



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 105 del 20/07/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE..

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **venti** del mese di **luglio** alle ore **15:00** presso questa sede comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dall'appello nominale risultano presenti:

MARRUCCI ANDREA	Sindaco	Presente
GUICCIARDINI NICCOLO'	Vice Sindaco	Presente
TADDEI CAROLINA	Assessore	Presente
BARTALINI GIANNI	Assessore	Presente
MORBIS DANIELA	Assessore	Presente

Presiede il Sig. MARRUCCI ANDREA, Sindaco.

Ritenuto di procedere ad effettuare i lavori di propria competenza con collegamento telematico ed in modalità di videoconferenza.

Il Vice Segretario Comunale Dott. GAMBERUCCI MARIO attesta la presenza del Sindaco e degli Assessori Taddei Carolina e Bartalini Gianni presso la sede comunale e la presenza con collegamento telematico e in modalità di videoconferenza degli Assessori Morbis Daniela e Guicciardini Niccolò.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art.73 del D.L. 18/2020, il quale stabilisce che le giunte comunali possono riunirsi in modalità di videoconferenza, previa, in assenza di specifico regolamento, fissazione da parte del Sindaco delle modalità di svolgimento nel rispetto dei criteri di trasparenza e tracciabilità;

Visto il decreto sindacale n. 4 del 25/03/2020 con il quale sono state definite le modalità e i criteri di svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in videoconferenza e altre modalità telematiche ai sensi dell'art. 73 del D.L. 18/2020;

Premesso che il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni prevede la definizione e lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance strutturato nel rispetto dei principi di premialità e trasparenza;

Considerato che il citato decreto stabilisce, all'art. 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Dato atto che:

- l'art. 10, comma 1, lettera b) del sopraindicato decreto precisa che le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla Performance";
- la Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

Richiamati:

- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi con il quale è stato approvato anche il Sistema di premialità e di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Gimignano;
- la delibera di giunta comunale n. 84 del 14/05/2019 con la quale è stato approvato il nuovo sistema unico di valutazione delle posizioni e del risultato dei dirigenti;
- la delibera di giunta comunale n. 86 del 14/05/2019 con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento recante la metodologia per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi e istituzioni di nuove posizioni;

Rilevato che gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente tramite documenti che il Comune è tenuto ad approvare quali il Documento Unico di Programmazione (DUP) ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);

Dato atto che le diverse normative in materia di programmazione e controllo vigenti ed in particolare il D.lgs 267/2000 (TUEL) hanno contribuito ad integrare e consolidare il dettato ordinamentale che viene a ricondursi a sistema sulla base del seguente quadro complessivo di regole e strumenti:

- il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 (proposto con deliberazione G.C. n. 135 del 31.7.2019, aggiornato con deliberazione G.C. n. 183 del 26.11.2019 e approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 27.12.2019) è stato predisposto in coerenza anche con i contenuti delle linee programmatiche del Sindaco al fine di delineare una guida strategica ed operativa dell'ente e costituisce, nel rispetto del principio di coerenza e coordinamento dei documenti di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, in conformità ai principi contabili approvati con il decreto legislativo n. 118/2011 e successive modifiche;
- il Bilancio di previsione 2020-2022 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 77 del 27.12.2019;
- le deliberazioni della Giunta Comunale:
 - n. 206 del 27/12/2019 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022, parte finanziaria;
 - n. 29 del 10/03/2020 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, Piano degli obiettivi e delle Performances 2020-2022 e sono stati affidati gli obiettivi e le risorse ai Settori;
 - n. 114 del 29/09/2020 di aggiornamento del Piano degli obiettivi e delle Performances 2020-2022;

Vista le Linee guida per la Relazione annuale sulla performance dei Ministeri per fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche utili alla rendicontazione dei risultati organizzativi ed individuali approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

Considerato inoltre che all'art. 39 del vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che definisce il ciclo della performance, questo ente ha stabilito che la relazione sulla performance di cui all'art. 10 c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 è costituita da:

- a) Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione;
- b) Report finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi di PEG/PDO e validato dal Nucleo di Valutazione;

Dato atto altresì:

- che il Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione sono stati approvati con delibera di C.C. n. 25 del 30.04.2021;
- che i Dirigenti/Capi Servizio hanno effettuato monitoraggi infrannuali al 30 giugno, 30 settembre e al 30 novembre, nonché il rendiconto finale al 31 dicembre, sullo stato di attuazione degli obiettivi in relazione agli indicatori programmati;
- che tale verifica è avvenuta sotto la supervisione del Servizio Controllo di Gestione;
- che il consuntivo dello stato di attuazione degli obiettivi relativo all'anno 2020 viene proposto all'approvazione di questo organo accompagnato dalla relazione sulla performance dell'ente per l'anno 2020 (Allegato A);

Preso inoltre atto del verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 02 luglio 2021 (Allegato B) nel corso della quale:

- è stato analizzato lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai responsabili;
- è stata proposta la graduatoria di merito del personale dipendente;
- è stata calcolata dal Nucleo la performance di Ente che, ai sensi dell'art. 41 comma 5 del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati a tutti i Settori/Servizi dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.
- è stata esaminata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti e dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa soggetti alla valutazione di detto organo i cui esiti sono riportati nei prospetti riepilogativi allegati alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale anche se pubblicati con modalità riservata (Allegato C);

Ritenuto opportuno approvare le valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione in merito ai risultati conseguiti dai dirigenti e dai responsabili di servizio titolari di posizioni organizzativa, nell'ambito della gestione dell'anno 2020;

Considerato l'art. 15 comma 2, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in cui si precisa che l'organo di indirizzo politico definisce la Relazione sulla performance;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, la Relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal responsabile interessato in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di prendere atto della verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Performance PEG-PDO, effettuata dai dirigenti e responsabili di settore, sotto il controllo e la supervisione del Servizio Controllo di Gestione;
2. di approvare conseguentemente la relazione sulla performance dell'ente per l'anno 2020 presentata dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Mobilità e Farmacia a cui è allegato l'elaborato denominato "Stato di realizzazione Obiettivi", relazione che viene allegata al presente atto per farne parte integrante (Allegato A);
3. di prendere atto delle valutazioni sull'adeguatezza del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Gimignano, espresse dal Nucleo nel verbale allegato (Allegato B) alla luce di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 74/2017;
4. di approvare le valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione e di conformarsi a queste al fine della liquidazione dell'indennità di risultato, in merito ai risultati conseguiti dai dirigenti e dai responsabili di servizio titolari di posizioni organizzativa, nell'ambito della gestione dell'anno 2020, riportate nei prospetti riepilogativi allegati alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale anche se pubblicati con modalità riservata (Allegato C);

5. di prendere atto che il Rendiconto della gestione per l'anno 2020 è stato approvato con delibera di C.C. n. 25 del 30.04.2021 e che assieme al punto 2) costituiscono per questo ente la relazione sulla performance di cui all'art. 10 c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009;
6. di inviare la presente documentazione al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione di cui all'art. 39 comma 2 lett. f del vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di premialità;
7. di pubblicare la Relazione sul sito del Comune nella sezione dedicata alla Valutazione, trasparenza e merito;
8. di rendere il presente atto, con separata votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
MARRUCCI ANDREA

IL Vice Segretario
GAMBERUCCI MARIO



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Relazione sulla Performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009

Anno 2020



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



Premessa

La presente Relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano delle Performance ha l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili gli strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP) e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune. Il piano della Performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.L.vo n. 33/2013.

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

Il Piano delle Performance del Comune di San Gimignano è stato approvato con delibera di G.C. n. 29 del 10/03/2020, successivamente modificato dalla GC con delibera n. 114 del 29/09/2020.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2020, come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali. A tal fine il Nucleo di valutazione ha redatto il verbale del 02/07/2021 con cui si è proceduto alla consuntivazione obiettivi 2020 e alla proposta di valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 230 del 28/12/2010 e s.m.i.

La presente Relazione sulla Performance 2020, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di San Gimignano.

Con la presente Relazione vengono pertanto illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Ente, le attività gestionali dei singoli Settori e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2020. I parametri di riferimento sono definiti negli obiettivi strategici e di mantenimento, adottati in sede di approvazione del Piano delle Performance per il triennio 2020/2022, con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2020; contestualmente vengono rilevati gli eventuali scostamenti rispetto ai programmi medesimi.

Nel comune di San Gimignano il ciclo di gestione della performance è disciplinato dagli artt. 39 e seguenti del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; detta disciplina recepisce nell'ordinamento comunale i principi degli artt. 4 e seguenti del D.Lgs 150/2009, secondo il quale il ciclo di gestione della performance è caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità ed è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi del vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 c. 1 lettera b) del d.lgs. 150/2009 per il Comune di San Gimignano è costituita da:

1. Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione;
2. Report finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi di PEG/PDO e validato dal Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, nel verbale del 02.07.2021 ha valutato, per l'anno 2020, l'adeguatezza del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Comune di San Gimignano anche in considerazione dei risultati emersi nella sua applicazione sugli esercizi finanziari precedenti e del contesto organizzativo di riferimento ed alla luce di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 74/2017 e degli indirizzi in merito impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

1. La misurazione della performance organizzativa dell'Ente - realizzazione delle attività strutturali e dei servizi

Per la valutazione della performance organizzativa dell'Ente secondo quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e dall'art. 41 del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Comune di San Gimignano prende in considerazione "la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso" ed è "posta in essere in funzione degli standard di qualità, che attengono, ancorché non in via esclusiva, all'impatto nei confronti dei destinatari dell'attività pubblica e, in generale, dei cittadini, nonché all'attivazione di un processo di miglioramento continuo delle performance". Sotto quest'ultimo aspetto, il sistema deve assicurare, in prospettiva: a) il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento progressivo degli standard di qualità; b) l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici. La performance organizzativa esprime la performance del Comune nel suo complesso e delle singole articolazioni. La misurazione della performance organizzativa si pone in molteplici aspetti ed in particolare considera:

- l'attuazione delle politiche e il soddisfacimento dei bisogni della collettività
- il raggiungimento degli obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi
- l'innovazione e il miglioramento organizzativo e qualitativo all'interno dell'organizzazione
- il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nella gestione amministrativa
- la qualità e la quantità delle prestazioni e servizi erogati
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità ed il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



Sulla base della valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi oltre che di eventuali sistemi di rilevazione del soddisfacimento dell'utenza finale laddove disponibili, il Nucleo di Valutazione formula una valutazione sintetica della "Performance di Ente". La performance di Ente è data pertanto dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati a tutti i Settori/Servizi dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Il dato finale, come previsto all'art. 41 del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, sarà utilizzato ai fini dell'apprezzamento della performance organizzativa per tutto il personale dell'ente. Per l'anno 2020 la performance di ente espressa in percentuale è pari al 99,25.

PERFORMANCE DI ENTE										
Per quanto attiene a Risorse Umane, Risorse Finanziarie, Tipologia, Strategicità e Indicatori si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2020 e s.m.i.										
Il valore % indica il livello di raggiungimento dell'obiettivo annuale rispetto al risultato finale atteso										
Settore Servizi	Descrizione Obiettivo	Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/Attività	Peso Obiettivo	Peso obiettivo Relativizzato	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Valutazione obiettivo	Performance ente
Ufficio Assegnatario								Verifica 31 dicembre		
Segretario Comunale	Progetto Supporto Uffici e Riordino Incarichi Legali	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Obiettivo intersettoriale (Servizi Mobilità, Asilo Nido)	Gestione attività straordinarie COVID-19	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Ragioneria, Controllo di gestione, Tributi, Economato	Revisione straordinaria del bilancio comunale	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Personale	Gestione personale in modalità emergenziale da Covid-19	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Servizi Informatici	Gestione entrate comunali: sviluppo PAGO PA	1	1	1	1	10	5,000	90%	90%	4,50
Mobilità	Aggiornamento banca dati skidata concilia anagrafe	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Farmacia	Gestione Farmacia in modalità post-covid	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Biblioteca e Archivi, Musei	Revisione, scarto e inventariazione dell'archivio corrente e di deposito e della biblioteca comunale e sistemazione del deposito ed apertura di nuovi spazi dei musei civici	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Istruzione / Asilo nido	Riallestimento del nido d'infanzia	1	1	1	1	10	5,000	95%	95%	4,75
Servizi sociali	Miglioramento dei servizi della Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Servizi demografici - URP	Realizzazione nuova sede ufficio Servizi demografici - URP	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
SUAP - Edilizia	Suoli pubblici	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Lavori Pubblici	Nuova scuola elementare - atti gara per individuazione progettista	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Servizio Manutenzioni	Gestione straordinaria verde pubblico	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Staff, Nuovo Villaggio scolastico	Organizzazione staff amministrativo del progetto "Nuovo Villaggio Scolastico"	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Polizia Municipale	Progetto di revisione delle normative comunali in materia di mobilità urbana	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Polizia Municipale	Videosorveglianza integrata: dal centro alle periferie	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Polizia Municipale	Protezione civile aggiornamento piano comunale con CLE	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
Polizia Municipale	Progetto di riorganizzazione temporanea delle competenze del Servizio alla luce delle novità introdotte dal Covid-19	1	1	1	1	10	5,000	100%	100%	5,00
						20,00	100,00			99,25%

2. La misurazione della performance organizzativa dei Servizi – realizzazione degli obiettivi programmati

Per la misurazione della performance organizzativa dei singoli Servizi, il Nucleo di Valutazione si è avvalso delle relazioni effettuate dai dirigenti/responsabili dei servizi e dei dati contenuti nelle schede compilate ai fini della valutazione del grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi. La valutazione media attribuita al raggiungimento degli obiettivi del singolo Servizio ha costituito l'indicatore di sintesi della Performance del Servizio, la quale ha inciso direttamente, come regolamentato nel sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla valutazione della performance individuale dei responsabili dei Servizi incaricati di posizione organizzativa e del



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



personale. Analogamente, la media dei punteggi di valutazione della performance organizzativa dei Servizi affidati ad ogni dirigente ha inciso direttamente sulla valutazione della performance individuale del dirigente stesso.

La gestione dell'anno 2020 si è caratterizzata per la formulazione di n. 20 obiettivi di cui 6 di sviluppo e 14 di miglioramento, alcuni di sviluppo specifici di settore, mentre n. 2 obiettivi sono di sviluppo comune a tutto l'Ente; gli obiettivi sono stati assegnati ai responsabili dei centri di responsabilità in sede di P.E.G.

Per un'analisi dettagliata degli obiettivi e del loro conseguimento si rinvia al prospetto sotto riportato, dal quale si può ricavare la media degli obiettivi raggiunti complessivamente nei singoli settori in cui è articolato l'Ente.

Alcuni di questi obiettivi hanno riguardato progetti volti all'attivazione di nuovi servizi per il cittadino o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti, altri obiettivi hanno interessato processi di razionalizzazione delle attività, altri ancora non avevano caratteristiche tali da rientrare in una delle due categorie sopra individuate, ponendosi pur sempre in un'ottica migliorativa delle azioni dell'Ente.

Oltre alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione delle politiche, dei piani e dei programmi dell'Ente, si è cercato di lavorare sulla rilevazione della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, sull'efficienza nell'impiego delle risorse, sui tempi medi di istruttoria delle pratiche, ecc. Tali indicatori di soddisfacimento della domanda, di realizzazione degli interventi, di costo medio, di variazione delle attività, di tempi medi di istruttoria, ecc. sono presenti negli obiettivi approvati. Come previsto dal Regolamento sui controlli interni e dall'art. 39 del vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi gli obiettivi sono stati monitorati al 30 giugno, al 30 settembre ed al 30 novembre.

Ad esito del processo di valutazione, il Nucleo di Valutazione ha elaborato i seguenti dati con riferimento alla performance organizzativa dei Servizi come rappresentato prospetto sotto riportato.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



TABELLA DI MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

Per quanto attiene a Risorse Umane, Risorse Finanziarie, Tipologia, Strategicità e indicatori si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 30/03/2020 e n. 34 del 29/09/2020 e s.m.)

Il valore % indica il livello di raggiungimento dell'obiettivo annuale rispetto al risultato finale atteso

Settore Servizi Finanziari, Mobilità e Farmacia	Descrizione Obiettivo	Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/Attività	Peso Obiettivo	Peso obiettivo Relativizzato	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Valutazione Unità
Ufficio Assegnatario								Verifica 30 settembre	Verifica 30 novembre	Verifica 31 dicembre	
Ragioneria, Controllo di gestione, Tributi, Economato	Revisione straordinaria del bilancio comunale	1	1	1	1	1,0	14,286	70%	90%	100%	14,286
Personale	Gestione personale in modalità emergenziale da Covid-19	1	1	1	1	1,0	14,286	70%	90%	100%	14,286
Servizi Informatici	Gestione entrate comunali: sviluppo PAGO PA	1	1	1	1	1,0	14,286	50%	80%	90%	12,857
Mobilità	Aggiornamento banca dati skidata concilia anagrafe	1	1	1	1	1,0	14,286	80%	90%	100%	14,286
Farmacia	Gestione Farmacia in modalità post-covid	1	1	1	1	1,0	14,286	80%	90%	100%	14,286
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	1	1	1	1	1,0	14,286	60%	90%	100%	14,286
Obiettivo intersettoriale (Servizi Mobilità, Asilo Nido)	Gestione attività straordinarie COVID-19	1	1	1	1	1,0	14,286	80%	90%	100%	14,286
						7,0	100,00				98,57%
Settore Servizi alla Cultura e alla Persona	DESCRIZIONE	Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/Attività	Peso Obiettivo	Peso obiettivo Relativizzato	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Valutazione Unità
Ufficio Assegnatario								Verifica 30 settembre	Verifica 30 novembre	Verifica 31 dicembre	
Biblioteca e Archivi, Musei	Revisione, scarto e inventariazione dell'archivio corrente e di deposito e della biblioteca comunale e sistemazione del deposito ed apertura di nuovi spazi dei musei civici	1	1	1	1	1,0	16,667	80%	90%	100%	16,667
Istruzione / Asilo nido	Rafforzamento del nido d'infanzia	1	1	1	1	1,0	16,667	95%	95%	95%	15,833
Servizi sociali	Miglioramento dei servizi della Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	1	1	1	1	1,0	16,667	80%	90%	100%	16,667
Servizi demografici - URP	Realizzazione nuova sede ufficio Servizi demografici - URP	1	1	1	1	1,0	16,667	80%	90%	100%	16,667
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	1	1	1	1	1,0	16,667	60%	90%	100%	16,667
Obiettivo intersettoriale (Servizi Mobilità, Asilo Nido)	Gestione attività straordinarie COVID-19	1	1	1	1	1,0	16,667	80%	90%	100%	16,667
						6,0	100,00				99,17%
Settore Lavori Pubblici e Servizi per il Territorio	DESCRIZIONE	Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/Attività	Peso Obiettivo	Peso obiettivo Relativizzato	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Valutazione Unità
Ufficio Assegnatario								Verifica 30 settembre	Verifica 30 novembre	Verifica 31 dicembre	
SIAP - Edilizia	Suoli pubblici	1	1	1	1	1,0	20,000	100%	100%	100%	20,00
Lavori Pubblici	Nuova scuola elementare - atti gara per individuazione progettista	1	1	1	1	1,0	20,000	100%	100%	100%	20,00
Servizio Manutenzioni	Gestione straordinaria verde pubblico	1	1	1	1	1,0	20,000	80%	90%	100%	20,00
Staff, Nuovo Villaggio scolastico	Organizzazione staff amministrativo del progetto "Nuovo Villaggio Scolastico"	1	1	1	1	1,0	20,000	80%	90%	100%	20,00
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	1	1	1	1	1,0	20,000	60%	90%	100%	20,00
						5,0	100,00				100,00%
Settore Polizia Municipale	DESCRIZIONE	Strategicità per l'Ente	Rilevanza Esterna	Complessità	Obiettivo/Attività	Peso Obiettivo	Peso obiettivo Relativizzato	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Valutazione Unità
Ufficio Assegnatario								Verifica 30 settembre	Verifica 30 novembre	Verifica 31 dicembre	
Polizia Municipale	Progetto di revisione delle normative comunali in materia di mobilità urbana	1	1	1	1	1,0	25,000	60%	90%	100%	25,00
Polizia Municipale	Videoconferenze integrate dal centro alle periferie	1	1	1	1	1,0	25,000	70%	90%	100%	25,00
Polizia Municipale	Protezione civile aggiornamento piano comunale con CLE	1	1	1	1	1,0	25,000	100%	100%	100%	25,00
Polizia Municipale	Progetto di riorganizzazione temporanea delle competenze del Servizio alla luce delle novità introdotte dal Covid-19	1	1	1	1	1,0	25,000	90%	100%	100%	25,00
						4,0	100,00				100,00%

3. Performance individuale

3.1 I criteri della valutazione delle prestazioni dirigenziali

Per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2020 il Nucleo di Valutazione ha applicato il Sistema di misurazione e valutazione contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi integrato dalla metodologia di valutazione delle posizioni e del risultato dei dirigenti approvata con deliberazione GC n. 84 del 14.05.2019. Ai sensi dell'art 50 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la valutazione del personale dirigente avviene sulla base delle seguenti modalità:

-il fondo per il risultato della dirigenza è così suddiviso:

- una quota del 40% è destinata a finanziare il risultato conseguito in connessione al comportamento organizzativo;
- una quota del 50% è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali assegnati con gli strumenti di programmazione adottati dall'ente;
- una quota del 10% è collegata alla qualità della performance di ente.

Con riferimento al parametro di valutazione "Raggiungimento Obiettivi", che riguarda gli obiettivi del Settore contenuti nel Piano della Performance, il Nucleo ha raccolto e visionato le schede contenenti la sintesi delle attività effettuate, confrontando i risultati raggiunti con i valori attesi ed approvati dalla Giunta nel documento del Piano della Performance.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



I componenti del Nucleo di Valutazione si sono relazionati con i dirigenti e con le posizioni organizzative per un confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sulle modalità attuate per il conseguimento dei risultati e sugli elementi qualificanti assunti nella gestione e organizzazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi da raggiungere. Sulla base di quanto emerso dal confronto e dalle schede il Nucleo ha redatto apposito verbale agli atti dell'ufficio personale ed oggetto di apposita approvazione che conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2020. Il documento, per la parte che riguarda le prestazioni dirigenziali, contiene le schede degli obiettivi (con i dati necessari per la valutazione del fattore "Grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi") e l'elenco dei parametri di valutazione utilizzati per l'analisi del fattore "Comportamento organizzativo".

La valutazione del Segretario Comunale avviene in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali (12 punti) e degli aspetti comportamentali (88 punti) secondo la scheda approvata nell'obiettivo del piano della performance. La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art. 15 del D.P.R. 04/12/1997.

3.2 I criteri della valutazione delle posizioni organizzative

Per la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative dell'anno 2020 il Nucleo di Valutazione attesta la correttezza del processo valutativo attuato dall'Ente come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi integrato dalla metodologia di valutazione della performance approvata con deliberazione GC n. 86 del 14.05.2019. Ai sensi dell'art. 50 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la valutazione del personale appartenente alle posizioni organizzative avviene sulla base delle seguenti modalità:

-il fondo per il risultato delle posizioni organizzative è così suddiviso:

- una quota del 40% è destinata a finanziare il risultato conseguito in connessione al comportamento organizzativo;
- una quota del 50% è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali assegnati con gli strumenti di programmazione adottati dall'ente;
- una quota del 10% è collegata alla qualità della performance di ente.

Con riferimento al parametro di valutazione "*Grado di raggiungimento degli obiettivi premianti strategici per il Servizio di preposizione, contenuti nel Piano della Performance*", il nucleo ed i dirigenti hanno formulato la valutazione della prestazione delle posizioni organizzative utilizzando le schede di monitoraggio, confrontando i risultati raggiunti con i valori attesi.

Con riferimento al parametro di valutazione "*Comportamenti organizzativi*" il nucleo ed i dirigenti hanno valutato le posizioni organizzative avvalendosi dei parametri, declinati nelle schede di valutazione, stabiliti con deliberazione GC n. 86 del 14.05.2019.

Per l'attribuzione della valutazione finale complessiva della prestazione del dipendente incaricato di posizione organizzativa sono stati sommati i punteggi ottenuti ad esito della valutazione dei due fattori sopra descritti e del fattore, comune a tutti, della performance di ente.

Le schede complessive di valutazione sono state raccolte dal Servizio Personale.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Città del patrimonio mondiale, culturale e naturale dell'UNESCO
Town of UNESCO World Cultural and Natural Heritage
53037 San Gimignano (SI) - Piazza Duomo, 2 - Tel. 0577 9901
C.F. e P.IVA 00102500527 - www.comune.sangimignano.si.it



La corrispondenza tra valutazione finale e percentuale di retribuzione di risultato è calcolata con il metodo proporzionale.

3.31 criteri della valutazione delle prestazioni dei dipendenti

Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti dell'anno 2020 il Nucleo di Valutazione ha attestato la correttezza del processo valutativo attuato dall'Ente come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

La gestione della valutazione della performance individuale ha seguito i criteri espressi all'art. 41 e all'art. 48. del vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi. In particolare i progetti approvati con il piano della performance 2020 contenevano espresso riferimento al personale coinvolto nella loro gestione nonché i parametri e gli indicatori da utilizzare per la valutazione finale degli stessi.

Gli esiti della valutazione espletata dai responsabili dei settori in relazione al personale, pur evidenziando differenze nei punteggi attribuiti, ha rappresentato un buon livello complessivo nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali nonché nelle competenze professionali dimostrate sia nella gestione delle attività di competenza che di quelle poste in essere in sinergia con altre strutture dell'ente con particolare riferimento alla partecipazione, al coinvolgimento e risultati ottenuti.

Le schede complessive di valutazione firmate dai dirigenti sono state raccolte dal Servizio Personale e, come previsto all'art. 48 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, le valutazioni espresse dai responsabili di settore sono poi state trasmesse al Nucleo di Valutazione in data 30.06.2021 prot. 14518/2021.

Visti gli articoli 41 e 59 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e l'art 17 c, 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 e preso atto degli esiti della gestione per l'esercizio finanziario 2020 con espresso riferimento ai risultati ottenuti in relazione agli obiettivi posti dal piano della performance si ritiene che l'utilità complessiva conseguita a seguito del perseguimento di detti obiettivi sia idonea a consentire il pagamento delle somme per la premialità del personale dipendente previste dagli accordi sottoscritti da questa amministrazione con le parti sindacali.

San Gimignano, 08.07.2021

Il Dirigente del Settore
Servizi Finanziari, Mobilità e Farmacia
Mario Gamberucci



Comune di San Gimignano

*NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)*

□□

VERBALE

Il Nucleo di Valutazione associato per i Comuni di Poggibonsi e San Gimignano si è riunito, in remoto, in data 2 luglio 2021 per la valutazione dei risultati dei Dirigenti e della Posizione Organizzativa di staff del Comune di San Gimignano per l'anno 2020.

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 Esecutivo di Gestione formalmente assolvono la funzione del Piano della Performance indicata dal Decreto, relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Nello specifico, in riferimento al Comune di San Gimignano, 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 2020-2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 31.7.2019 e definitivamente approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 27.12.2019.

Successivamente è stato approvato il Piano della Performance (delibera G.C. n. 29 del 10 marzo 2020) che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Dirigenti e all'unico Responsabile di Servizio in posizione di staff, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione.

Al riguardo, 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.

Si apprezza come per il 2020 la definizione degli obiettivi sia completa di indicatori utili per la misurazione dello stato di realizzazione. Per un miglioramento continuo, si suggerisce di affiancare gli indicatori con valori attesi non di mero processo o di scadenza temporale ma anche di impatto in modo da apprezzare l'effettivo conseguimento delle finalità insite negli obiettivi. La peculiare situazione dell'anno 2020, particolarmente impattante sul bilancio del Comune di San Gimignano che ha

COMUNE DI POGGIBONSI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)

richiesto una gestione attenta ed una continua rimodulazione, non ha consentito di concentrarsi sul completamento del processo di definizione degli obiettivi con una pesatura puntuale dei medesimi, modalità che veniva seguita con continuità negli anni passati.

Si ritiene comunque che gli obiettivi risultino chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Si riscontra inoltre il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane, attraverso lo stesso Piano della Performance.

Si ritiene utile sottolineare l'eccezionalità dell'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid19, che ha costretto gli enti, in special modo a livello locale, a rivedere più volte la programmazione al fine di adeguarla alle mutate esigenze sorte con la pandemia, sia in termini di "cosa" che di "come". L'emergenza sanitaria, infatti, non solo ha modificato le priorità delle attività da svolgere, ma anche le modalità lavorative, imponendo un lavoro da remoto al quale le amministrazioni non erano avvezze. Determinante è stata la capacità di adattamento del personale e il livello di informatizzazione.

In questo contesto, la risposta del Comune di San Gimignano può ritenersi pienamente 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 Del GC 220 del 30/12/2014 e modificato con Del GC 84 del 14 maggio 2019 per quanto riguarda l'Area della Dirigenza e Del 86 della medesima data per quanto riguarda l'Area delle Posizioni Organizzative. Si ritiene che nel suo complesso il sistema sia rispettoso dei criteri che si desumono dalla vigente normativa. Si ritiene opportuno segnalare, 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 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 2020, 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 2020 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **99,25%**



Comune di San Gimignano

*NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)*

b. La valutazione della performance dei Dirigenti/responsabili di Posizione Organizzativa

La valutazione della performance dei Dirigenti/Responsabili delle Posizioni Organizzative avviene in funzione di tre componenti:

Componenti	Punteggio massimo
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento degli obiettivi	50 punti
Comportamento organizzativo	40 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

Al termine del processo valutativo, ad ogni responsabile di Settore viene assegnato un punteggio complessivo, costituito dalla risultante di tutte le componenti della valutazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione.

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato, per i Dirigenti, mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:

- motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori;
- clima organizzativo interno;
- gestione del tempo;
- rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;

COMUNE DI POGGIBONSI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)

- Attuazione del controllo di gestione (collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)
- integrazione e interfunzionalità;
- qualità dell'apporto personale

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative di Staff, il sistema di valutazione recentemente modificato ha previsto 3 ambiti valutativi:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- b) Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
- c) Competenze professionali mostrate

c. La valutazione del Segretario Comunale

La valutazione del Segretario Comunale avviene in funzione delle componenti sotto riportate:

Componenti	Punteggio massimo
Raggiungimento obiettivi individuali	12 punti
Aspetti comportamentali	88 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art.15 del D.P.R. 04/12/1997.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Luciano Benedetti

Cecilia Crescioli

Federica Caponi



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SERVIZIO PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 678/2021 del SERVIZIO PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE. si esprime ai sensi dell'art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

08/07/2021

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SETTORE SETTORE SERVIZI FINANZIARI, MOBILITA' E FARMACIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 678/2021 ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

08/07/2021

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 105 del 20/07/2021

PERSONALE

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE..

La su estesa delibera viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

li, 21/07/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
(GAMBERUCCI MARIO)
*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*