

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DI VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2023

Il segretario quale ORGANISMO DI VALUTAZIONE

VISTO il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 2 del 05.06.2012, integrato con Delibera di Giunta n. 12 del 29.03.2023;

VISTO il vigente C.C.N.L. per il comparto Regioni ed Autonomie Locali;

VISTI il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con Delibera dell'Assemblea n. 13 del 20.12.2023 ed il Bilancio di Previsione 2024-2026 approvato con Delibera dell'Assemblea n. 15 del 20.12.2023;

Viste le deliberazioni:

- Deliberazione Giunta n. 33 del 25/09/2019 avente ad oggetto "Approvazione della pesatura delle Posizioni Organizzative";
- Deliberazione Giunta n. 13 del 29/03/2023 avente ad oggetto "Approvazione sistema di valutazione delle performance";
- Deliberazione Giunta n. 32 del 13/09/2023 avente ad oggetto: "Determinazioni in merito ai progetti - obiettivo presentati dal personale dipendente per l'anno 2023 per il miglioramento dei servizi";
- Deliberazione Giunta n. 49 del 27/11/2023 avente ad oggetto: "Contratto decentrato integrativo - parte economica anno 2023 - autorizzazione sottoscrizione."

Presenta:

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

PRESENTAZIONE

Il D. Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, 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) 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, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di 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 gli enti italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OiV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

La Performance individuale:

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");
- e viene valutata, per quanto riguarda il personale non P.O mediante determinazioni dei Responsabili di Area e per i Responsabili di Area mediante schede di valutazione del Segretario Comunale.

Per le P.O.:

- Schede di valutazione ai fini del riconoscimento ai titolari di P.O. della retribuzione di risultato – anno 2023 – Responsabile Area Servizi Amministrativi Vari;

Inoltre questo ente non rientra nell'applicazione dell'art.19 c.1 che prevede la compilazione della graduatoria e pur con riguardo alla selettività risulta impraticabile per l'OiV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa:

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Criticità:

Da segnalare che in questo ente vi è una buona collaborazione fra gli uffici e questo permette un miglioramento del clima lavorativo tale da renderlo più efficace ed efficiente.

Nonostante ciò la continua produzione normativa e regolamentare rende difficile per un Ente di ridotte dimensioni e risorse l'adeguamento degli atti organizzativi interni.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato con Delibera Giunta n. 06 del 24.01.2024 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2024. Sul sito è presente il link "*Amministrazione trasparente*" come previsto dal D. Lgs 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Il sito verrà gradualmente implementato nel corso dell'anno.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato con Delibera Giunta n.06 del 24.01.2024 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2024. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un ente di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2023

Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato sulla base della relazione del Responsabile.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle determinazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nelle determinazioni;
- dalla conoscenza dell'attività svolta dai funzionari da parte del Segretario Comunale/OiV.

3. VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

Le relazioni presentate al Nucleo di Valutazione da parte dei Responsabili del procedimento, pur non materialmente allegate al presente documento, ne formano parte integrante e sostanziale

Gli obiettivi assegnati e presentati nel Piano della Performance 2023 coinvolgevano nella loro realizzazione tutte le Posizioni organizzative e tutti i Responsabili del procedimento.

Sulla base di quanto sopra riportato, a seguito della ponderazione delle valutazioni, l'OiV propone all'Amministrazione le seguenti valutazioni:

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

Sig.ra **T.L.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 100,00% (la Sig.ra Torti ha espresso l'intenzione di rinuncia alla produttività 2023);

Sig. **G.W.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 95% (€ 2.375,00);

Sig. **P.M.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 77% (€ 1.463,00);

Sig. **S.R.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% (€ 3.000,00+ € 587,00 quale maggiorazione 30% valore medio Performance individuale (art.69 CCNL);

Sig. **A.R.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 74,24% (€ 1.410,61);

Sig.ra **P.T.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 91% (€ 1.729,00);

Sig. **T.L.G.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 86% (€ 1.634,00);

Sig. **I.D.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 67,50% (€ 1.282,50);

INDENNITA' DI RISULTATO

Sig.ra **R.R.** : a seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale pari al 100,00% (€ 2.500,00 – 25% indennità di posizione a cui è stato decurtato il 30% , come previsto dal dl n. 13/2023: il mancato rispetto dei tempi di pagamento determina la necessità di tagliare la indennità di risultato dei dirigenti di almeno il 30%);

- **VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI VARI** - Valutazione totale pari al **100%** di risultato come da documenti in premessa richiamati agli atti;

Per concludere, l'OiV:

- ricorda ai Responsabili che il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

L'OIV
Avv. Mariano CINGOLANI

