

COMUNE DI CIMADOLMO

PROVINCIA DI TREVISO

l'Organismo di Valutazione Monocratico

Dott. Luigi Tesser- nominato con Decreto Sindacale n° 6 dell' 11/06/2018 per il periodo 15/06/2018 – 14/06/2020

Verbale n° 10 del 30/04/2020 – Relazione annuale sul sistema di valutazione della performance.

Premessa:

L'art. 14 comma 4) lett. a) del D.Lgs. 150/2009 dispone che *l'Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.*

Nel merito della redazione della relazione annuale degli Organismi Indipendenti di Valutazione si ritiene altresì utile ricordare, per la valenza ed importanza dei processi di monitoraggio della performance ovunque ambientata, che la stessa Autorità Nazionale Anti Corruzione nelle Linee Guida di cui alle delibere 4/2012 e 23/2013, oltre ad indicare specificatamente il contesto applicativo della norma di cui sopra, precisa: *Le indicazioni contenute nelle presenti linee guida possono costituire, infine, un parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D.Lgs n. 150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative.*

Conoscere per decidere, questo, di fatto, il sottostante motivazionale e la regola aurea del processo valutativo senza la quale nessuna azione correttiva può avere senso ed assumere valenza pratica sia sul piano dell'efficienza che dell'efficacia operativa. Ricordando che l'efficacia indica *la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'organizzazione*, mentre l'efficienza si configura come *la capacità dell'organizzazione di produrre un servizio in più a parità di risorse impiegate.*

Riconosciuto, quindi, che gli obiettivi dell'amministrazione pubblica locale (e non solo) sono la creazione di valore pubblico con la soddisfazione degli interessi finali dei cittadini e la creazione di benessere economico, tanto più ciò sarà possibile quanto più l'ente locale (il Comune) sarà in grado di dotarsi di un sistema di pianificazione e monitoraggio capace di indirizzare la performance organizzativa ed individuale verso questi obiettivi.

Ciò premesso e richiamati:

a) la deliberazione della Giunta Comunale n° 107 del 22/12/20108 con la quale è stato approvato: 1) il *Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative che disciplina l'affidamento degli incarichi e l'attribuzione delle indennità di posizione e di risultato nonché l'affidamento degli incarichi di P.O. ad interim*; 2) il nuovo *Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale delle posizioni organizzative e dei dipendenti*; 3) *di mantenere, rispetto al precedente sistema di valutazione, la medesima ponderazione dei fattori di valutazione in relazione alle categorie e la medesima ponderazione tra le aree di valutazione dei risultati e dei comportamenti*; 4) *di dare atto che i predetti regolamenti entreranno in vigore dal 01/01/2019 con le valutazioni relative all'anno 2018*;

b) il parere sul nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance espresso dal sottoscritto OdV con il verbale n° 6 del 23/04/2019;

c) gli indirizzi elaborativi in ordine al monitoraggio degli OdV -come indicati dalle linee guida Anac, di cui delibere n° 4/2012 e 23/2013- ancorché non direttamente e completamente applicabili al contesto organizzativo e dimensionale del Comune di Cimadolmo specie per quanto riguarda il sistema dei controlli interni non sussistendo un Ufficio Controllo di Gestione laddove, quindi, le attestazioni di regolarità tecnica e contabile espresse dai responsabili unitamente ai pareri di pertinenza del revisore assumono valenza operativa

per le decisioni dell'Organo esecutivo;

d) la graduazione del valore delle Posizioni Organizzative, cui fanno capo le quattro aree organizzative dell'ente, come determinata dal sottoscritto OdV con verbale n° 7 del 17/05/2019 conformemente all'art. 8 del Regolamento di cui al punto a), con l'attribuzione dei punteggi di seguito esposti determinati sulla base dei criteri come indicato dal sistema di pesatura delle singole posizioni declinati nei sei livelli di valutazione previsti: Area 1) punteggio 82; Area 2) punteggio 63; Area 3) punteggio 82; Area 4) punteggio 78; A riguardo, la normativa di riferimento precisa che nei comuni privi di dirigenza, come nel caso di Cimadolmo, le posizioni organizzative sono conferite dal sindaco ai responsabili apicali di area come stabilito dall'art. 50 comma 10 del D.Lgs. 267/2000. La graduazione delle posizioni è quindi fondamentalmente finalizzata alla definizione delle entità della retribuzione di posizione nei limiti previsti dall'art. 15 del CCNL funzioni locali;

e) i decreti sindacali n° 2, n° 3, n° 4 e n° 5 emessi in data 20/05/2019 con i quali sono stati confermati i responsabili delle singole aree, recepiti i corrispondenti punteggi assegnati dall'OdV ed individuate le indennità annue di posizione -riferite all'orario di lavoro a tempo pieno- per ciascuna P.O. in base al relativo punteggio;

L'OdV ha dato luogo, in corso d'anno, agli adempimenti consequenziali con incontri con le P.O. stesse e col Segretario comunale in data 21/03/2019; 23/04/2019; 16/05/2019; 17/05/2019; 20/06/2019; 17/09/2019; 22/10/2019; 22/11/2019; 20/12/2019; 23/12/2019(a.m.); 23/12/2019(p.m.); 27/12/2019; 30/12/2019;

- avendo proceduto, in data 23 aprile 2019, agli adempimenti propedeutici all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità come indicato dall'art. 14 comma 4) lettera g) del D.Lgs 150/2009 con emissione in pari data della relativa Attestazione;

- dando quindi atto, in merito allo svolgimento delle attività inerenti le valutazioni sulla performance 2018, che le stesse non si sono concluse nei termini indicati nelle Linee Guida (cfr. delibera Anac 23/2013) in conseguenza delle difficoltà operative interne connesse a ritardi nella redazione delle relazioni di area (giustificate o meno che siano) e all'andata in quiescenza dalla fine del mese di giugno del Responsabile Finanziario cui faceva capo il coordinamento delle attività di supporto all'OdV, e da ulteriori difficoltà sorte con le valutazioni dell'area Tecnica (esplicitate nel Verbale OdV n° 8 del 25/11/2019 qui integralmente richiamato) determinate da situazioni di incompatibilità tra valutatore e valutato cui si è sopperito con la surroga del valutatore di area da parte del Segretario e dello stesso OdV;

- per quanto sopra esposto il procedimento di valutazione della Performance 2018 si è quindi concluso in data 30/12/2019 con l'espressione del parere positivo dell'OdV di cui al verbale n° 9 del 30/12/2019 del quale si riporta, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 14 comma 4) lett. a) del D.Lgs. 150/2009 ed al dettato delle stesse Linee Guida, il dispositivo finale del parere:

"...Tutto ciò premesso l'OdV esprime parere positivo sulla valutazione del ciclo complessivo della performance 2018 e quindi sul sistema di valutazione e punteggio assegnato al personale, come sopra indicato, ritenendo coerenti i metodi di misurazione come dettati dalla metodologia finora fatta propria dall'Ente.

Sul punto vorrà quindi l'Organo di Indirizzo Politico-Amministrativo assumere i pareri di validazione che gli competono ai fini dell'applicazione dei sistemi premianti connessi.

Concludendo, in quanto al sistema di valutazione ed alla metodologia di svolgimento del ciclo della performance l'OdV: nel mentre auspica una maggiore divulgazione tra il personale affinché lo stesso sia reso maggiormente consapevole dei meccanismi di valutazione e richiamando gli ultimi tre paragrafi del parere espresso sulla performance 2017 (Verb. n° 3 del 31/8/2018); sottolinea come sull'argomento "Obiettivi" sia recentemente intervenuto il Dipartimento della funzione pubblica con la pubblicazione delle linee guida n° 4/2019 sulla valutazione partecipativa. Linee guida che intendono fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche in ordine alle diverse modalità utili per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa in attuazione delle modifiche apportate al Dlgs 150/2009 dal Dlgs 74/2017 che ha rafforzato il ruolo dei cittadini ed utenti nel ciclo della performance. Ciclo della performance per la quale, come ricordato nella Circolare DFP-0079054-P-18/12/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, entro il prossimo 31 gennaio l'ente dovrà approvare i piani 2020/2022 aggiornando eventualmente il sistema di misurazione e valutazione";

Unitamente a quanto sopra, ed al fine di consentire all'Organo esecutivo una valutazione di confronto pluriennale sui risultati di valutazione della Performance dell'Ente, e ciò a valere per ogni più opportuna analisi da parte dei vertici stessi in rapporto agli incentivi ed ai premi corrisposti ai Collaboratori ed alle Posizioni

Organizzative, l'OdV ha elaborato il quadro delle valutazioni relative al triennio 2016-2018 con evidenza, tanto delle performance annuali individuali di ciascun Collaboratore e ciascuna P.O. in termini di punteggio assegnato, quanto di incentivi e premi annuali corrisposti, con l'evidenza, altresì, delle valutazioni medie del triennio individuali e di area;

A seguire si riporta la sintesi mediata di tale quadro pluriennale della performance che ha evidenziato le seguenti risultanze:

- Collaboratori (tutti)
 - anno 2016 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 26,26 > incentivi totali euro 23.764,76;
 - anno 2017 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 25,99 > incentivi totali euro 23.507,84;
 - anno 2018 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 25,65 > incentivo (da assegnare);

- Posizioni Organizzative (tutte)
 - anno 2016 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 27,43 > premi totali euro 9.673,68;
 - anno 2017 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 27,48 > premi totali euro 8.884,39;
 - anno 2018 > punteggio medio ponderato delle valutazioni 27,31 > premi totali (da assegnare);

A conclusione di questa relazione sul monitoraggio annuale del funzionamento complessivo della performance, l'OdV sottopone all'Ente le considerazioni già espresse in occasione del parere sulle valutazioni 2017 di cui al proprio verbale n° 3 del 31/08/2018 che si riportano di seguito in quanto ritenute pertinenti anche con il monitoraggio 2019:

"...omissis...in merito al ciclo della performance... si, ravvisa l'opportunità che il ciclo stesso possa essere oggetto di valutazioni intermedie da parte dei responsabili comunque coinvolti, e che i cicli futuri possano essere assunti in date più prossime all'inizio dell'anno. Inoltre, l'OdV indica l'adozione di obiettivi strategici il cui raggiungimento da parte del personale dipendente possa, nei modi possibili, trovare tangibile riscontro nella percezione dei (migliori) risultati ottenuti da parte dei cittadini nella fruizione dei servizi prestati dall'Ente. [A tale scopo l'adozione di questionari sulla qualità percepita dagli utenti che si rivolgono agli uffici/servizi comunali, rappresenterebbe un passo organizzativo in avanti tale da consentire un feedback con il cittadino utile per correggere o modificare le prestazioni dei vari servizi] Infine, per quanto riguarda il processo di rendicontazione e valutazione da parte delle P.O. delle e sulle rispettive aree, l'OdV ritiene opportuna l'adozione di uno schema/sistema di relazione omogeneo per tutti, all'interno di un quadro metodologico comune di comprensibilità ed espressione di giudizi e considerazioni (anche rispetto ai plus o minus degli indici di efficienza ed efficacia conseguiti) in coerenza con le fasi/obiettivi di cui al Piano deliberato dalla Giunta Comunale per ciascuna area..., in merito, poi, agli obiettivi ..., l'OdV suggerisce e ritiene propedeutica al percorso di verifica e ricerca continua da parte delle P.A. di soluzioni organizzative idonee a conseguire miglioramenti della performance, la redazione da parte di ciascuna P.O. di una relazione sui punti di forza e debolezza della propria area al fine di consentire alla Giunta Comunale ogni più opportuna valutazione, considerazione ed eventuale intervento a riguardo, nell'ottica della ricerca continua del miglioramento gestionale cui sottende la normativa di cui al D.L.gs. 27/10/2009 n° 150 nelle sue diverse articolazioni applicative."

Con la presente relazione l'OdV ritiene aver adempiuto, nella sostanza, se non nella forma rispetto alle Linee Guida, a quanto richiesto dal dettato normativo rimanendo a disposizione dell'Organo esecutivo per ogni approfondimento in merito, nell'ottica del conseguimento di valore aggiunto per l'ente e la collettività.

Conegliano lì, 30 aprile 2020

L'OdV
Dott. Luigi Tesser