



Comune di Campi Bisenzio  
(Città Metropolitana di Firenze)

Organismo Indipendente di  
Valutazione

### Verbale incontro del 22 giugno 2018.

A seguito delle sedute del 21.05.2018 e 4.06.2018, l'O.I.V. del Comune di Campi Bisenzio si è riunito nuovamente in data 22.06.2018 al fine di definire, così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in essere, la proposta di valutazione del personale dirigenziale e dei responsabili di servizio, in modo da rendere successivamente possibile la liquidazione dei compensi.

L'O.I.V., che si è insediato alla fine del mese di marzo 2018, ha quindi svolto la propria attività, così come disciplinata dall'art. 4 del sistema di valutazione vigente, inserendosi in un percorso già intrapreso dal precedente organo di valutazione.

Fermo restando quanto indicato nel parere reso da questo organismo in data 21.05.2018 ai sensi dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. 150/2009 – parere vincolante dell'O.I.V. sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, le cui considerazioni vengono qui integralmente richiamate, l'O.I.V. per la valutazione del 2017 ha proceduto come segue.

Stante l'eterogeneità degli obiettivi attribuiti ai dirigenti e responsabili di servizio, soprattutto con riferimento alla quantità degli stessi, e stante la mancata individuazione a monte del peso degli obiettivi assegnati, considerato che sulla base del sistema di valutazione in essere questo O.I.V. rileva il raggiungimento di almeno n. 2 obiettivi da parte di tutti i dirigenti e responsabili, tenuto conto di quanto risulta dai fogli di lavoro del precedente O.I.V., sulla base delle griglie richieste da questo O.I.V. ai dirigenti e ai responsabili con mail del 22.05.2018, griglie ricevute e oggetto di colloquio con i singoli dirigenti e responsabili in data 4.06.2018, l'O.I.V. ha quindi predisposto le schede di valutazione come segue:

- Attribuzione di n. 20 punti per tutti i dirigenti e responsabili con riferimento agli indicatori di performance relativi "*all'ambito organizzativo di diretta responsabilità*";
- Attribuzione di n. 14 punti per tutti i dirigenti e responsabili con riferimento agli obiettivi individuali, 14 punti rappresenta il limite inferiore della fascia (7-10 punti) di cui si

*f*  
*h*  
*l*  
*v*



Comune di Campi Bisenzio  
(Città Metropolitana di Firenze)

Organismo Indipendente di  
Valutazione

compone il giudizio "obiettivo raggiunto" (7+7 considerando minimo n. 2 obiettivi raggiunti);

- le competenze professionali, terza ed ultima parte della scheda di valutazione del sistema in essere, che si riferisce alla qualità del contributo offerto alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e per la capacità di valutazione dei propri collaboratori, non è stata oggetto di valutazione da parte di questo O.I.V. considerata la rilevanza del punteggio (60 punti) che pare, a giudizio di questo OIV, eccessivamente sbilanciata rispetto al punteggio afferente gli obiettivi. Inoltre, questo OIV ritiene che al momento non ci siano strumenti efficaci per misurare le competenze professionali e per questo ritiene non valorizzabile la terza parte della scheda di valutazione.

Pertanto, l'O.I.V., sulla base di quanto precede, ha stabilito di attribuire massimo n. 40 punti che corrispondono a n. 100 punti.

Dei 40 punti (che rappresentano 100 punti), n. 20 punti vengono attribuiti con riferimento agli indicatori di performance (prima parte della scheda) relativi "*all'ambito organizzativo di diretta responsabilità*", riconosciuti a tutti i dipendenti/responsabili; e massimo n. 20 punti per gli obiettivi individuali. Con riferimento a questi ultimi 20 punti per obiettivi individuali, n. 14 punti, che corrispondono all'estremo inferiore della fascia obiettivo raggiunto (7+7=14 per n. 2 obiettivi minimi raggiunti), sono stati attribuiti a tutti i dirigenti/responsabili stante il raggiungimento di almeno n. 2 obiettivi per tutti i dirigenti/responsabili così come previsto dal sistema di valutazione in essere. La differenza di n. 6 punti (20-14), che rappresenta il differenziale fra il minimo ed il massimo della fascia "obiettivo raggiunto", è stata attribuita sulla base di un confronto derivante:

1. dalle risultanze del precedente O.I.V.;
2. dalle risultanze delle schede richieste da questo O.I.V. in data 22.05.2018, compilate e rinviate all'O.I.V. dai dirigenti/responsabili dei settori precedentemente al colloquio fissato per il 4.06.2018;
3. dai riscontri ricevuti nel corso dei colloqui che si sono tenuti con i dirigenti/responsabili in data 4.06.2018.

Handwritten signature and initials.



Comune di Campi Bisenzio  
(Città Metropolitana di Firenze)

Organismo Indipendente di  
Valutazione

Sulla base dei confronti effettuati sui tre punti che precedono, l'O.I.V., in data 22.06.2018, ha tradotto le risultanze in una griglia che con formule matematiche attribuisce il differenziale tra 0 e 6 punti.

Le risultanze sono riportate nella tavola che segue.

Le valutazioni sintetizzate nella tavola non sono state ricalibrate per tenere conto della eterogeneità numerica degli obiettivi in quanto, da un'analisi dei settori, è emerso che mediamente i dirigenti/responsabili a cui sono assegnati un minor numero di obiettivi non hanno in dotazione risorse umane titolari di P.O., mentre i dirigenti/responsabili di settori con un numero rilevante di obiettivi assegnati hanno nel proprio organico risorse umani titolari di P.O.

OMISSIS

Infine, per quanto concerne il piano di miglioramento individuale e/o organizzativo come richiesto nel sistema di valutazione in essere, questo O.I.V. rileva e conferma le osservazioni già espresse nel parere reso in data 21.05.2018, in particolare segnala la necessità di:

- razionalizzare gli obiettivi soprattutto in termini numerici;
- attribuire in fase di programmazione un peso agli obiettivi;
- istituire un monitoraggio infrannuale sull'andamento del raggiungimento degli obiettivi assegnati mediante report da compilare da parte dei dirigenti/responsabili con frequenza almeno semestrale, preferibilmente quadrimestrale, il monitoraggio è essenziale anche per verificare in corso d'anno l'effettiva corrispondenza della tenuta dell'obiettivo rispetto a cause esogene che potrebbero di fatto impedirne il raggiungimento;



Comune di Campi Bisenzio  
(Città Metropolitana di Firenze)

Organismo Indipendente di  
Valutazione

- previsione, ove possibile, di un sistema di valutazione che agganci il raggiungimento degli obiettivi alle risultanze del rendiconto, come ad esempio nel caso del settore servizi pubblici;
- previsione di un sistema di coordinamento degli obiettivi, affinché obiettivi comuni fra settori siano effettivamente portati avanti in modo concertato e monitoraggio del coordinamento nel corso dell'anno.

L'O.I.V.

Manuela Sodini (Presidente)

Cristina Matranga (Membro)

Leonardo Cioccolani (Membro)

Campi Bisenzio 22 giugno 2018