



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 105 del 28/06/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 E DELL'ATTIVITÀ' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventotto** del mese di **giugno** 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.

Assiste e cura la redazione del presente verbale la Dott.ssa COPPOLA ELEONORA, in qualità di Segretario.

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 2021 E DELL' ATTIVITA' DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

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 2021-2023 (proposto con deliberazione G.C. n. 135 del 28.11.2020 e approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 30.12.2020) 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 2021-2023 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 68 del 30.12.2020;
- le deliberazioni della Giunta Comunale:
 - n. 6 del 12.01.2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023, parte finanziaria;
 - n. 14 del 28/01/2021 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, Piano degli obiettivi e delle Performances 2021-2023 e sono stati affidati gli obiettivi e le risorse ai Settori;
 - n. 106 del 20/07/2021 di aggiornamento del Piano degli obiettivi e delle Performances 2021-2023;

Visto 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 28.04.2022;
- che i Dirigenti/Capi Servizio hanno effettuato monitoraggi infra annuali 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 2021 viene proposto all'approvazione di questo organo accompagnato dalla relazione sulla performance dell'ente per l'anno 2021 (Allegato A);

Preso inoltre atto del verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 27 giugno 2022 (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 2021;

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 2021 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 2021, 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 2021 è stato approvato con delibera di C.C. n. 25 del 28.04.2022 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 Segretario
COPPOLA ELEONORA



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 2021



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 2021, 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. 14 del 28/01/2021, successivamente modificato dalla GC con delibera n. 106 del 20/07/2021.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2021, 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 27/06/2022 con cui si è proceduto alla consuntivazione obiettivi 2021 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 2021, 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 2021. I parametri di riferimento sono definiti negli obiettivi strategici e di mantenimento, adottati in sede di approvazione del Piano delle Performance per il triennio 2021/2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 20/07/2021; 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 27/06/2022 ha valutato, per l'anno 2021, 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 2021 la performance di ente espressa in percentuale è pari al 98,93%.

PERFORMANCE DI ENTE										
Per quanto attiene a Risorse Umane, Risorse Finanziarie, Tipologia, Strategicità e Indicatori si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 28/01/2021 e n. 106 del 20/07/2021 e s.m.i.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		
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	100	70	80	80	82,5	6,203	100%	100%	6,20
Segretario Comunale	Coordinamento e Supporto giuridico-legale Attività di Accesso Documentale, Civico semplice e generalizzato	80	90	80	70	80,0	6,015	100%	100%	6,02
Ragioneria, Tributi, Controllo di gestione	Monitoraggio straordinario bilancio comunale	80	50	70	60	65,0	4,887	100%	100%	4,89
Mobilità	Gestione straordinaria sistema mobilità 2021	80	80	60	70	72,5	5,451	100%	100%	5,45
Economato	Revisione processi spese rappresentanza	40	40	40	30	37,5	2,820	100%	100%	2,82
Personale	Sottoscrizione CCDI Dirigenza	50	40	50	40	45,0	3,383	90%	90%	3,05
Servizi Informatici - CED	Piattaforma dei pagamenti pagoPA e app IO	60	80	70	60	67,5	5,075	100%	100%	5,08
Farmacia comunale	Attivazione tessere sanitarie e prenotazioni CUP	70	80	50	50	62,5	4,699	100%	100%	4,70
Urp, Servizi demografici, Segreteria	Realizzazione nuova sede Ufficio Servizi demografici - URP e nuovo sito Internet	80	80	70	70	75,0	5,639	100%	100%	5,64
Biblioteca e Archivi, Musei	Scarto e riallestimento della biblioteca comunale e realizzazione interventi per l'apertura di una nuova sezione dei Musei Civici	70	70	70	70	70,0	5,263	90%	90%	4,74
Istruzione / Asilo nido	Prolungamento del calendario di apertura e realizzazione di un progetto multimediale del nido d'infanzia	70	70	50	50	60,0	4,511	100%	100%	4,51
Servizi sociali	Miglioramento dei servizi della Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	60	70	50	40	55,0	4,135	100%	100%	4,14
SUAP	Nuove misure suoli pubblici straordinari: la proroga delle misure straordinarie e l'inserimento di nuove misure aggiuntive	80	80	70	70	75,0	5,639	100%	100%	5,64
Edilizia	Misure per la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti paesaggistici e per l'accesso agli atti	70	70	60	60	65,0	4,887	100%	100%	4,89
LLPP	Contrattualistica cimiteriale e la programmazione delle attività gestionali di esumazione	60	70	50	40	55,0	4,135	100%	100%	4,14
LLPP	Ricognizione strade e regolamento gestione strade vicinali di uso pubblico	50	70	50	50	55,0	4,135	95%	95%	3,93
LLPP	Efficientamento energetico e nuova gestione del servizio di pubblica illuminazione	60	60	40	50	52,5	3,947	100%	100%	3,95
Manutenzioni	Gestione straordinaria verde pubblico e pubblica illuminazione	60	70	40	40	52,5	3,947	100%	100%	3,95
Polizia Municipale	Regolamento per applicazione delle sanzioni amministrative per violazione ai regolamenti e alle ordinanze comunali	60	70	60	50	60,0	4,511	100%	100%	4,51
Polizia Municipale	Corso formativo per ispettori ambientali	50	40	40	50	45,0	3,383	100%	100%	3,38
Polizia Municipale	Organizzazione e sistemazione della segnaletica verticale nelle strade comunali	60	70	40	40	52,5	3,947	100%	100%	3,95
Polizia Municipale	Individuazione di soggetti idonei al recupero e deposito di veicoli incidentati e sottoposti a misure accessorie del codice della strada	40	50	40	50	45,0	3,383	100%	100%	3,38
						1330,00	100,00			98,93%



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



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 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 2021 si è caratterizzata per la formulazione di n. 22 obiettivi di cui 8 di sviluppo e 14 di miglioramento, alcuni di sviluppo specifici di settore, mentre un obiettivo è 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, Strategia e indicatori si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 28/03/2021 e n. 306 del 20/07/2021 e s.m.i.

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

Settore Servizi Finanziari, Mobilità e Farmacia	Descrizione Obiettivo	Strategia 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, Tributi, Controllo di gestione	Monitoraggio straordinario bilancio comunale	80	50	70	60	65,0	15,029	70%	90%	100%	15,029
Mobilità	Gestione straordinaria sistema mobilità 2021	80	80	60	70	72,5	16,763	70%	90%	100%	16,763
Economato	Revisione processi spese rappresentanza	40	40	40	30	37,5	8,671	50%	80%	100%	8,671
Personale	Sottoscrizione CCDD Dirigenza	50	40	50	40	45,0	10,405	0%	0%	90%	9,364
Servizi Informatici - CED	Piattaforma dei pagamenti pagoPA e app IO	60	80	70	60	67,5	15,607	70%	90%	100%	15,607
Farmacia comunale	Attivazione tessere sanitarie e prenotazioni CUP	70	80	50	50	62,5	14,451	70%	90%	100%	14,451
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	100	70	80	80	82,5	19,075	80%	90%	100%	19,075
						432,5	100,00				98,96%
Settore Servizi alla Cultura e alla Persona	DESCRIZIONE	Strategia 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	
Urp, Servizi demografici, Segreteria	Realizzazione nuova sede Ufficio Servizi demografici - URP e nuovo sito Internet	80	80	70	70	75,0	21,898	80%	90%	100%	21,898
Biblioteca e Archivi, Musei	Scarto e riallestimento della biblioteca comunale e realizzazione interventi per l'apertura di una nuova sezione dei Musei Civici	70	70	70	70	70,0	20,438	60%	80%	90%	18,394
Istruzione / Asilo nido	Prolungamento del calendario di apertura e realizzazione di un progetto multimediale del nido d'infanzia	70	70	50	50	60,0	17,518	100%	100%	100%	17,518
Servizi sociali	Miglioramento dei servizi della Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa	60	70	50	40	55,0	16,058	70%	90%	100%	16,058
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	100	70	80	80	82,5	24,088	80%	90%	100%	24,088
						342,5	100,00				97,96%
Settore Lavori Pubblici e Servizi per il Territorio	DESCRIZIONE	Strategia 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	
SUAP	Nuove misure suoli pubblici straordinari: la proroga delle misure straordinarie e l'inserimento di nuove misure aggiuntive	80	80	70	70	75,0	17,143	100%	100%	100%	17,14
Edilizia	Misure per la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti paesaggistici e per l'accesso agli atti	70	70	60	60	65,0	14,857	70%	80%	100%	14,86
LLPP	Contrattualistica cimiteriale e la programmazione delle attività gestionali di esumazione	60	70	50	40	55,0	12,571	70%	80%	100%	12,57
LLPP	Ricognizione strade e regolamento gestione strade vicinali di uso pubblico	50	70	50	50	55,0	12,571	50%	60%	95%	11,94
LLPP	Efficientamento energetico e nuova gestione del servizio di pubblica illuminazione	60	60	40	50	52,5	12,000	50%	70%	100%	12,00
Manutenzioni	Gestione straordinaria verde pubblico e pubblica illuminazione	60	70	40	40	52,5	12,000	70%	80%	100%	12,00
Obiettivo intersettoriale	Recupero e valorizzazione dell'ex convento ed ex carcere di San Domenico	100	70	80	80	82,5	18,857	80%	90%	100%	18,86
						437,5	100,00				99,37%
Settore Polizia Municipale	DESCRIZIONE	Strategia 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	Regolamento per applicazione delle sanzioni amministrative per violazione ai regolamenti e alle ordinanze comunali	60	70	60	50	60,0	29,630	100%	100%	100%	29,63
Polizia Municipale	Corso formativo per ispettori ambientali	50	40	40	50	45,0	22,222	70%	80%	100%	22,22
Polizia Municipale	Organizzazione e sistemazione della segnaletica verticale nelle strade comunali	60	70	40	40	52,5	25,926	70%	80%	100%	25,93
Polizia Municipale	Individuazione di soggetti idonei al recupero e deposito di veicoli incidentati e sottoposti a misure accessorie del codice della strada	40	50	40	50	45,0	22,222	70%	80%	100%	22,22
						202,5	100,00				100,00%

3. Performance individuale

3.1 I criteri della valutazione delle prestazioni dirigenziali

Per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2021 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



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



contenenti la sintesi delle attività effettuate, confrontando i risultati raggiunti con i valori attesi ed approvati dalla Giunta nel documento del Piano della Performance.

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 2021. 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.

3.2.1 criteri della valutazione delle posizioni organizzative

Per la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative dell'anno 2021 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.



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



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.

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

3.3 I criteri della valutazione delle prestazioni dei dipendenti

Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti dell'anno 2021 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 2021 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 07.06.2022 prot. 12280/2022.

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 2021 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, 28.06.2022

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 modalità mista, in data 27 giugno 2022 per la valutazione dei risultati dei Dirigenti e della Posizione Organizzativa di staff del Comune di San Gimignano per l'anno 2021.

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 2021-2023 con deliberazione Consiglio Comunale n. 68 del 30.12.2020.

Successivamente è stato approvato il Piano della Performance (delibera G.C. n. 14 del 28.2.2021) 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, limitandosi a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione degli obiettivi.

Si dà atto che per il 2021 la definizione degli obiettivi è corredata di indicatori utili per la misurazione dello stato di realizzazione. Per un miglioramento continuo, il Nucleo conferma l'opportunità di affiancare gli indicatori con valori attesi non di solo processo o scadenza temporale ma anche di impatto, in modo da apprezzare l'effettivo conseguimento delle finalità insite negli obiettivi. Anche l'andamento del

COMUNE DI POGGIBONSI

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

2021 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica e la situazione dell'anno 2021, particolarmente impattante sul bilancio del Comune di San Gimignano ha richiesto diverse rimodulazioni; il completamento del processo di definizione degli obiettivi con una pesatura puntuale dei medesimi è pertanto stato in parte problematico.

Si valuta comunque che gli obiettivi risultano sufficientemente 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).

Il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane è implementato attraverso lo stesso Piano della Performance.

L'eccezionalità dell'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid19, 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; il Comune ha comunque utilizzato il 2021 lavorando intensamente al rinnovo della struttura operativa e ricostituendo un organico che a livello qualitativo e quantitativo consente nel suo complesso di affrontare adeguatamente la fase post pandemica. L'emergenza sanitaria ha modificato sia le priorità delle attività da svolgere che le modalità lavorative, con una crescente informatizzazione dei processi; il ricorso al lavoro da remoto è stato tuttavia fortemente calante nel corso dell'anno 2022. In questo contesto, la risposta del Comune di San Gimignano può ritenersi fortemente 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. G.C. 84 del 14 maggio 2019 per quanto riguarda l'Area della Dirigenza e Del. G.C. 86 del 14 maggio 2019 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 spirito 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. 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.



Comune di San Gimignano

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

Il Nucleo ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2021 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **98,93%**.

b. 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
<i>Performance di Ente</i>	<i>10 punti</i>
<i>Raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>50 punti</i>
<i>Comportamento organizzativo</i>	<i>40 punti</i>
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;

COMUNE DI POGGIBONSI

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

- rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;
- 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. Valutazione del Segretario Comunale

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

Componenti	Punteggio massimo
<i>Raggiungimento obiettivi individuali</i>	<i>12 punti</i>
<i>Aspetti comportamentali</i>	<i>88 punti</i>
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. 732/2022 del SERVIZIO PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 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.

28/06/2022

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. 732/2022 ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 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:

28/06/2022

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 105 del 28/06/2022

PERSONALE

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 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, 30/06/2022

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