



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
*Provincia di Firenze*

ORIGINALE

**DELIBERAZIONE DELLA  
GIUNTA COMUNALE**

Numero 58 del 28-09-12

Oggetto: PRESA D'ATTO VALUTAZIONE RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DA O.L.V. ED APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE.

L'anno duemiladodici il giorno ventotto del mese di settembre alle ore 22:35, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MENGHETTI CRISTIAN	SINDACO	P
RIDOLFI LUCIANO	ASSESSORE	P
VISANI DONATELLA	ASSESSORE	P
CAVINI ANNALISA	ASSESSORE	P
MARCHI GIUSEPPE	ASSESSORE ESTERNO	P

ne risultano PRESENTI n. 5 e ASSENTI n. 0.

Assume la presidenza il Signor MENGHETTI CRISTIAN in qualità di SINDACO.

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dr. BARGELLINI ROSSELLA, incaricato della redazione del presente verbale.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

(Omissis il verbale fino alla presente deliberazione)

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
*Provincia di Firenze*

Assessorato: AFFARI GENERALI  
Ufficio : SEGRETARIO

**DELIBERA NUMERO 58 DEL 28-09-12**

Oggetto: PRESA D'ATTO VALUTAZIONE RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DA O.I.V. ED APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE.

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Visto** il regolamento approvato con deliberazione n. 63/G.C. del 31.10.2011 che disciplina la misurazione e valutazione della performance in attuazione di quanto previsto dal D.L.vo n. 150/2009;

**Visto** il Decreto sindacale n. 12 del 31.12.2010 con il quale sono stati nominati, sulla base dell'assetto organizzativo degli uffici e dei servizi, i seguenti Responsabili di posizione organizzativa per l'anno 2011 e determinata la relativa indennità di posizione:

per il Servizio affari Generali e per il servizio Gestione delle Risorse: Barbara Dall'Omo  
per il Servizio Gestione del Territorio Rodolfo Albisani  
per il Servizio Polizia Municipale Marco Bambi;

**Visti** altresì i seguenti atti:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 27/06/2009 relativa agli indirizzi di governo;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 30.04.2011 di approvazione del bilancio di previsione 2011, della relazione previsionale e programmatica nonché del bilancio pluriennale per il triennio 2011-2013;
- la delibera n. 21/G.C. del 30.04.2011 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2011, e successive variazioni;
- la delibera n. 64/GC del 31.10.2011, di approvazione del piano degli obiettivi per l'anno 2011 alla cui attuazione sono stati chiamati i Responsabili di Settore ed il personale agli stessi assegnato;

**Visto** il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione la delibera di Giunta comunale n. 32 del 28/04/2003 come modificato ed integrato da successive deliberazioni e da ultimo dalla deliberazione n. 61/G.C. del 10.12.2008;

**Dato atto** che il contratto collettivo nazionale comparto EE.LL. ed il N.O.P. decorrenti dal 01.04.1999, prevedono oltre ad un'indennità di posizione anche un'indennità di



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
*Provincia di Firenze*

risultato da attribuire ai titolari di posizioni organizzative nella misura minima del 10% e massima del 25% dell'indennità di posizione;

Viste le risultanze della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito dal Dott. Roberto Cenci, rimesso con il verbale del 10.09.2012;

Rilevato che nel bilancio di previsione 2011 è stata stanziata a tale scopo l'indennità di posizione da corrispondere ai responsabili che ne hanno diritto, compresa nei limiti stabiliti dalle norme contrattuali;

Dato atto che per il personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, si dovrà provvedere alla valutazione da parte dei Responsabili dei Servizi ai fini dell'erogazione del fondo di incentivazione e della produttività, in base al sistema di valutazione esistente contenuto nel contratto collettivo decentrato del 2007;

Visto e richiamato il D.lgs.vo 267/2000 ed in particolare l'art. 109;

Visto il D.L.vo n. 150/2009 e successive variazioni;

Ritenuto di prendere atto delle risultante prodotte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in merito alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa;

Ritenuto infine di approvare la relazione sulla performance, relativa all'anno 2011, predisposta dal Segretario comunale e validata dall'O.I.V. ai sensi della citata normativa e di quanto previsto dal vigente regolamento comunale di disciplina sulla misurazione e valutazione della performance alla quale è allegato il verbale dell'O.I.V. che riporta la valutazione sintetica dei responsabili apicali nonché il prospetto relativo agli obblighi sulla trasparenza per gli enti locali (secondo quanto previsto dall'allegato della Deliberazione della Civit n. 2/2012);

Dato atto che la relazione sulla performance dovrà essere pubblicata sul sito web del Comune;

Visto il CCNL ed il NOP del comparto EE.LL;

Visto l'allegato parere favorevole in ordine alla di regolarità tecnica del provvedimento, reso dal Segretario comunale ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267;

Ad unanimità di voti resi per alzata di mano,

**DELIBERA**

1.- Di prendere atto della valutazione effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in merito ai risultati conseguiti dai Responsabili di settore, responsabili di posizione organizzativa, per l'attività gestionale relativa all'anno



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
*Provincia di Firenze*

2011, la cui sintesi è riportata nel verbale dell'O.I.V. del 10.9.2012 mentre la documentazione integrale è depositata presso l'ufficio personale;

- 2.- Di approvare la relazione sulla performance, relativa all'anno 2011, predisposta dal Segretario comunale e validata dall'O.I.V. ai sensi della citata normativa e di quanto previsto dal vigente regolamento comunale di disciplina sulla misurazione e valutazione della performance alla quale è allegato il verbale dell'O.I.V. del 10.9.2012 nonché il prospetto relativo agli obblighi sulla trasparenza per gli enti locali (secondo quanto previsto dall'allegato della Deliberazione della Civit n. 2/2012);
- 3.- Di precisare che per il personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, si dovrà provvedere alla valutazione da parte dei Responsabili dei Servizi ai fini dell'erogazione del fondo di incentivazione e della produttività, in base al sistema di valutazione esistente;
- 4.- Di stabilire che il presente provvedimento venga inviato per informativa alla R.S.U., pubblicato sul sito web del Comune nell'area dedicata alla "trasparenza" e comunicato per posta elettronica ai Responsabili dei Servizi interessati per i provvedimenti di loro competenza;
- 5.- Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 147 del D.L.vo n. 267/2000.

Allegati:

- relazione performance alla quale sono allegati:
  - verbale dell'O.I.V. del 10.09.2012
  - griglia trasparenza



*COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO*  
*Provincia di Firenze*

Assessorato: AFFARI GENERALI  
Ufficio : SECRETARIO

DELIBERA NUMERO 58 DEL 28-09-12

Oggetto: PRESA D'ATTO VALUTAZIONE RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DA O.I.V. ED APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Funzionario responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49, 1<sup>a</sup> comma, del D.Lvo. n. 267/2000, esprime il proprio parere favorevole in ordine alla sola **regolarità tecnica**.

Palazzuolo sul Senio , 28-09-12

Il Responsabile  
BARGHELLINI ROSSELLA



**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
*Provincia di Firenze*

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

MENGHETTI CRISTIAN

BARGELLINI ROSSELLA

---

Il sottoscritto Segretario Comunale,

**ATTESTA**

- Che la presente deliberazione:

Viene affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 02-10-12 come prescritto dall'art. 124 del D.Lvo. n. 267/2000;

Viene comunicata con lettera Prot. n. 5179 in data 02-10-12 ai Signori Capigruppo Consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lvo. n. 267/2000;

Viene comunicata con lettera Prot. n. in data al Signor Prefetto di Firenze come prescritto dell'art. 135, comma 2<sup>^</sup>, del D.Lvo. n. 267/2000.

Palazzuolo sul Senio, 02-10-12

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. BARGELLINI ROSSELLA

---

Il sottoscritto Segretario Comunale,

**ATTESTA**

- Che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il decorsi 10 giorni dalla data di inizio dalla pubblicazione (art. 134, comma 3<sup>^</sup>, del D.Lvo. n. 267/2000).

Palazzuolo sul Senio, 18-10-12

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. BARGELLINI ROSSELLA

COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO  
Provincia di Firenze

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2011

**PREMESSA**

Il D. L.vo n. 150/2009 ha introdotto importanti innovazioni riguardo la misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici in una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza.

In tale contesto, l'art. 2 del D.L.vo n. 2009, con l'obiettivo di perseguire sempre più elevati standard qualitativi dei servizi, individua come strumento principale cui far leva, la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Al fine di assicurare la effettiva attuazione della riforma il D.L.vo prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le varie funzioni, svolga il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una Relazione annuale, (art. 14, comma 4, lettera a) nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g).

Tali competenze sono previste dalla disciplina della misurazione e valutazione della performance (che costituisce parte del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) del Comune di Palazzuolo sul Senio, approvato con Del. n. 63/G.C. del 31.10.2011, all'art 19, c.1, lettera b) e d), c. 2 lettera a), secondo il quale l'OIV, tra l'altro, propone alla Giunta la valutazione annuale degli incaricati di posizione organizzativa, monitora il funzionamento del sistema della valutazione e della trasparenza, e dei controlli interni, redigendo una relazione annuale, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 11, commi 1 e 3, D.lgs 150/2009.

Pertanto con la presente relazione si intende effettuare la verifica annuale sulla effettiva applicazione del D.L.vo n. 150/2009 e delle disposizioni contenute nella richiamata disciplina regolamentare e pertanto la verifica dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, evidenziandone gli eventuali scostamenti.

Prima di procedere nello specifico alle verifiche di competenza è opportuno esplicitare il percorso seguito dal Comune nel dare applicazione alla riforma.

Il sistema di valutazione utilizzato fino all'anno 2010 dal Comune di Palazzuolo sul Senio era contenuto nel contratto collettivo decentrato del 13.03.2007 e confermato nei successivi accordi decentrati.

Nel corso dell'anno 2011 i Comuni facenti parte dell'Unione dei Comuni del Mugello, di cui fa parte anche il Comune di Palazzuolo sul Senio, hanno creato un apposito gruppo di lavoro. Tale gruppo di lavoro ha curato la procedura di scelta dell'organismo Indipendente di valutazione unica per tutti gli enti. Tale impostazione di lavoro è stata inoltre l'occasione per un confronto e un approfondimento relativamente alla metodologia applicata e per gli eventuali correttivi necessari ad adeguare la metodologia esistente alla riforma del D.L.vo n. 150/2009.

Il Comune di Palazzuolo, però, non ha aderito al gruppo di lavoro suddetto ed ha pertanto proceduto autonomamente mediante nomina dell'O.I.V. in un'unica persona. Ha comunque ritenuto opportuno adeguare i propri atti ai principi della riforma adottando il

regolamento che disciplina la misurazione e valutazione della performance con la richiamata deliberazione n. 63/G.C. 2011 ed approvando, con deliberazione della G.C. n. 64 del 31.10.2011 il Piano degli obiettivi 2011.

## IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

il regolamento sulla disciplina della performance, approvato con Del. n. 63/G.C./2011, agli art. 3 e 4 dispone che:

### ART. 3

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1 l'ente sviluppa, in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo della gestione della performance.
2. il ciclo della gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi (strategici e operativi) che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della performance);
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) misurazione della performance organizzativa e individuale;
  - d) monitoraggio, in corso di esercizio, dello stato di attuazione degli obiettivi e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - e) valutazione della performance organizzativa ed individuale;
  - f) utilizzo sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - g) rendicontazione dei risultati.

### ART. 4

"1. Il Piano della performance rappresenta il collegamento tra le linee del programma di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione chiara ed unitaria delle performance attese nell'ente per approntare e risolvere i bisogni dell'utenza. 2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituiscono il Piano della performance dell'ente".

Tenendo conto degli indirizzi di governo approvati con deliberazione del C.C. n. 18 del 27.06.2009, il Comune ha provveduto:

- all'approvazione del bilancio di previsione 2011, della relazione previsionale e programmatica e del bilancio pluriennale 2011-2013 con la deliberazione del Consiglio comunale n. 35 del 30.12.2010;
- all'approvazione del P.E.G. e all'assegnazione ai responsabili dei Servizi delle risorse e mezzi necessari per lo svolgimento degli interventi previsti negli atti di programmazione con la deliberazione n. 21/G.C. del 30.04.2011 (e successive variazioni);
- all'approvazione del Piano degli obiettivi distinti per servizio con la deliberazione n. 64/G.C. del 31.10.2011, assegnati ai Responsabili dei Servizi per la loro realizzazione con il supporto del personale dipendente.

Da una verifica degli atti si ritiene che da parte dell'ente ci sia stato uno sforzo notevole per adeguare gli atti stessi alle norme della citata riforma.

Si evidenzia tuttavia l'esigenza di dover procedere ad apportare ulteriori correttivi per rendere maggiormente aderente il sistema di valutazione vigente alle norme del D.L.vo n. 150/2009 e alle norme del regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione auspicando l'approvazione di un sistema di valutazione uguale per tutti gli enti che fanno parte dell'Unione Mugello.

In via generale si ritiene che gli strumenti di programmazione del Comune di Palazzuolo sul Senio, tenuto conto anche degli atti connessi (piano lavori pubblici, piano alienazioni, ecc.), possano ritenersi in linea con quanto previsto dalla riforma, ed in particolare dall'art. 4 in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con il ciclo

della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, pur dovendo evidenziare la necessità di sviluppare maggiormente l'attività di programmazione. Più precisamente molti degli interventi ed attività espletate potrebbero essere inseriti nella relazione previsionale e programmatica in modo da rendere più espliciti i programmi e gli obiettivi dell'amministrazione anche al fine di consentire ai responsabili l'adozione degli atti gestionali con la necessaria tempestività.

E' opportuno sottolineare come in concreto nell'applicazione della relativa normativa la riforma abbia presentato non poche difficoltà, come confermato dalle varie problematiche interpretative e da interventi correttivi (Vedasi il D.L.vo n. 141/2011). Questo per motivare l'esigenza di comprensione e tolleranza laddove venga riscontrata una applicazione non pienamente rispondente alla stessa ed altresì la necessità di intraprendere un percorso di progressivo miglioramento nella sua attuazione.

### **METODOLOGIA APPLICATA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Nel dare conto su come il Comune di Palazzuolo sul Senio ha dato applicazione al D.L.vo Brunetta con riferimento alla valutazione delle posizioni apicali, si ritiene necessario precisare che è stato ritenuto di avvalersi del sistema di valutazione esistente ma apportando allo stesso alcune modifiche attraverso l'adozione degli atti soprarichiamati. Occorre quindi dare una sintetica descrizione dei criteri seguiti, unitamente alla struttura organizzativa.

In base al vigente Statuto e regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi l'assetto strutturale del Comune si articola in servizi, quali strutture di massima dimensione, attualmente così individuate dall'organigramma dell'ente:

*SERVIZIO AFFARI GENERALI*

*SERVIZIO GESTIONE RISORSE*

*SERVIZIO GESTIONE TERRITORIO*

*SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE*

Il SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE è un servizio gestito in forma associata con i Comuni di Borgo San Lorenzo e Marradi, tramite l'Unione dei Comuni.

Con provvedimento sindacale n. 12 del 31.12.2010 sono stati individuati i responsabili dei Servizi, coincidenti con i responsabili di posizione organizzativa, per l'anno 2011.

Come sopra riportato con deliberazione n. 63/G.C. 2011 il Comune di Palazzuolo sul Senio ha approvato il Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance e con deliberazione della G.C. n. 64 del 31.10.2011 il Piano degli obiettivi 2011. Tali atti sono stati adottati senza un esplicito collegamento al sistema esistente. Allo stato attuale si ritiene tuttavia che la loro adozione debba essere intesa come una implicita integrazione al sistema di valutazione precedentemente in uso, contenuta nei contratti collettivi decentrati nella logica di dare piena attuazione alla riforma. In effetti fino al precedente anno 2010 non risulta essere stato approvato il piano degli obiettivi o altro atto sulla base del quale procedere alla valutazione con criteri predeterminati ed oggettivamente misurabili.

Per i responsabili di posizione organizzativa la metodologia in essere prevede un sistema di valutazione strutturato in due componenti, ai fini della determinazione del risultato, la valutazione dei "risultati e la valutazione del "comportamento organizzativo".

Nella valutazione dei "risultati" sono considerati a sua volta il "raggiungimento degli obiettivi", massimo di 5 punti, e l'"attuazione della direttive e altri atti di indirizzo", massimo 5 punti, per un totale di *punti 10*.

Per comprensione si riporta la metodologia per la valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi dei titolari delle posizioni organizzative costituita dalle relative schede e criteri di compilazione

#### Scheda 1. Valutazione dei risultati.

Fattori di valutazione	Valutazione *				
Raggiungimento degli obiettivi	1	2	3	4	5
Attuazione delle direttive e altri atti di indirizzo.	1	2	3	4	5
Valutazione complessiva					

\* 1- non raggiunti/non attuate; 2- parzialmente raggiunti/parzialmente attuate; 3- raggiunti come concordati/attuate; 4- raggiunti e superati/attuate in tempi rapidi; 5- superati significativamente/attuate ottimizzando tempo, efficienza e qualità.

#### Punteggio complessivo.

Fino a 2 punti	giudizio A
Da 3 a 4 punti	giudizio B
Da 5 a 6 punti	giudizio C
Da 7 a 8 punti	giudizio D
Da 9 a 10 punti	giudizio E

#### Scheda 2. Valutazione del comportamento organizzativo.

Fattori di valutazione	Valutazione*				
Competenza tecnica. Capacità di acquisire, mantenere aggiornate nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste.	1	2	3	4	5
Propositività Capacità di proporre idee, progetti ed attività motivandone la validità e i vantaggi.	1	2	3	4	5
Persuasività Capacità di portare le risorse umane assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti, mete, nonché valori e comportamenti	1	2	3	4	5
Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
Gestione economica e organizzativa Capacità di utilizzare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5

<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori	1	2	3	4	5
<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	2	3	4	5
<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato.	1	2	3	4	5
<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito.	1	2	3	4	5
<b>Innovazione</b> Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative.	1	2	3	4	5
<b>Valutazione complessiva</b>					

\*1.- Non ha espresso il comportamento; 2- ha parzialmente espresso il comportamento; 3- ha espresso il comportamento; 4- ha ampiamente espresso il comportamento; 5- ha espresso il comportamento in maniera ottimale.

Punteggio complessivo.

Fino a 11 punti      giudizio A  
Da 12 a 22 punti    giudizio B  
Da 23 a 33 punti    giudizio C  
Da 34 a 44 punti.....giudizio D  
Da 45 a 55 punti.....giudizio E

### Scheda 3. Valutazione complessiva

Comportamento organizzativo					
Risultato	A	B	C	D	E
A	Scarsa	Scarsa	Scarsa	Scarsa	Scarsa
B	Scarsa	Scarsa	Scarsa	Insufficiente	Insufficiente
C	Scarsa	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Buona
D	Insufficiente	Sufficiente	Buona	Ottima	Ottima
E	Insufficiente	Sufficiente	Ottima	Eccellente	Eccellente

N.B.

**Nelle colonne il risultato della valutazione del comportamento organizzativo  
Nelle righe il risultato nel grado di raggiungimento degli obiettivi.**

**Valutazione ai fini dell'indennità di risultato**

**Per valutazione scarsa o insufficiente: nessuna retribuzione di risultato**

**Per una valutazione sufficiente: il 10% dell'indennità massima**

**Per una valutazione buona: il 15% dell'indennità massima**

**Per una valutazione ottima: il 20% dell'indennità massima**

**Per una valutazione eccellente: il 25% dell'indennità massima.**

Per le altre categorie, non incaricate di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata sulla base dei vari fattori presi in considerazione per un totale di punti 100. Al riguardo si riscontra una differenza tra schede di valutazione per le categorie B rispetto alle C e D, in quanto per queste ultime vengono prese in considerazione i risultati conseguiti per un massimo di punti 40.

La rappresentazione della metodologia di valutazione in uso è effettuata per evidenziare che nei suoi tratti essenziali lo stesso risulta in linea con la normativa vigente anche se richiede alcune integrazioni per renderlo maggiormente rispondente allo spirito della riforma come sopra già evidenziato.

Per quanto riguarda l'indennità di posizione, da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di risultato, occorre precisare che la somma messa a disposizione dall'amministrazione è differenziata tra i Responsabili. Al riguardo si precisa che per il responsabile del Servizio Polizia Municipale la convenzione che disciplina il servizio associato con i comuni di Borgo San Lorenzo e Marradi, ne stabilisce i limiti, limiti che risultano essere inferiori a quelli previsti dalle norme contrattuali e che per il responsabile del Servizio gestione del Territorio è prevista dal contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.L.vo. n. 267/2000, l'erogazione di una indennità ad personam omnicomprensiva, per cui non viene erogato alcun compenso connesso alla valutazione. La determinazione degli obiettivi per i Responsabili di tale Servizio è da considerare pertanto ai soli fini della valutazione del personale dipendente da tale struttura a cura del responsabile stesso.

E' auspicabile l'adozione di criteri omogenei per tutti i responsabili.

Per quanto attiene il piano approvato si ritiene che manchi in alcuni degli obiettivi la puntuale determinazione degli indicatori di risultato (parametri quantitativi o temporali) cui collegare il conseguimento dell'obiettivo stesso, che rendono più difficoltoso il processo di valutazione.

Tali indicatori debbono intendersi comunque individuati nel corpo della descrizione dell'obiettivo e laddove non sono stabiliti i tempi si debba prendere come riferimento il termine massimo del 31 dicembre 2011.

Per gli obiettivi relativi al Servizio di polizia Municipale mancando del tutto gli indicatori si deve fare riferimento alla relazione del responsabile nella quale sono esplicitati i risultati conseguiti relativamente a "intensificazione controlli sicurezza stradale", "Vigilanza tributaria in collaborazione e su indicazione dell'ufficio tributi e vigilanza ambientale in collaborazione con l'ufficio tecnico e vigilanza in materia di commercio", "Applicazione Albo on line".

Stante l'assenza di specifica struttura dedicata al controllo di gestione la programmazione è scaturita dai vari incontri tra Sindaco e/o assessore e Responsabili dei Servizi.

Non risulta essere stato effettuato il monitoraggio da parte dell'O.I.V. in corso d'anno formalizzato tenuto anche conto della data di approvazione degli obiettivi.

E' da evidenziare la difficoltà riscontrata dalla struttura organizzativa comunale di applicare un sistema di valutazione sulla base di obiettivi predeterminati in quanto il piano degli obiettivi è uno strumento di programmazione adottato dall'ente solo dall'esercizio finanziario 2011, sulla spinta della riforma, che deve essere affinato e adeguato alle esigenze dettate dalla riforma stessa con indicatori di misurazione oggettivi.

Pertanto solo da una ripetuta applicazione di tale strumento sarà possibile acquisire una maggiore consapevolezza dell'importanza di avere obiettivi ben congegnati, in via preventiva, e monitorati nel corso dell'esercizio ai fini del risultato finale.

Sulla base delle schede di valutazione esistenti e di quanto contenuto nel piano obiettivi, i Responsabili hanno provvedono alla valutazione dei risultati per il personale appartenente alla propria struttura.

Relativamente agli altri fattori e sottofattori attinenti il "**Comportamento Organizzativo**", il sistema prende in esame le modalità con le quali il Responsabile svolge la propria attività nell'ambito delle funzioni ordinarie a lui assegnate. Ai fini di tale valutazione l'O.I.V. ha dovuto prendere in considerazione il giudizio espresso dal Sindaco in assenza di un Segretario comunale (nell'anno 2011 l'ente si è avvalso di Segretari comunali incaricati di volta in volta in funzione della specifica esigenza di partecipare alle sedute del Consiglio e della Giunta comunale).

La valutazione è stata pertanto effettuata tenendo in considerazione i criteri di cui sopra, per cui l'indennità di risultato ai Responsabili sarà attribuita in proporzione al risultato raggiunto nella sommatoria delle due componenti "risultato" e "Comportamento Organizzativo".

## **RISULTATI VALUTAZIONE PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Alla luce di questi elementi in data odierna è stata effettuata la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione. Tale valutazione si è espressa nelle schede relative ai risultati e al comportamento organizzativo delle varie posizioni organizzative per ciascun responsabile di Servizio, per l'anno 2011. La sintesi dei risultati è riportata nel verbale dell'O.I.V. redatto in data odierna che costituisce parte integrante della presente relazione mentre la documentazione integrale è depositata presso l'ufficio personale.

## **RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Secondo la Disciplina della Misurazione e valutazione della Performance, in particolare per quanto previsto dall'art 19, c. 2, lettera a), rientra tra le competenze dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento del sistema della trasparenza. Al riguardo è opportuno precisare che il Comune di Palazzuolo sul Senio non ha esplicitamente adottato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, in quanto tale norma, per espressa previsione dell'art. 16 dello stesso decreto,

non risulta essere di diretta applicazione per gli Enti Locali, né costituisce principio al quale adeguare i propri Regolamenti.

In ogni caso, in merito agli obblighi di pubblicazione dei dati, si riscontra che essi risultano effettivamente presenti all'interno del sito istituzionale, come si evince dalla "Griglia della Trasparenza" (tabella riepilogativa degli obblighi sulla trasparenza (dedotta dall'allegato A1 Del. Civit 2/2012 selezionando gli adempimenti obbligatori per gli EE.LL), allegata alla presente sotto lett. A).

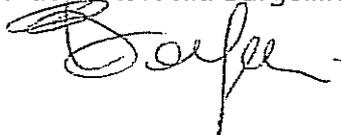
### **INDICAZIONI CIRCA LA COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

Si precisa che l'organismo di valutazione del Comune di Palazzuolo sul Senio è costituito da un solo componente esterno all'ente. Con provvedimento sindacale n. 1 del 17.01.2011 il Sindaco ha nominato l'Organismo Individuale di Valutazione (OIV), individuato a seguito di pubblicazione di apposito avviso pubblico.

Per quanto sopra esposto si ritiene di poter affermare che il sistema di programmazione, il sistema di valutazione, nonché il sistema di monitoraggio e controllo applicato rendano opportuni alcuni adeguamenti per allineare maggiormente il ciclo della performance ed il sistema di valutazione ai principi e agli obblighi imposti dalla riforma agli enti locali, nell'ottica di perseguire un graduale miglioramento nello svolgimento della attività e nella gestione dei servizi in modo graduale che deve essere proporzionato alla capacità della struttura e dell'ente.

Palazzuolo sul Senio li 10.09.2012

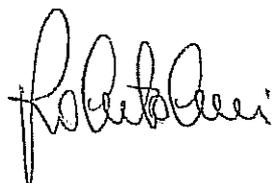
Il Segretario comunale  
Dott.ssa Rossella Bargellini



VISTO LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011

SI CONVALIDA UNITAMENTE AGLI ALLEGATI.

O. I. U.



Palazzuolo 10.9.2012

**COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO**  
**Provincia di Firenze**

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Il giorno 10 settembre 2012 nella sede comunale del Comune di Palazzuolo sul Senio l'Organismo di Indipendente di Valutazione (O.I.V.), nella persona del dr. Roberto Cenci, facendo seguito alla precedente verifica effettuata in data 27.08.2012, procede alla verifica della documentazione richiesta, al fine di concludere la valutazione dei risultati della Responsabile del Servizio Affari Generali e Gestione Risorse, dott.ssa Barbara Dall'Omo, e del responsabile del Servizio di Polizia Municipale, l'ispettore Marco Bambi

E' presente il Segretario comunale, dott.ssa Rossella Bargellini, ai fini di un raccordo con gli uffici.

In relazione ai chiarimenti richiesti i responsabili interessati hanno prodotto documentazione integrativa oltre a fornire verbalmente le informazioni ritenute utili ai fini della verifica.

Pertanto, l'Isp. Marco Bambi ha prodotto una ulteriore scheda di integrazione della precedente per le parti carenti e dalla quale si evince il risultato che realizza le aspettative dell'amministrazione.

Con riferimento a quanto richiesto alla Responsabile del Servizio Affari Generali e Gestione Risorse, dott.ssa Barbara Dall'Omo, sono state prodotte le integrazioni relative alla "rendicontazione sui finanziamenti pubblici" e "sistemazione archivio" da cui si rileva che i risultati sono stati realizzati.

Infine viene acquisita la scheda sul comportamento dei suddetti responsabili, compilata dal Sindaco per i motivi riportati nel precedente verbale, al fine di concludere il processo di valutazione complessiva.

Pertanto, tenuto conto dei criteri di valutazione vigenti, i risultati sono riportati nelle schede depositate agli atti e qui sintetizzati come segue:

**- Responsabile del Servizio Servizio Affari Generali e Gestione Risorse, dott.ssa Barbara Dall'Omo**

**Valutazione dei risultati:** raggiungimento obiettivi punti 4, Attuazione Direttive e altri atti di indirizzo punti 5, **punteggio complessivo 9 corrispondente al giudizio E**

**Punteggio conseguito sul comportamento organizzativo:** punti 42 corrispondente al giudizio di D

La combinazione dei due risultati determina un **giudizio complessivo di ottimo con conseguente determinazione dell'indennità di risultato nella misura del 20% dell'indennità attribuita.**

**- Responsabile del Servizio Servizio di Polizia Municipale, ispettore Marco Bambi**

**Valutazione dei risultati:** raggiungimento obiettivi punti 5, Attuazione Direttive e altri atti di indirizzo punti 4, **punteggio complessivo 9 corrispondente al giudizio E**

**Punteggio conseguito sul comportamento organizzativo:** punti 33 corrispondente al giudizio di C

**Punteggio conseguito sul comportamento organizzativo:** punti 33 corrispondente al giudizio di C

La combinazione dei due risultati determina un **giudizio complessivo pari a Buono con conseguente determinazione dell'indennità di risultato nella misura del 15% dell'indennità attribuita.**

- **Responsabile del Servizio Servizio Gestione del territorio, arch. Rodolfo Albisani**

**Valutazione dei risultati:** raggiungimento obiettivi punti 5, Attuazione Direttive e altri atti di indirizzo punti 4, **punteggio complessivo 9 corrispondente al giudizio E**

Non è stato proceduto alla valutazione del comportamento organizzativo in quanto influente agli effetti retributivi essendo la sua posizione retribuita in forma omnicomprendiva, così come previsto dal contratto stipulato (ex art. 110, 3° comma, D.L.vo n. 267/2000).

Il Segretario evidenzia infine la necessità di procedere alla validazione della relazione sulla performance come previsto dal regolamento approvato con deliberazione n. 63/G.C. del 31.10.2011, all'art. 19 cui è allegata la griglia sulla trasparenza.

Il dr. Roberto Cenci presa visione dell'allegata relazione predisposta dal Segretario comunale ritiene di farla validarla a tutti gli effetti condividendone il contenuto.

Rimette quindi alla Giunta comunale per i provvedimenti di competenza:

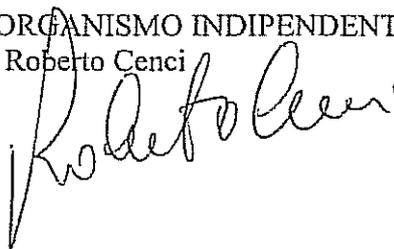
- il presente verbale e relative schede di valutazione;
- la relazione sulla performance ai fini dell'approvazione e pubblicazione unitamente al verbale redatto in data odierna che sintetizza i risultati conseguiti.

Evidenzia infine che per il personale dipendente dovrà essere provveduto alla valutazione da parte del responsabile competente in base al sistema di valutazione esistente ai fini della erogazione del fondo di incentivazione della produttività.

Il Segretario comunale  
dr.ssa Rossella Bargellini



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
Dr Roberto Cenci



ALLEGATO A ALLA RELAZIONE  
SULLA PERFORMANCE



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO  
CHECK ADEMPIMENTI SULLA TRASPARENZA

Riepilogando, l'Ente deve adempiere ai seguenti obblighi sulla trasparenza (dedotta dall'allegato A1 Del. Civit 2/2012 selezionando gli adempimenti obbligatori per gli EELL)

Tipologie di dati	Rif. normativo	Stato Attuazione
Sistema di misurazione e di valutazione della performance, Piano e Relazione sulla performance	art. 11, comma 8, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 previsto contenuto nel contratto decentrato del 2007 e successivi	Da inserire nel sito Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito-OIV DA AGGIORNARE NON APPENA VALIDATA LA RELAZIONE DA PARTE DELL'OIV
Dati che si ritengono utili a soddisfare le esigenze informative e di trasparenza degli stakeholder	ai sensi dell'art. 11, comma 1 D. Lgs. n. 150/2009 (accessibilità totale)	Home-Servizi-Guide tematiche Home-Modulistica Home-Consultazioni (Albo pretorio online) Home-Servizi on-line
<b>Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti</b>		
Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	art. 54, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 82/2005	-Home-Comune-Uffici e orari (L'organigramma vero e proprio non c'è; l'organigramma e l'articolazione degli uffici sono riportati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi): SI PREVEDE L'INSERIMENTO DEI DATI ENTRO IL CORRENTE ANNO
Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	art. 54, comma 1, lettera d), del D. Lgs. n. 82/2005	Home-uffici e orari (la PEC è in fondo alla HP)
Elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni	art. 54, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 82/2005	Dovrebbe essere l'area "Guide Tematiche" che assolve a questo compito. Nel complesso le pagine contengono informazioni di carattere generale. SI

altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale.		<i>PREVEDE IL COMPLETAMENTO DEI DATI ENTRO IL CORRENTE ANNO.</i>
Scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli artt. 2 e 4 della l. n. 241/1990	art. 54, comma 1, lettera c), del D. Lgs. n. 82/2005	<i>SI PREVEDE IL COMPLETAMENTO DEI DATI ENTRO IL CORRENTE ANNO.</i>
Per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza	art. 6 comma 1, lettera b), comma 2 lettera b), nn. 1, 4, 6 della l. 106/2011 di conversione del D.L. n. 70/2011 e art. 6, comma 6 della l. 180/2011	<i>Home- Modulistica - Ricerca (Informazioni di massima) e Modulistica SI PREVEDE IL COMPLETAMENTO DEI DATI ENTRO IL CORRENTE ANNO.</i>
Tempi medi definizione procedimenti ed erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Art. 23, comma 5, L. n. 69/2009	
<b>Dati informativi relativi al personale</b>		
Curricula e retribuzioni dei dirigenti, retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/200	art. 11, comma 8, lettere f) e g), del D. lgs. n. 150 del 2009; <b>(non obbligatorio)</b> <b>articolo 21 della l. n. 69/2009;</b> <b>art. 1, comma 7, del D.P.R. n. 108/2004</b>	<i>Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito (sarebbero da aggiornare le retribuzioni almeno annualmente)</i>
Nominativi e curricula dei componenti degli OIV	art. 11, comma 8, lettera e), del D. Lgs. 150/2009 <b>non obbligatorio</b>	<i>Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito PREVISTO L'INSERIMENTO DEI DATI ENTRO OTTOBRE 2012</i>
Tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	art. 21 della l. n. 69/2009; art. 55, comma 5, del D.P.R. n. 3/1957	<i>Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito – assenze personale</i>
Retribuzioni annuali, curricula, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale di segretari provinciali e comunali	art. 21 della l. n. 69/2009	<i>Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito (si fa rinvio al comune capofila della convenzione)- AGGIORNARE IL SITO ENTRO OTTOBRE 2012</i>

Codici di comportamento	art. 55, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 68 del D. Lgs. n. 150/2009	Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito- <b>AGGIORNARE IL SITO ENTRO OTTOBRE 2012</b>
<b>Dati relativi a incarichi e consulenze</b>		
Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti.	art. 11, comma 8, lettera i), del D. Lgs. n. 150/2009 (non obbligatorio) e <b>art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001</b>	Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito-Incarichi e consulenze- <b>AGGIORNARE IL SITO</b>
<b>Dati sui servizi erogati</b>		
Carta della qualità dei servizi alla cui emanazione sia tenuto il soggetto erogatore del servizio		E' stata adottata la carta dei servizi per la Casa di Riposo comunale- <b>DA AGGIORNARE IL SITO ENTRO OTTOBRE 2012</b>
Informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati (accordo con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281)	indicazioni di cui alle delibere Civit n. 88/2010 e n. 3/2012, allegato 1	
<b>Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici</b>		
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo, informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Corte dei Conti, modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa	art. 55, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009	Home-Comune-Trasparenza Valutazione e Merito-Contrattazione decentrata . <b>L' AGGIORNAMENTO DEI DATI E' PREVISTO ENTRO IL CORRENTE ANNO</b>
Dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni	Art. 8 D.Lgs. 98/2011 , art. 1 c.735 L. 295/2006 e	Hom-Comune-< Trasparenza Valutazione e Merito-Società partecipate- <b>DA AGGIORNARE ENTRO OTTOBRE 2012</b>
Tempestività dei pagamenti	Art. 9 D.L. n. 78/2009	Home-Comune-Trasparenza, valutazione e merito-Misure organizzative tempestività pagamenti
Indicatore tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture	Art. 23, comma 5, L. n. 69/2009	(Manca la rilevazione- Andrebbe inserita nella sezione di cui al punto

