

## **Presa d'atto delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi qualificanti anno 2014**

Il Nucleo di valutazione del Comune di Pescia nella seduta del 27 maggio 2015 tenutasi presso gli uffici della Giunta municipale del Comune di Pescia, alla presenza del Segretario Comunale dott. Claudio Sbragia e della Giunta Municipale, ha provveduto ad illustrare la propria istruttoria valutativa, da intendersi come proposta valutativa per il Sindaco, tenendo in particolare considerazione i report prodotti dai dirigenti dell'Ente sulla base delle griglie tipo condivise da questo Nucleo di valutazione e dall'assessore al personale in tema di obiettivi qualificanti assegnati

Le suddette valutazioni sono pertanto rese evidenti dalle allegate schede di valutazione proposte dal Nucleo di Valutazione sentito il Segretario generale con particolare riferimento alla valutazione della performance individuale.

Nella valutazione della performance individuale il Nucleo di valutazione ha preso in particolare considerazione il grado del dirigente di saper di "dialogare" sinergicamente con questo organismo di valutazione sulla base degli specifici report all'uopo predisposti dall'assessore competente.

A conclusione del processo valutativo e alla luce di quanto emerso nel confronto nella seduta del 27 maggio us il Nucleo di valutazione all'unanimità evidenzia le seguenti criticità sulla valutazione della performance 2014 :

1. Il Piano performance avrebbe dovuto essere approvato non oltre il primo semestre dell'anno finanziario di riferimento per non svilirne i propri contenuti performanti, inoltre si raccomanda a regime e per il futuro che gli obiettivi assegnati dall'amministrazione ai dirigenti si caratterizzino per il loro impatto significativo sugli aspetti dell'efficienza e/o dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Questo Nucleo ha potuto appurare una evidente criticità nella reportistica prodotta dall'Ing Borracchini, dalla quale non risulta un compiuto ed esaustivo raggiungimento degli obiettivi qualificanti secondo gli indicatori espressamente indicati nella scheda tipo consegnata a tutti i dirigenti e condivisa con il Segretario generale e con l'assessore al personale, mancandone altresì una chiara e palese evidenza documentale.

Preso atto comunque che gli assessori di riferimento dell'Ing Borracchini hanno espressamente manifestato che l'attività dello stesso si è comunque caratterizzata per una *"notevole attività progettuale con un effetto sulla complessiva produttività che merita di essere presa in considerazione"*, rimane salva la possibilità del Sindaco di esplicitare la propria discrezionalità valutativa tenendo di conto di quanto ogni assessore riterrà opportuno precisare sulla base di eventuali attività ulteriori e sopravvenute che il sistema della programmazione non ha potuto formalizzare a tempo debito.

Si precisa altresì che il Sindaco dovrà tenere di conto del fatto che il salario accessorio del personale dirigente deve essere riconosciuto solo a fronte di una attività qualificante posta in essere dal dirigente al di là di quanto connota la tipica attività di lavoro ordinario del dirigente per la quale il dirigente è già considerato economicamente tramite lo stipendio fondamentale ed il quantum della retribuzione di posizione.

Ad ogni buon conto sulla base di una specifica richiesta da parte del Segretario Generale dell'Ente e del Sindaco l'Ing Borracchini ha provveduto ad integrare la propria reportistica

con lo scopo specifico di rendere chiarezza definitiva sul grado di raggiungimento definitivo degli obiettivi qualificanti del Piano performance 2014.

A tal fine ritenendo prive di significato esplicativo e del tutto destituite di fondamento giuridico, denotanti una evidente confusione concettuale, le affermazioni contenute nella relazione integrativa proposta all'attenzione di questo Nucleo di valutazione da parte dell'Ing Borracchini: secondo cui *"Vorrei ricordare che l'attività del servizio non si è cristallizzata sugli obiettivi, ma ha perseguito percorsi disponibili finanziari possibili(...)  
l'obiettivo impone lo svolgimento dei procedimenti, non la loro completa definizione(...)  
Avendo pertanto riguardo all'attività tendente al raggiungimento degli obiettivi, più che al raggiungimento effettivo degli obiettivi...."*

Pertanto alla luce di tali affermazioni rimarchiamo come la proposta di valutazione tecnica del Nucleo di valutazione non possa che conformarsi a quanto risulta definito nel piano della performance dell'Ente con particolare riferimento alle attività individuate, agli indicatori ed ai valori attesi ivi formalizzati ed individuati, non essendo giuridicamente possibile procedere a valutazioni tecniche che non tengano conto di tali formalizzazioni.

Alla luce di tutto ciò e suggerendo all'amministrazione l'esigenza di implementare dei corsi di formazione per quel personale di qualifica dirigenziale che non ha ben chiari i sistemi valutativi delle performance con particolare riferimento ai suoi impatti sul trattamento economico accessorio degli stessi, laddove il principio giuridico sotteso è quello di impedire il riconoscimento di compensi aggiuntivi che non corrispondano al pieno raggiungimento degli obiettivi del piano performance formalmente approvato dalla Giunta Comunale, all'esito di una valutazione integrativa del report dell'Ing Borracchini si definisce, ad integrazione della precedente scheda di valutazione, la seguente proposta di valutazione:

- 1) Avvio Procedimento adozione variante anticipatoria entro la fine dell'anno corrente: si riconosce un grado di realizzazione pari al 50%;
- 2) Piano della Mobilità: si riconosce un grado di realizzazione pari al 50%;
- 3) Progetto di riqualificazione ambientale: si riconosce un grado di raggiungimento pari all'80%;
- 4) Progetto strategico per la montagna: si riconosce un raggiungimento pari al 50%

Si chiede all'ufficio del personale di notificare il presente verbale all'Assessore al Personale ed al Segretario Generale del Comune.

Pescia, 16 giugno / 8 luglio 2015

Il Nucleo di Valutazione  
Il Presidente

