



**Unione di Comuni  
valdarnoevaldisieve**

**Valutazioni  
dei Responsabili di Posizione Organizzativa**

**Anno 2017**

---

In data 12 giugno 2018, presso la sede del Comune di Pontassieve, sono presenti il dott. Ferdinando Ferrini Segretario Generale dell'Ente e membro interno del Nucleo di Valutazione, la dr.ssa Cecilia Crescioli e il dr. Alessandro Rizzo in qualità di membri esterni del Nucleo di Valutazione, allo scopo di effettuare le valutazioni dei responsabili di posizione organizzativa relative all'anno 2017.

Nel corso della presente seduta si è, preliminarmente, proceduto ad effettuare una ricognizione dello stato degli atti formali relativi al Nucleo di Valutazione e degli strumenti valutativi ed organizzativi approvati per l'anno 2017 e delle nomine dei Responsabili di Area o di Servizio.

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema adottato, i materiali e gli strumenti utilizzati per la verifica e le direttive ed i principi sulla cui base il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere.

In sintesi, il sistema di valutazione approvato prevede, come per gli anni precedenti, quali componenti per pervenire alla determinazione del risultato il "comportamento organizzativo", il "risultato di struttura", il "risultato individuale", l' "andamento dell'attività ordinaria". A ciascuno dei quattro elementi può essere attribuita diversa rilevanza attraverso coefficienti il cui valore complessivo dovrà essere pari a 100%. Secondo quanto definito all'interno del sistema di valutazione i coefficienti delle quattro componenti la valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato, sono individuati per i responsabili di P.O di area nel 40% per il "comportamento organizzativo", 30% per il "risultato individuale", 20% per il "risultato dell'Ente" e il 10% per l' "andamento dell'attività ordinaria"; per i responsabili di struttura nel 40% per il "comportamento organizzativo", 30% per il "risultato individuale", 10% per il "risultato dell'Ente" e il 20% per l' "andamento dell'attività ordinaria".

Nell'attività di valutazione, il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla considerazione dei dati sulla base dei criteri e principi di seguito illustrati, onde rendere più immediata ai medesimi l'interpretazione dei dati riportati.

Relativamente al "**realizzazione obiettivi individuali**", si è proceduto ad individuare i materiali sulla cui base poter effettuare la verifica.

---

Si è constatata la predisposizione del PRO descrittivo, approvato con delibera Giunta Unionale. Nel 2017, a differenza degli anni precedenti, non si è provveduto alla pesatura degli obiettivi e quindi nella valutazione non si è tenuto conto del peso dell'obiettivo e della percentuale di realizzazione raggiunta ed è stato definito il valore limite dell'indicatore di risultato parziale.

In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata fondamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", conferendo pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili.

In relazione agli obiettivi individuati anche per l'anno 2017 si rileva, come per gli anni precedenti, da una parte la poca strategicità di alcuni obiettivi, dall'altra l'adozione di schede descrittive con l'indicazione dei tempi di realizzazione e di specifici parametri e valori attesi.

In ottica migliorativa, si ribadisce l'importanza di definire sia obiettivi che rappresentano uno sforzo aggiuntivo rispetto alle funzioni ordinarie, sia obiettivi che si configurano come una sorta di standard "garantiti" dei servizi ordinariamente erogati e di ridurre sensibilmente i tempi di programmazione.

Una corretta definizione degli indicatori (quantitativi, temporali, economici o qualitativi) e soprattutto dei valori attesi, consente di qualificare l'obiettivo e di effettuare a consuntivo un controllo più accurato ed obiettivo rappresentando quanto la performance effettivamente raggiunta si avvicina all'obiettivo dichiarato.

La verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati:

- PRO.
- Report dettagliati di monitoraggio appositamente compilati dai responsabili di posizione organizzativa, con l'indicazione dello stato di avanzamento degli obiettivi.
- Informazioni acquisite dal Segretario Unionale e dai responsabili medesimi, ai quali sono stati chiesti eventuali chiarimenti su specifiche situazioni.

Si sottolinea infine che nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del

---

responsabile di P.O., ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è stata differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "raggiungimento risultato individuale". Si precisa che nella relazione si riferirà esclusivamente degli obiettivi, ove sussistano, la cui percentuale di retribuzione sia stata differenziata dalla percentuale di reale realizzazione ritenendo di dover in tal caso specificare le motivazioni di tale differenziazione.

Relativamente al "**raggiungimento risultato dell'Ente**", si è calcolato il grado di raggiungimento medio ponderato degli obiettivi definiti a livello di ente.

La valutazione è avvenuta considerando la media dei punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi assegnati attraverso il PRO considerando anche in questo caso il diverso peso che è stato moltiplicato per la percentuale di realizzazione. Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "raggiungimento risultato di struttura".

Relativamente al "**comportamento organizzativo**" che, ricordiamo, prende in esame le modalità con le quali il Responsabile svolge la propria attività nell'ambito delle funzioni ordinarie a lui assegnate, la valutazione è stata effettuata dal Nucleo sulla base delle indicazioni fornite dal Presidente e dal Vice-Segretario generale che si astiene in ordine alla sua valutazione uscendo dalla stanza.

Si riportano di seguito i fattori di valutazione del Comportamento Organizzativo, diretti ed indiretti, che sono stati presi come riferimento per determinarne la valutazione di merito: Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori; Clima organizzativo interno; La gestione del tempo; Rispetto delle regole e semplificazione procedurale; Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa); Attuazione del controllo di gestione; Integrazione e interfunzionalità; Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa); Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione degli specifici indirizzi di governo formulati.

Anche nel 2017 a tutti i fattori è stato attribuito lo stesso peso specifico.

---

Ciascun soggetto è stato valutato sulla base della propria performance con un punteggio da 1 a 10. Se la prestazione è valutata 10, gli è attribuito punteggio pieno, se invece la prestazione del soggetto è valutata meno, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto al coefficiente attribuito alla componente "comportamento organizzativo" considerando che i fattori da "a" a "h" hanno un valore di 20 su 40 pari al 50% del valore complessivo, il restante 50% è attribuito al fattore "i".

Relativamente all' "**andamento dell'attività ordinaria**", non potendo misurare l'andamento dell'attività ordinaria sulla base di appositi indicatori definiti in funzione delle linee di attività tipiche di ogni unità organizzativa dell'ente (così come risultanti dalla Mappa dei Servizi e dal Piano degli standard) è stata effettuata una valutazione sia in modo induttivo che in base agli obiettivi assegnati alle diverse strutture e/o ai dipendenti individualmente.

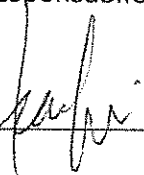
Per ciascun soggetto è stato valutato l'attività ordinaria con un punteggio da 1 a 10. Se i risultati sono stati raggiunti, gli è attribuito punteggio pieno, se invece i risultati sono valutati non pienamente raggiunti, il soggetto ottiene una porzione del punteggio (ad esempio se il giudizio è 7, il soggetto ottiene 7/10 del punteggio). Il calcolo finale è stato effettuato in misura proporzionale rispetto ai coefficienti attribuiti alla componente "andamento dell'attività ordinaria".

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito illustrata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di posizione organizzativa nell'anno 2017.

Si allegano le schede di valutazione di ciascun responsabile di P.O..

Nucleo di Valutazione

*Dott. Ferdinando Ferrini*



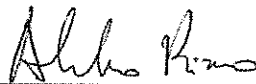
---

*Dott.ssa Cecilia Crescioli*



---

*Dott. Alessandro Rizzo*



---

