

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto l'art. 6 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera G.C. n. 231 del 16/10/2014 che testualmente recita:

“.....

Il Nucleo di valutazione valida i rapporti periodici sulla performance dell'ente e verifica le valutazioni operate dai Dirigenti, con facoltà di rettifica in via definitiva.

La valutazione dei risultati raggiunti collettivamente da parte dell'ufficio o servizio sarà fatta alla fine di ogni anno e la sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione è elemento costitutivo della più ampia relazione annuale sulla performance.

Il Nucleo di valutazione si avvale della collaborazione dei servizi di controlli interno e del Servizio Personale.

Tale relazione sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione perché questo provveda ad attribuire il grado di risultato raggiunto nel suo complesso dal Settore e dai Servizi, secondo la graduazione sotto indicata, e che darà diritto al corrispondente valore percentuale degli incentivi teoricamente assegnati:

| | |
|---|------|
| A | 40 |
| B | 70 |
| C | 85 |
| D | 100. |

Il Nucleo di Valutazione per stabilire la graduazione di risultato raggiunto dovrà tenere conto, oltre che delle relazioni sopra individuate, dei seguenti parametri secondo il seguente ordine di priorità:

* *percentuale di obiettivi raggiunti su quelli assegnati;*

* *corrispondenza delle risorse finanziarie e umane impiegate a fine esercizio in relazione con quelle assegnate;*

* *influenza di eventi non previsti o non prevedibili che possono avere influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.*

* *giudizi espressi dall'utenza relativamente a tale ufficio o servizio e provenienti da sistemi di customer satisfaction);*

.....”

Acquisita la Relazione Generale sulla produttività e il conseguimento degli obiettivi riferita all'anno 2015 dove sono state analiticamente riportati e descritti gli obiettivi conseguiti dai vari responsabili dei Settori e dei Servizi e dalle strutture di riferimento nel corso dell'esercizio finanziario 2015;

Considerato che ai sensi del richiamato art. 6 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per stabilire la graduazione di risultato raggiunto il Nucleo di Valutazione deve tener conto, oltre che della relazione sopra richiamata, anche dei parametri sotto riportati:

- percentuale di obiettivi raggiunti su quelli assegnati: la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnate sulla base delle relazioni presentate dai responsabili di servizio si attesta oltre l'85% di realizzazione;
- corrispondenza delle risorse finanziarie e umane impiegate a fine esercizio in relazione con quelle assegnate: l'utilizzo delle risorse finanziarie ed umane impiegate per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano degli obiettivi dell'ente non mostra evidenti scostamenti tra la fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e la fase finale di rendicontazione degli stessi;
- influenza di eventi non previsti o non prevedibili che possono avere influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati: non sono stati segnalati eventi non previsti o non prevedibili che abbiano influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- giudizi espressi dall'utenza relativamente a tale ufficio o servizio e provenienti da sistemi di customer satisfaction): non si evidenzia nella relazione generale meccanismi di “customer satisfaction” pertanto tale parametro non può essere valutato.

Tutto ciò premesso,

ACCERTA

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

- 1) Che il grado di risultato raggiunto nel complesso dai settori e dai servizi dell'ente è pari alla lettera D (art. 6 del 6 del Regolamento “Sistema di misurazione e valutazione della performance”);

Sansepolcro, 20 maggio 2016

Il Nucleo di Valutazione
dott. Giuseppe Rossi

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 2015, 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'85% con riferimento ai risultati attesi come da attestazione del Responsabile del Servizio Personale rilasciato in data 16/5/2016 (media valutazione 90,5%);

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 2014 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, 20 giugno 2016

Il Nucleo di Valutazione
dott. Giuseppe Rossi

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto l'art. 9 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera G.C. n. 231 del 16/10/2014 che testualmente recita:

La valutazione ai fini dell'attribuzione della performance individuale della Dirigenza è effettuata dal Sindaco su proposta ed in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

I risultati della valutazione alla fine di ciascun periodo annuale sono riferiti sia al singolo Dirigente (performance individuale) che all'intero Settore da lui diretto.

Parte dei premi stanziati (30%) è diretta a remunerare la produttività sulla base della valutazione dei risultati conseguiti da ciascun Dirigente (performance individuale)

Parte del fondo (70%) è diretta a remunerare la produttività sulla base della valutazione dei risultati conseguiti da ciascun Settore (performance organizzativa).

Il compenso da pagare ad ogni Dirigente viene pertanto calcolato ripartendo le risorse disponibili in due parti:

Performance individuale:

La prima è destinata alla erogazione della performance individuale e viene erogata sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione al Sindaco mediante la compilazione di schede personali di valutazione.

La valutazione viene effettuata con l'applicazione dei seguenti criteri:

- **professionalità e motivazione** (non solo competenza, ma anche costanza negli impegni, scrupolosità, resistenza allo stress e solidità emotiva, forte spinta motivazionale che indirizza al raggiungimento dell'obiettivo);
- **capacità di gestione del tempo di lavoro, capacità di soluzione dei problemi** (capacità di pianificare l'attività, stabilendo le priorità, pur mantenendo una visione di insieme, anche con riduzione dei tempi di decisione; capacità inventiva nella soluzione di problemi non standardizzati);
- **capacità di gestire e promuovere l'innovazione** (capacità di gestire il cambiamento normativo, tecnologico, organizzativo e gestionale, capacità di promuovere, nel gruppo di lavoro, le attività);
- **capacità di gestire il personale e autorevolezza** (capacità di ottenere stima e fiducia per ottenere al massimo l'efficacia dell'azione direttiva);
- **contributo all'integrazione tra settori e servizi diversi** (adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi);
- **capacità di differenziare attraverso processi di valutazione i propri collaboratori;**

Performance organizzativa:

La valutazione viene operata secondo i principi esposti all'art.6.

Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo Dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

La valutazione dei risultati deve, altresì, prendere in considerazione gli eventuali incarichi multipli di responsabilità e di direzione attribuiti al dirigente.

Ciascun anno, l'Amministrazione può stabilire il peso complessivo di ciascuno degli obiettivi di settore assegnati, differenziandolo per ciascun Dirigente a seconda delle necessità strategiche dell'Ente.

Si applicano analogicamente, in quanto compatibili, quanto previsto all'art.6 ultimo capoverso e art. 5 ultimo capoverso.

Visto l'art. 6 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera G.C. n. 231 del 16/10/2014 richiamato in per le parti applicabili alla valutazione dei dirigenti:

".....

Il Nucleo di valutazione valida i rapporti periodici sulla performance dell'ente e verifica le valutazioni operate dai Dirigenti, con facoltà di rettifica in via definitiva.

La valutazione dei risultati raggiunti collettivamente da parte dell'ufficio o servizio sarà fatta alla fine di ogni anno e la sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione è elemento costitutivo della più ampia relazione annuale sulla performance.

Il Nucleo di valutazione si avvale della collaborazione dei servizi di controlli interno e del Servizio Personale.

Tale relazione sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione perché questo provveda ad attribuire il grado di risultato raggiunto nel suo complesso dal Settore e dai Servizi, secondo la graduazione sotto indicata, e che darà diritto al corrispondente valore percentuale degli incentivi teoricamente assegnati:

| | |
|---|------|
| A | 40 |
| B | 70 |
| C | 85 |
| D | 100. |

Il Nucleo di Valutazione per stabilire la graduazione di risultato raggiunto dovrà tenere conto, oltre che delle relazioni sopra individuate, dei seguenti parametri secondo il seguente ordine di priorità:

* *percentuale di obiettivi raggiunti su quelli assegnati;*

* *corrispondenza delle risorse finanziarie e umane impiegate a fine esercizio in relazione con quelle assegnate;*

* *influenza di eventi non previsti o non prevedibili che possono avere influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.*

* *giudizi espressi dall'utenza relativamente a tale ufficio o servizio e provenienti da sistemi di customer satisfaction);*

....."

Acquisita le relazioni dei dirigenti dott. Luca Bragagni e Ing Remo Veneziani in ordine al conseguimento degli obiettivi riferiti all'esercizio finanziario 2015

Considerato che ai sensi del richiamato art. 6 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per stabilire la graduazione di risultato raggiunto il Nucleo di Valutazione deve tener conto, oltre che della relazione sopra richiamata, anche dei parametri sotto riportati:

- percentuale di obiettivi raggiunti su quelli assegnati: la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnate sulla base delle relazioni presentate dai responsabili di servizio si attesta oltre l'85% di realizzazione;
- corrispondenza delle risorse finanziarie e umane impiegate a fine esercizio in relazione con quelle assegnate: l'utilizzo delle risorse finanziarie ed umane impiegate per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano degli obiettivi dell'ente non mostra evidenti scostamenti tra la fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e la fase finale di rendicontazione degli stessi;
- influenza di eventi non previsti o non prevedibili che possono avere influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati: non sono stati segnalati eventi non previsti o non prevedibili che abbiano influito sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- giudizi espressi dall'utenza relativamente a tale ufficio o servizio e provenienti da sistemi di customer satisfaction): non si evidenzia nella relazione generale meccanismi di "customer satisfaction" pertanto tale parametro non può essere valutato.

Tutto ciò premesso,

ACCERTA

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

- 1) Che il grado di risultato raggiunto nel complesso dai settori e dai servizi dell'ente è pari alla lettera D (art. 6 del 6 del Regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance");

Sansepolcro, 20 maggio 2016

Il Nucleo di Valutazione
dott. Giuseppe Rossi