



COMUNE DI PISA

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE/VERBALE del 23.05.2019

Nell'anno 2018, a seguito delle elezioni amministrative di giugno, nel Comune di Pisa vi è stato il cambio di Amministrazione (in data 27 giugno 2018 si è insediato il nuovo Sindaco e la nuova amministrazione).

Il presente Organismo, nella sua composizione attuale, si è insediato solo nel corrente anno 2019 (i componenti esterni sono stati nominati dal Sindaco a seguito di apposito avviso pubblico).

Il presente OdV, al momento dell'insediamento (25 gennaio 2019) ha preso atto e visionato la documentazione e tutti gli atti indispensabili per impostare l'attività e subentrare nel percorso metodologico impostato dal precedente OdV, almeno per quanto attiene alla valutazione delle performance dirigenziali dell'anno 2018.

Per lo svolgimento della propria attività l'OdV si è attenuto ai seguenti atti deliberativi:

- deliberazione G.C. n. 4 del 09.01.2018, esecutiva, con la quale si approvava il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'anno 2018 costituito da:
 - a) Il Piano Performance 2018-2020 Allegato "1"
 - b) Gli *obiettivi gestionali annui (di risultato)* Allegato "2"
 - c) Il Repertorio delle attività e il personale assegnati alle strutture comunali Allegato "3"
 - d) Gli immobili individuati dalla Direzione Patrimonio e assegnati alle strutture comunali dell'art. 7 del Regolamento sulla gestione del patrimonio comunale Allegato "4"
- deliberazione G.C. n. 194 del 18 Ottobre 2018, esecutiva, con la quale si approvavano le modifiche e integrazioni al PEG con ridefinizione degli obiettivi gestionali annui (di risultato) -derivate da un processo di condivisione con i dirigenti e gli assessori di riferimento (avviato con nota Prot. 78741 del 20.08.2018);
- deliberazione G.C. n.118 del 20.07.2011,esecutiva, ad oggetto "Regolamento in materia di produttività";
- deliberazione G.C. n. 120 del 27.7.2011, esecutiva, ad oggetto "Interventi correttivi del governo al D.Lgs "Brunetta" – provvedimenti consequenziali";
- deliberazione GC n.127 del 17.07.2012,esecutiva, ad oggetto "Modifica dei criteri di corrispondenza incentivo/performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti;
- delibera di GC n. 243/2017, ad oggetto "D.LGS 74/2017: "Adeguamento generale ai principi per la misurazione e la valutazione della performance" che prevede una diversa ripartizione dei pesi percentuali di ogni obiettivo per le tre categorie di dipendenti, dando maggiore rilievo agli obiettivi di performance organizzativa

La macrostruttura, delineata con delibera GC n. 81/2016, ha subito un parziale adeguamento, nelle more della definizione del riassetto complessivo della struttura organizzativa e, con delibera di GC n. 169 del 06.09.2018, è stata approvata la macrostruttura con organigramma, funzionigramma e attività.

Le parziali modifiche che sono state apportate alla struttura organizzativa ed alle correlate funzioni hanno riguardato nello specifico il trasferimento della funzione “Edilizia privata” dalla Direzione Attività produttive – Edilizia privata – Qualità urbana – Restauro e risanamento conservativo beni di interesse storico e artistico alla Direzione Piano strutturale di area e pianificazione sovracomunale - Politiche della casa - Ambiente rinominando, conseguentemente, le direzioni rispettivamente Direzione Attività produttive – Qualità urbana – Restauro e risanamento conservativo beni di interesse storico e artistico e Direzione Piano strutturale di area e pianificazione sovracomunale - Politiche della casa – Ambiente - Edilizia privata (mantenendo la attuale graduazione delle posizioni dirigenziali per le due Direzioni). A seguito del cambio di Amministrazione nell’anno 2018 vi è stato, fin dall’insediamento del Sindaco in carica, una rotazione di alcuni incarichi dirigenziali, sia a causa di alcuni pensionamenti e/o cessazioni, sia per l’assegnazione ad interim di strutture a dirigenti già responsabili di altre strutture.

Considerati tutti i mutamenti organizzativi e gli atti in merito alla impostazione programmatica e di controllo dell’anno 2018, questo Organismo di Valutazione ha preso atto che le strutture presenti nel 2018 sono state n.16, da cui ne è derivata la valutazione complessiva.

Vi sono stati nell’anno 2018 pensionamenti di due dirigenti: rispettivamente della Direzione 16 (al 31.01.2018) - Piano strutturale di area e pianificazione sovracomunale- Politiche della casa –Ambiente e della Direzione 05 – Servizi demografici e sociale (al 01.08.2018) oltre la cessazione del dirigente della Direzione Pianificazione urbanistica-Mobilità-Programmazione, monitoraggio e rendicontazione OO.PP –Coordinamento strutture tecniche.

Lo schema seguente riporta le Direzioni e i relativi responsabili per i periodi dell’anno 2018

N°	STRUTTURA	DIRIGENTE
DD01	CONSIGLIO COMUNALE	Dal 01.01.2018 al 26.06.2018 PIETRO PESCATORE dal 27.6.18 al 31.7.18 SUSANNA CAPONI interim dal 01.08.2018
DD02	SERVIZI ISTITUZIONALI – PARTECIPAZIONE-POLITICHE GIOVANILI	DANIELA BURCHIELLI
DD03	FINANZE-PROVVEDITORATO- AZIENDE	CLAUDIO SASSETTI
DD04	PROTEZIONE CIVILE	MANUELA BALLANTINI interim dal 27.06.2018
DD05	SERVIZI DEMOGRAFICI-SOCIALE	LAURA BALLANTINI fino al 31.7.2018 CAPONI SUSANNA Dal 06.08.18
DD07	AVVOCATURA CIVICA	MANUELA BALLANTINI Dal 27.06.2018
DD08	POLIZIA MUNICIPALE	MICHELE STEFANELLI
DD09	SERVIZI EDUCATIVI	LAURA TANINI
DD10	PIANIFICAZIONE URBANISTICA –MOBILITA’ –PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIOE RENDICONTAZIONE OO.PP-COORDINAMENTO DELLE STRUTTURE TECNICHE	DARIO FRANCHINI Dal 01.02.2018 al 31.8.2018 MARCO GUERRAZZI INTERIM da 03.09.2018
DD11	CULTURA E TURISMO-COORDINAMENTO INTERVENTI SUL LITORALE	GIUSEPPE BACCIARDI
DD12	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO –ORGANIZZAZIONE –SISTEMI INFORMATIVI	LUIGI PAOLI
DD13	SUPPORTO GIURIDICO – GARE E CONTRATTI	PIETRO PESCATORE dal 27.6.2018 al 05.09.2018 INTERIM dal 06.09.2018
DD14	PATRIMONIO –SPORT- PREVENZIONE E PROTEZIONE –DATORE DI LAVORO	FRANCESCO SARDO dal 02.02.2018 Bacciardi Giuseppe dal 01.01.2018 al 31.01.2018
DD15	INFRASTRUTTURE –VERDE E ARREDO URBANO-EDILIZIA PUBBLICA	FABIO DAOLE
DD16	PIANO STRUTTURALE DI AREA E PIANIFICAZIONE SOVRACOMUNALE –POLITICHE DELLA CASA –AMBIENTE PIANO STRUTTURALE DI AREA E PIANIFICAZIONE SOVRACOMUNALE –POLITICHE DELLA CASA –AMBIENTE – EDILIZIA PRIVATA	DARIO FRANCHINI Dal 01.02.2018 al 06.06.2018 PIETRO PESCATORE Dal 07.06.2018 e dal 06.09.2018 con aggiunta funzione edilizia privata
DD18	ATTIVITA’ PRODUTTIVE- EDILIZIA PRIVATA -QUALITA’ URBANA- RESTAURO E RISANAMENTO CONSERVATIVO BENI DI INTERESSE STORICO E ARTISTICO ATTIVITA’ PRODUTTIVE-QUALITA’ URBANA- RESTAURO E RISANAMENTO CONSERVATIVO BENI DI INTERESSE STORICO E ARTISTICO	MARCO GUERRAZZI <i>Dal 06.09.2018 Edilizia privata scorporata dalla direzione precedente (dal 1.9.18 a Pescatore)</i>

Il dirigente della Direzione 16 Piano strutturale di area e pianificazione sovracomunale-Politiche della casa –Ambiente, che ha cessato la sua attività per quiescenza in data 31.01.2018 non è stato oggetto di valutazione considerato la brevità del periodo in cui è stato presente in servizio.

La programmazione per l'anno 2018 è partita fin dagli ultimi mesi dell'anno 2017 con la concertazione tra dirigenti e assessori per la definizione e formalizzazione degli obiettivi di risultato e con la deliberazione G.C. n. 4 del 09.01.2018, si approvava il Peg/Piano Performance.

Con la suddetta deliberazione sono stati approvati gli obiettivi di risultato coerentemente con gli obiettivi della Sezione Operativa (SeO) del Documento Unico di Programmazione 2018-2020 di cui alla deliberazione di C.C. n. 51 del 21.12.2017

Con la stessa deliberazione di GC 4/2018, si è proceduto all'approvazione del Peg/Piano Performance 2018 con la declinazione degli *obiettivi di performance (struttura)* nei contenuti, nei tempi e nella modalità di coinvolgimento di ogni singola direzione comunale.

Gli obiettivi di struttura sono stati declinati come segue:

Efficienza nell'uso delle risorse finanziarie (obiettivo 2018, 2019 e 2020)

corretta gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di evitare il sorgere di debiti fuori bilancio, secondo le apposite direttive, che potranno contenere indicatori e tempi degli adempimenti, emanate dalle soggetti competenti, incaricati, altresì, dell'attività di controllo.

Gestione delle risorse umane (obiettivo 2018, 2019 e 2020)

corretta gestione del personale secondo le apposite direttive, che potranno contenere indicatori e tempi degli adempimenti, emanate dai soggetti competenti, incaricati altresì dell'attività di controllo.

Obiettivi del Piano Anticorruzione e Trasparenza 2018-2020

le Direzioni perseguono gli obiettivi previsti dal Piano per l'anno 2018 sia nell'ambito dell'Anticorruzione che della Trasparenza.

Obiettivi di Piani di razionalizzazione della spesa

Due direzioni (finanze –Ambiente) hanno predisposto dei piani di riduzione e razionalizzazione della spesa con obiettivi determinati per il triennio 2017-2019, con verifica periodica il 31.12 di ogni anno

Obiettivi di dematerializzazione e nuovi servizi on line per i cittadini

Previsti dalla delibera di G.C. n. 4 del 14.1.2014 “Linee di indirizzo per la gestione documentale del Comune di Pisa” e dalla delibera di G.C. n.15 del 24.2.2015 “Piano di informatizzazione delle procedure per la presentazione di istanze, dichiarazioni e segnalazioni”

Indicatori di Performance

Rilevazione degli indicatori di performance con analisi dello scostamento del valore di riferimento.

Indagini di Customer Satisfaction

Confermate le indagini annuali di Customer Satisfaction già attive per la Direzione Servizi Educativi e la Direzione Servizi demografici (Ufficio Anagrafe).

Per l'anno 2018 andrà attivata da parte della Direzione Att.Produttive- Ed.Privata un'indagine per i servizi forniti alla propria utenza

Smart Working

Per ogni ambito in cui si ritiene possa essere attivato lo "smart working", dovranno essere identificate con precisione le modalità organizzative del lavoro, le modalità di monitoraggio per la verifica della quantità/qualità della prestazione del lavoro, i costi necessari per l'attivazione della nuova modalità lavorativa.

Inoltre il Piano Performance ha declinato i comportamenti organizzativi nei tre ambiti:

- Comportamenti valutativi
- Comportamenti organizzativi (valutazione 360°)
- Comportamenti organizzativi dirigenziali

In data 23.02.2018 il precedente OdV ha collegialmente validato la pesatura degli obiettivi di risultato assegnati ai Responsabili delle Strutture comunali, definiti in sede di programmazione tra Assessori e gli stessi Responsabili e così come approvati con delibera di G.C n. 4 del 09.01.2018. Con deliberazione di GC n. 31 del 31.03.2018 è stata approvata la pesatura degli obiettivi di risultato.

A seguito dei nuovi incarichi dirigenziali conferiti dal Sindaco con atti n. 9,10,11 del 31.01.2018 (rispettivamente Dr. Bacciardi, Dr. Sardo, Arch. Franchini) l'OdV nella stessa data ha preso atto altresì, che gli obiettivi assegnati ai suddetti dirigenti erano riferiti alle nuove Direzioni di competenza.

Il monitoraggio/aggiornamento degli obiettivi gestionali annui (di risultato), avviata nei tempi previsti (nota Prot. 53233 del 04.06.2018), ha richiesto tempi più lunghi per la sua conclusione, in considerazione dell'avvenuto insediamento della nuova amministrazione a far data dal 27.06.2018 e pertanto la ridefinizione degli obiettivi gestionali annui (di risultato) è derivata da un processo di condivisione con i dirigenti e gli assessori di riferimento (avviato con nota Prot. 78741 del 20.08.2018). A seguito del monitoraggio /revisione degli obiettivi, si è proceduto ad aggiornare il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'anno 2018 con riferimento agli obiettivi gestionali annui (di risultato) assegnati alle strutture comunali con la deliberazione G.C. n. 194/2018.

La suddetta deliberazione ha aggiornato e modificato alcuni obiettivi di risultato ed è stato necessario provvedere alla pesatura degli stessi con riferimento alla Direzione 05 – Servizi Demografici – Sociale – e alla Direzione 11 – Cultura e Turismo – Coordinamento interventi sul litorale. l'Organismo di Valutazione, deputato alla validazione degli obiettivi, alla data era scaduto e nelle more della nomina dei nuovi componenti, il SG ha validato la proposta di pesatura, con nota del 07.11.2018, ritenendo lo stesso SG, costituente l'ufficio idoneo per effettuare tale proposta che ha proceduto alla pesatura degli obiettivi, così come rimodulati per le direzioni DD 05 e DD 11

Per l'anno 2018 con deliberazione n. 243 del 28.12.2017, la precedente Giunta ha proceduto, in ottemperanza al D.lgs. 74/2017, ad un primo adeguamento degli ordinamenti interni all'Amministrazione, dando atto che, nelle more dell'adozione di specifiche linee guida, dovevano considerarsi applicabili le indicazioni di carattere generale del suddetto Decreto

Legislativo.

All'interno il Piano Performance ha individuato:

Incidenza percentuale dei tre ambiti tenendo conto del principio di prevalenza della performance organizzativa su quella individuale, come previsto dal D.Lgs. 74/2017 e deliberato dalla G.C. con il suddetto atto n. 243 del 28.12.2017.

L'incidenza percentuale dei tre ambiti valutativi è stata la seguente:

Per dirigenti	
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI*	30%
OBIETTIVI GESTIONALI (DI RISULTATO)	30%
OBIETTIVI DI PERFORMANCE (STRUTTURA)	40%

**Per i Comportamenti organizzativi il processo di valutazione si è basato su:*

-i comportamenti valutativi (5 punti)

-i comportamenti organizzativi – valutazione a 360° (10 punti)

-i comportamenti organizzativi dirigenziali (15 punti)

L'accesso alla premialità implica il raggiungimento di una valutazione minima pari al 60%

Il criterio di valutazione adottato per ognuno dei tre ambiti non è variato nel 2018 rispetto al 2017 e risulta essere il seguente:

Tab A)

Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo rilevata	Valutazione assegnata
Da 0% all' 11%	0%
Dal 12% al 36%	25%
Dal 37% al 61%	50%
Dal 62% al 86%	75%
Superiore all'86%	100%

Anche per l'anno 2018 la Giunta Comunale, con l'approvazione del Piano Performance e in applicazione del *Regolamento in materia di valutazione e premialità*, ha stabilito che la valutazione finale dei dirigenti sia collegata all'erogazione dell'indennità di risultato secondo la seguente seguente tabella di corrispondenza

Tab B)

Valutazione dirigenziale (v)	Percentuale dell'indennità di risultato erogata
V= 60	60%
60 < V <= 65	65%
65 < V <= 70	70%
70 < V <= 75	75%
75 < V <= 80	80%
80 < V <= 85	85%

85 < V <= 90	90%
90 < V <= 95	95%
V > 95	100%

Con riferimento al sistema di valutazione, in applicazione dei range valutativi (di cui alla tabella B), i punteggi valutativi vengono poi arrotondati per eccesso ai fini della retribuzione di risultato da erogare, definendo la premialità finale su cui calcolare il risultato.

A conclusione del processo valutativo, l'OdV ha stilato un elenco riportante le risultanze delle performance di tutti i dirigenti nonché ha definito le schede individuali di ognuno ove sono trascritti, nel dettaglio, i risultati ottenuti in percentuale per ogni obiettivo assegnato e la percentuale di risultato finale.

L'iter seguito dall'OdV è stato il seguente:

In conformità al Regolamento Integrato sulla Valutazione, sono stati richiesti ai dirigenti, in data 12.12.2018 prot. n.115113 i report direzionali con uno scadenziario ben preciso per ogni tipologia di obiettivo.

I report pervenuti sono stati poi esaminati dai componenti dell'OdV.

L'OdV ha poi incontrato individualmente ogni dirigente per l'esame, in contraddittorio, delle attività svolte; gli incontri si sono tenuti nei giorni 13 e 15 maggio 2019.

Prendendo atto dell'istruttoria svolta su ogni obiettivo e fase, l'Organismo ha esaminato e discusso con i dirigenti i punti ove si sono rilevate le criticità più evidenti che non hanno permesso la conclusione e/o il completo espletamento delle fasi e degli obiettivi secondo gli indicatori programmati.

L'Organismo, ha effettuato la valutazione dei dirigenti predisponendo le schede che riportano tutte le risultanze delle fasi di ogni obiettivo elaborando l'elenco definitivo che si allega alla presente relazione formandone parte integrante e sostanziale.

Per il 2018 non sono stati rilevati procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti (sia avviati che conclusi nell'anno).

Il presente verbale/relazione viene redatto con riferimento alle risultanze della valutazione 2018 facendo presente che:

l'Organismo, si è insediato ed è operativo da gennaio 2019 e fin da subito, ha impostato un lavoro di condivisione con la dirigenza e con i competenti uffici coinvolti nel più ampio sistema della programmazione/controllo/valutazione – sempre sotto il coordinamento del Segretario Generale/Presidente dell'OdV - al fine di porre in essere e definire una nuova metodologia relativa al ciclo della performance che parta dalla definizione degli obiettivi collegati ad indicatori puntuali e definiti, e garantisca la misurabilità degli stessi ed infine consenta la successiva misurazione e valutazione della performance.

Nelle riunioni che l'OdV ha svolto con la dirigenza e con gli uffici competenti, è stato definito fin da subito un percorso metodologico finalizzato alla revisione dell'interno processo della ciclo della performance riassunto nei seguenti punti:

1. Semplificazione del ciclo della performance, partendo da una chiara definizione degli obiettivi nella fase della programmazione;
2. Concertazione degli obiettivi (che non possono essere “calati dall'alto”). Collegamento degli obiettivi alle effettive risorse a disposizione con previsione di una reale rimodulazione degli stessi in presenza di comprovate circostanze;
3. Collegamento degli obiettivi a chiari indicatori;

4. Revisione degli indicatori di attività e di performance;
5. Revisione del sistema di valutazione al fine di non renderlo meramente adempimentale, ma collegarlo ad un sistema oggettivo di indicatori a supporto;
6. Definire il numero di obiettivi da assegnare a ciascun dirigente.

L'Organismo prende atto che il percorso (che deve essere progressivo e graduale nella sua complessiva fattibilità) si è avviato e sono di imminente approvazione gli atti di programmazione che daranno avvio al ciclo della performance, nonché la revisione del sistema di valutazione e la relativa impostazione metodologica sul quale l'Organismo dovrà essere chiamato a conferire parere vincolante.

L'Organismo di Valutazione
Dr. Marco Mordacci
Dr. Marco Rossi
Avv. Marco Lovo

DIRIGENTE	Valutazione 2018	premialità effettiva per erogazione risultato 2018
Sassetti Claudio	86,25%	90
Caponi Susanna Servizi Demografici	83,75%	85
Caponi Susanna Consiglio Comunale	82,50%	85
Ballantini Laura	81,25%	85
Ballantini Manuela Protezione civile	81,25%	85
Paoli Luigi	81,25%	85
Pescatore Pietro Consiglio Comunale	81,25%	85
Tanini Laura	81,00%	85
Ballantini Manuela Avvocatura	80,00%	80
Pescatore Pietro Supporto giuridico-contratti	78,50%	80
Pescatore Pietro Piano strutturale d'area e pianificazione sovracomunale- Politiche della casa-Ambiente-Ed privata	74,90%	75
Daole Fabio	73,73%	75
Caponi Susanna Avvocatura	70,75%	75
Franchini Dario Piano strutturale d'area e pianificazione sovracomunale- Politiche della casa-Ambiente	69,90%	70
Stefanelli Michele	68,30%	70
Franchini Dario Pianificaz urbanistica-Mobilità-Programmazione monitoraggio rendicontazione OO.PP-Coordinamento strutture tecniche	67,90%	70
Guerrazzi Marco Pianificaz urbanistica -Mobilità-Programmazione monitoraggio rendicontazione OO.PP-Coordinamento strutture tecniche	67,70%	70
Bacciardi Giuseppe	67,33%	70
Francesco Sardo	62,25%	65
Guerrazzi Marco Attività produttive-qualità urbana-restauro e risanamento conservativo beni di interesse storico e artistico	61,50%	65
Burchielli Daniela	60,35%	65
media	74,36%	