
RELAZIONE DELL'ODV SULLA RELAZIONE DI PROPOSTA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLA VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 PERSONALE DIPENDENTE INCARDINATO NELL'AREA AMMINISTRATIVA-

1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'anno 2015 il giorno 16 del mese di maggio l'OdV del Comune di Giano Vetusto, dott.ssa Mariarosaria Lanzaro, dopo aver preso visione della relazione redatta dal responsabile dei servizi del Comune di Giano Vetusto, Dott. Antonio Zona, provvede alla redazione della presente relazione sulla base di quanto disposto nel vigente regolamento sulla performance, nonché di quanto disposto dalla deliberazione di G.C. n. 49 del 04.11.2015

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali sono tenuti ad adeguarsi ai principi generali e alle norme in tema di "Ciclo delle Performance" e, in particolare, prevede che tale adeguamento non sia solo formale rispetto a quanto previsto per il "Piano delle Performance", bensì "sostanziale", individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto di adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT)- oggi ANAC- con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, anche tenendo conto dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata delle Regioni in attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle Performance", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia, con le finalità sopra previste, ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento, e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma, ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo, con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo.

Resta inteso che il passaggio dalla cultura dell'adempimento alla cultura del risultato appare ancora in fase embrionale.

La sfida per l'innovazione si basa proprio sul superamento di questo atteggiamento culturale, improntando il lavoro sugli obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, sebbene in gran parte condiviso, appare tuttavia ancora da "metabolizzare" da parte di tutto lo staff impiegato presso questo Ente.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda di valutazione, suddivisa con percentuali diverse, a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Va evidenziato, rispetto alla selettività delle valutazioni, che risulta impraticabile per l'OdV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione tra i dipendenti, in considerazione dell'esiguità del personale impiegato presso questo ente e della diversità delle attività svolte da ciascuno.

La Performance organizzativa: La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

Appare tuttavia indispensabile diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere l'applicazioni di modelli utili volti a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'Ente adottando criteri oggettivi e misurabili.

Criticità:

Questo Ente è ancora in una fase di transizione rispetto all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance in quanto è il primo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione. Nel rispetto della normativa di cui al D.Lgs.150/2009, per l'anno 2016 si raccomanda il rispetto dei tempi previsti dalla regolamentazione interna.

Si richiama inoltre l'attenzione sulla messa in associazione delle funzioni fondamentali dell'ente con altri comuni, come prevede la normativa per i piccoli comuni, al fine di realizzare economie di scala.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2013 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Premesso che presso il Comune di Giano Vetusto vi sono n° 3 dipendenti e che il responsabile unico dei servizi è il Sindaco, in virtù dei decreti sindacali nr.3842/2011 e nr.26/2014;

Vista l'apposita relazione del responsabile dei servizi in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Giano Vetusto prevede che il risultato ai Responsabili con incarico di posizione organizzativa sia liquidato, previa valutazione dell'OdV, per il 60%, tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi e per l'altro 40% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per quanto invece riguarda la produttività dei dipendenti senza incarico di posizione organizzativa la stessa va liquidata per il 40%, previa valutazione da parte dell'OdV del raggiungimento degli obiettivi, per l'altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi, previa valutazione dei rispettivi responsabili.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2015 sulla base della relazione del Responsabile unico dei servizi in merito all'avvenuto raggiungimento degli stessi previsti nel PDO 2015.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance individuale è stata valutata sotto due diversi aspetti:

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).
- b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");
mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2015 avviene sulla base dei criteri e delle indicazioni descritte dettagliatamente nella deliberazione G.C. n. 49 del 04.11.2011, nonché della relazione redatta dal responsabile dei servizi in data odierna, ed allegata alla presente

PROGETTO “MIGLIORAMENTO DI UN SERVIZIO ESISTENTE: “BONIFICA BANCA DATI TRIBUTARIA ICI/IMU 2010-2011 E TARSU/TARI 2010/2011”

RISORSA COINVOLTA: D. ALETTO

L'OdV preso atto del contenuto della relazione redatta dal responsabile dei servizi verifica il contenuto della stessa ed attesta che l'obiettivo è stato raggiunto al 16,67%, che in termini di valutazione ponderata corrisponde a 6,67% su 40%

Successivamente verifica la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi e prende atto che gli stessi sono stati valutati nel modo che segue 45,60% su 60%

RISORSA COINVOLTA: G. FEOLA

L'OdV preso atto del contenuto della relazione redatta dal responsabile dei servizi verifica il contenuto della stessa ed attesta che l'obiettivo è stato raggiunto al 16,67%, che in termini di valutazione ponderata corrisponde a 6,67% su 40%

Successivamente verifica la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi e prende atto che gli stessi sono stati valutati nel modo che segue 45,60% su 60%

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi l'OdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

- **sig. D. Aletto:** **_52,17 % di produttività** come da scheda allegata.
- **Sig. G. Feola:** **_52,17 % di produttività** come da scheda allegata.
-

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle Performance., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area .

Precisato che il Comune di Giano Vetusto è organizzato in due aree e che il PDO 2015 ha investito solo una parte del personale dipendente di questo comune, non è, allo stato attuale, possibile misurare la performance organizzativa di questo ente.

L'odv suggerisce di coinvolgere tutte le risorse umane operanti nell'ente in sede di redazione del PDO 2016.

l'OdV:

_demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2015.

- ricorda al Responsabile dei servizi che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Per concludere si rammenta la necessità per l'anno 2016 che il PDO venga predisposto appena dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

L'OdV
(f.to) Mariarosaria dott.ssa Lanzaro