

***Unione di Comuni  
Valdarno e Valdiseive***

**Valutazioni**

**dei Responsabili di Posizione Organizzativa**

**Anno 2022**

*Relazione allegata al verbale del 5 giugno 2023*

Al fine di contestualizzare l'analisi, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente, prendendo in esame il funzionamento del sistema.

In primo luogo, i paragrafi a seguire sono dedicati a relazionare in merito al funzionamento del sistema secondo quanto richiesto 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.

### **FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE**

In linea generale si premette che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente a molte delle richieste della riforma. Nello specifico, il DUP, ed il Piano annuale della Performance indicata dal Decreto, assolvono alla funzione di definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse. In riferimento all'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve, tenuto in conto delle dimensioni organizzative dell'Ente, l'attuazione del ciclo della performance non presenta criticità.

In dettaglio, l'Ente ha provveduto all'adozione del DUP 2022-2024 con deliberazione Consiglio n. 3 del 31 gennaio 2022.

Successivamente è stato approvato il Piano annuale della Performance (deliberazione della Giunta Esecutiva n. 47 del 21 giugno 2022, successivamente modificata con Del. 87 del 6 dicembre 2022 ) che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Responsabili di Servizio. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione.

Si sottolinea che il NdV non ha la funzione di esprimersi sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione nella definizione degli obiettivi, ma si limita a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione degli obiettivi.

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.

Si apprezza come per il 2022 la definizione degli obiettivi sia completa di indicatori utili per la misurazione dello stato di realizzazione. In riferimento a tali indicatori si suggerisce una maggior attenzione, in fase di definizione dei medesimi, all'effettivo valore aggiunto che si intende offrire con l'obiettivo e non a considerare il mero sforzo compiuto in termini di processo o in termini temporali. Si vuole inoltre precisare che la definizione di un valore soglia, oltrechè di un valore atteso, ha

## **Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve**

significato concreto solo se contestuale alla compilazione del campo Soglia di raggiungimento parziale, presente nella scheda.

Si ritiene, in ottica di miglioramento, di suggerire una revisione delle schede attualmente utilizzate definizione degli obiettivi, in ottica di semplificazione ma maggior coerenza con l'effettivo sistema di programmazione, focalizzandosi sulla definizione di valori attesi in grado di misurare l'effettivo apporto dell'obiettivo

Si specifica che gli obiettivi non essendo stati ponderati, sono stati considerati equipollenti ai fini della valutazione.

Si prende atto, inoltre dell'assenza di obiettivi legati alla realizzazione delle azioni del PTPCT, che dovrebbero essere inclusi nella pianificazione annuale dell'Ente.

Si ritiene comunque che gli obiettivi risultino chiari, ben dettagliati, completi di indicatori secondo quanto richiesto dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Si riscontra infine il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane.

Si ritiene utile sottolineare che, in linea generale, l'attività del 2022 è stata caratterizzata da un ritorno alle ordinarie modalità operative - totalmente in presenza a seguito della cessazione dello stato di emergenza - e da un attacco hacker a luglio 2022 ai sistemi informatici dell'unione e dei comuni che ha paralizzato per mesi i sistemi operativi. Le conseguenze dell'attacco sono state particolarmente significative rispetto alla efficace attività lavorativa che ha visto un graduale ritorno alla normalità entro alla fine dell'anno.

In questo contesto, la risposta dell'Unione può ritenersi positiva.

### **FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema di valutazione adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta Esecutiva n. 70 del 13/07/2011 . Si ritiene che nel suo complesso il sistema sia rispettoso dei criteri che si desumono dalla vigente normativa. Si ritiene opportuno segnalare nuovamente, in ottica di miglioramento, la necessità di inserire, all'interno della valutazione della Performance di Ente elementi di valutazione che tengano in considerazione i risultati di eventuali analisi di customer satisfaction e la corretta

## Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve

applicazione degli obblighi di legge che in maniera esplicita dispongono la presa in esame in fase di valutazione.

### **a. La valutazione della performance di Ente**

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione, che non essendo stata effettuata per l'anno 2022, viene neutralizzata in modo tale che tutti gli obiettivi risultano equipollenti.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2022 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **93,77%**

Retribuzione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente								
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia		Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativiz. Raggiungimento Reale Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione				
	ICT associato	3	-	-	8	0,07	100%	0,07
	CUA	2	-	-	8	0,07	100%	0,07
	Corpo Polizia Locale Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve – fino al 5 maggio 2022	3	-	-	8	0,07	98%	0,06
	Attività territoriali e Protezione Civile	2	-	-	7,8	0,06	98%	0,06
	Area funzioni fondamentali Londa e San Godenzo	4	-	-	12	0,10	98%	0,10
	SUAP associato	3	-	-	12	0,10	67%	0,07
	Segreteria e Affari Generali	3	-	-	11,5	0,09	97%	0,09
	Unisaas presidio Reggello	2	-	-	8	0,07	100%	0,07
	SERVIZIO ASSETTO DEL TERRITORIO E LL.PP. - LONDA E S.GODENZO	2	-	-	8	0,07	100%	0,07
	Coordinamento Direzionale – Area risorse	3	-	-	12	0,10	97%	0,09
	Pianificazione e SIT associato	3	-	-	7,6	0,06	70%	0,04
	Servizio Attività Forestali e Gestione Ambientale	3	-	-	12	0,10	100%	0,10
	Coordinamento Direzionale – servizio Personale associato	3	-	-	8	0,07	100%	0,07
Punteggio totale					123	1,00		0,94
Totale							115	123
							93,77%	

### b. La valutazione della performance dei Responsabili di Posizione Organizzativa

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 viene attribuita diversa rilevanza attraverso coefficienti il cui valore complessivo è 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 differenziate tra Posizioni che gestiscono funzioni di line, funzioni di staff e funzioni aggiuntive di coordinamento.

Nell'attività di valutazione, il Nucleo ha proceduto alla considerazione dei dati sulla base dei criteri e principi di seguito illustrati.

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

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

- Report dettagliati di monitoraggio appositamente compilati dai responsabili di settore titolari di posizione organizzativa, con l'indicazione dello stato di avanzamento degli obiettivi;
- Informazioni acquisite dal Segretario e dal Vice-Segretario

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, 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 **"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 Segretario Comunale .

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.

- a) Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori
- b) Clima organizzativo interno
- c) La gestione del tempo
- d) Rispetto delle regole e semplificazione procedurale
- e) Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)
- f) Attuazione del controllo di gestione
- g) Integrazione e interfunzionalità
- h) Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)
- i) Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati.

Anche nel 2022 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".

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 è stata formulata una valutazione del Nucleo sentito il Segretario Generale.

Per ciascun soggetto è stata valutata l'attività ordinaria con un punteggio da 1 a 10. Se i risultati sono stati raggiunti, gli è stato 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 al coefficiente attribuito alla componente "andamento dell'attività ordinaria".

In merito alla definizione degli standard dell'attività ordinaria si ribadisce l'assoluta necessità di perfezionare la definizione di indicatori significativi per l'analisi dei livelli di qualità dei servizi erogati, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire. In caso contrario si ritiene di suggerire una modifica del sistema di valutazione al fine di renderlo aderente alla realtà dell'Amministrazione.

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito allegata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di posizione organizzativa nell'anno 2022.