  
NUCLEO DI VALUTAZIONE



*Comune di Sansepolcro*  
REGISTRO UFFICIALE

**0007588**

20/05/2013

INGRESSO

Classifiche: 03.06

RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
INERENTE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI  
OBIETTIVI DIRIGENZIALI

ESERCIZIO FINANZIARIO 2012

*Oh*

# COMUNE DI SANSEPOLCRO NUCLEO DI VALUTAZIONE

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2012

### **Premessa**

L'attività di valutazione riferita al 2012 si inserisce in un contesto organizzativo che vede già, nel Comune di Sansepolcro, da due anni l'applicazione del ciclo della performance così come disciplinato dal D. Lgs. 150/2009. Prima di procedere alla illustrazione dei processi valutativi il Nucleo ritiene opportuno, in via preliminare, segnalare all'Amministrazione gli elementi di criticità ancora presenti nell'impianto valutativo generale al fine di predisporre le opportune azioni per migliorare la gestione generale del ciclo delle performance.

Dalla documentazione predisposta dai vari responsabili di servizio e dai due dirigenti si evidenzia una disomogeneità nella programmazione degli obiettivi. Si rileva in alcuni servizi la presenza di obiettivi ambiziosi e sfidanti mentre in altri casi si rileva una assegnazione di obiettivi di carattere "ordinario". E' del tutto evidente che in alcuni casi tali circostanze derivino da difficoltà oggettive sia in ordine alla carenza di personale sia in ordine alla carenza di risorse finanziarie, tuttavia, si ritiene che da questo punto di vista debba essere fatto un ulteriore sforzo in termini di programmazione degli obiettivi.

Altro elemento che si reputa opportuno segnalare riguarda la sfida della digitalizzazione e della trasparenza. Tali sfide sono oggi contenute in termini normativi nel Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e nel Decreto Trasparenza (D.Lgs. 33/2013 che altro non è che la raccolta sistematica di norme già presenti nell'ordinamento). Dalla analisi dei documenti di programmazione dell'ente si ricava come tali "sfide organizzative" siano poco presenti negli obiettivi gestionali assegnati ai vari servizi.

Da ultimo è doveroso segnalare la necessità di migliorare il processo di valutazione attraverso il progressivo adeguamento alle indicazioni normative presenti nel D.Lgs. 150/2009. Si segnala al riguardo l'assenza di uno specifico riferimento alla "performance organizzativa" che dovrebbe essere uno degli elementi cardine di valutazione sia delle attività dei dipendenti sia delle attività dei dirigenti. Altro elemento non adeguatamente considerato nel processo valutativo riguarda la valutazione della capacità di differenziazione valutativa specificatamente prevista dal D. Lgs. 150/2009 nella valutazione dirigenziale.

Il Nucleo di Valutazione, tuttavia, ritiene che l'Ente abbia cercato di migliorare in questi ultimi anni i processi di valutazione, soprattutto, con riferimento alle schede di monitoraggio degli obiettivi. Altro sforzo che si nota è quello di migliorare i documenti di programmazione strategica con l'individuazione di obiettivi specifici da declinare poi in obiettivi per i singoli servizi.

### **Metodologia valutativa**

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto ad una attenta analisi degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti. L'Ente ha assegnato ai dirigenti in sede di adozione del Piano Esecutivo di Gestione (Deliberazione di Giunta Comunale n. 272/2012) specifici obiettivi, per ogni singolo obiettivo è stato previsto uno indicatore di risultato che determina il raggiungimento o meno dell'obiettivo specifico.

L'ente ha predisposto una relazione generale sulla produttività e il conseguimento degli obiettivi nella quale sono stati inseriti i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario 2012. L'analisi effettuata risulta molto articolata e corredata di un notevole numero di indicatori che evidenziano le

attività svolte dai vari servizi dell'ente. Nello specifico di particolare utilità sono risultate le tabelle di comparazione con riferimento ai risultati attesi fra l'esercizio 2011 e l'esercizio 2012.

Il Nucleo interno di valutazione, dunque, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D.Lgs, n. 150/2009, "...propone , sulla base del sistema di cui all'art.7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi...".

### **Considerazioni generali**

Il Nucleo di valutazione esprime, innanzitutto, un giudizio sostanzialmente positivo sull'attività svolta dai dirigenti nel corso dell'esercizio finanziario 2012. Gli obiettivi di maggior rilievo sono stati tutti raggiunti. L'esposizione dei risultati contenuta nella relazione evidenzia, tuttavia, in alcuni casi una eccessiva sinteticità dei dati che non consente una analisi molto approfondita delle specifiche situazioni. Lo sforzo effettuato nell'esercizio finanziario 2012 evidenzia una volontà di esporre i risultati raggiunti partendo anche da analisi di tipo economico finanziario, tuttavia, prevale ancora una parte descrittiva preponderante che impedisce una rigorosa analisi dei dati. A tal fine si suggerisce di migliorare le schede di presentazione degli obiettivi cercando di uniformarle in tutti i servizi e di collegarle ad elementi contabili di bilancio che ne possano far evidenziare anche gli aspetti di tipo economico finanziario.

Come già segnalato nella precedente relazione riferita all'esercizio 2011 si ritiene opportuno segnalare anche la necessità di predisporre obiettivi di performance collegati a

- meccanismi di verifica di gradimento da parte dell'utenza;
- implementazione delle attività di innovazione digitale;
- meccanismi di verifica delle razionalizzazioni.

### **Valutazioni Individuali**

#### Dott. Bragagni Luca

Gli obiettivi specifici assegnati sono stati sostanzialmente raggiunti così come indicato nella relazione in allegato n. 1.

In relazione ai "comportamenti organizzativi" non si segnalano particolari elementi di criticità. In allegato si riporta la scheda individuale di valutazione.

#### Ing. Veneziani Remo

Gli obiettivi specifici assegnati sono stati tutti raggiunti così come indicato nella relazione in allegato n. 1.

In relazione ai "comportamenti organizzativi" non si segnalano particolari elementi di criticità. In allegato si riporta la scheda individuale di valutazione.

### **Considerazioni finali**

Il Nucleo di Valutazione in relazione alla attività di valutazione riferita all'esercizio finanziario 2012 esprime un giudizio sostanzialmente positivo.

Sansepolcro, 18/5/2013.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
(dott. Giuseppe Rossi)



**SCHEDA DI VALUTAZIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2012**

**DIRIGENTE: DOTT. BRAGAGNI LUCA**

**RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

<b>Efficienza</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi nel rapporto risorse assegnate/prestazioni	9
<b>Efficacia</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi nel rapporto prestazioni/ loro qualità	9
<b>Contrazione dei tempi</b>	<b>Punteggio da 1 a 15</b>
Rispetto dei tempi assegnati (max 5 punti)	5
Gestione delle procedure (rapporto mezzi/tempi) (max 5 punti)	4
Tempestività delle comunicazioni (max 5 punti)	5
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>

Il punteggio attribuito sarà considerato utile per la valutazione nella percentuale del 70%

**CAPACITA' ORGANIZZATIVA**

<b>Collaborazione con le posizioni apicali dell'Ente (dirigenti e posizioni organizzative tutte)</b>	<b>Punteggio da 1 a 15</b>
Partecipazione personale agli incontri periodici (max 5 punti)	5
Ricettività delle proposte dei colleghi (max 5 punti)	5
Capacità di mettere in comunicazione i vari settori e/o le varie unità operative dell'ente (max 5 punti)	5
<b>Adattamento personale ai cambiamenti strutturali, tecnologici ed organizzativi del proprio settore</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Celerità nella conoscenza e messa in atto delle trasformazioni normative (max 5 punti)	4
Stimolo all'applicazione dei cambiamenti tecnologici (max 5 punti)	4
<b>Valorizzazione del personale assegnato</b>	<b>Punteggio da 1 a 25</b>
Idonea attribuzione degli incarichi (max 5 punti)	4
Contemperamento delle diverse esigenze dei dipendenti (max 5 punti)	4
Rispetto delle pari opportunità (max 5 punti)	5
Flessibilità ed oggettiva gestione nell'uso del personale assegnato (max 5 punti)	5
Attitudine alla comunicatività verso i dipendenti del proprio settore (max 5 punti)	4
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>

Il punteggio attribuito sarà considerato utile per la valutazione nella percentuale del 30%

**TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO 77**



**SCHEDA DI VALUTAZIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2012**

**DIRIGENTE: ING. VENEZIANI REMO**

**RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

<b>Efficienza</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi nel rapporto risorse assegnate/prestazioni	9
<b>Efficacia</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi nel rapporto prestazioni/ loro qualità	9
<b>Contrazione dei tempi</b>	<b>Punteggio da 1 a 15</b>
Rispetto dei tempi assegnati (max 5 punti)	5
Gestione delle procedure (rapporto mezzi/tempi) (max 5 punti)	5
Tempestività delle comunicazioni (max 5 punti)	4
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>

Il punteggio attribuito sarà considerato utile per la valutazione nella percentuale del 70%

**CAPACITA' ORGANIZZATIVA**

<b>Collaborazione con le posizioni apicali dell'Ente (dirigenti e posizioni organizzative tutte)</b>	<b>Punteggio da 1 a 15</b>
Partecipazione personale agli incontri periodici (max 5 punti)	5
Ricettività delle proposte dei colleghi (max 5 punti)	5
Capacità di mettere in comunicazione i vari settori e/o le varie unità operative dell'ente (max 5 punti)	5
<b>Adattamento personale ai cambiamenti strutturali, tecnologici ed organizzativi del proprio settore</b>	<b>Punteggio da 1 a 10</b>
Celerità nella conoscenza e messa in atto delle trasformazioni normative (max 5 punti)	4
Stimolo all'applicazione dei cambiamenti tecnologici (max 5 punti)	4
<b>Valorizzazione del personale assegnato</b>	<b>Punteggio da 1 a 25</b>
Idonea attribuzione degli incarichi (max 5 punti)	4
Contemperamento delle diverse esigenze dei dipendenti (max 5 punti)	4
Rispetto delle pari opportunità (max 5 punti)	5
Flessibilità ed oggettiva gestione nell'uso del personale assegnato (max 5 punti)	5
Attitudine alla comunicatività verso i dipendenti del proprio settore (max 5 punti)	4
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>

Il punteggio attribuito sarà considerato utile per la valutazione nella percentuale del 30%

**TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO 77**

