

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI CASALE SUL SILE

Richiamati:

- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di Contabilità, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 in data 23.04.2008;
- il D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2015 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2016-2018 ed il Documento Unico di Programmazione 2016-2018;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 03 del 14.01.2016 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance e il Piano annuale degli obiettivi;

Preso atto che:

- ai sensi realizzato dell'art. 10, c. 1, lett. b, art. 15, c. 2, lett. b, D.Lgs. 17 ottobre 2009, n. 150, risulta necessaria l'approvazione di "relazione sulla performance" che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, gli eventuali scostamenti e il bilancio di genere;
- ai sensi dell'art. 11, c. 6 e c. 8, lett. b, D.Lgs. 17 ottobre 2009, n. 150, tale "relazione sulla performance" deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'ente in apposita sezione denominata "trasparenza, valutazione e merito";

Verificato che tale relazione è stata resa dall'Organismo di Valutazione per l'anno 2016, ed è stata operata previo il rispetto delle seguenti linee operative generali:

- a) analisi del Documento Unico di Programmazione allegato al bilancio di previsione 2016-2018, approvato con deliberazione consiliare n. 50 del 22.12.2015;
- b) analisi del piano esecutivo di gestione (PEG) ed il piano dettagliato di obiettivi, approvato con deliberazione giunta n. 3 del 14.01.2016 e s.m.i.;
- c) analisi della rilevazione dei dati relativi alle risorse impiegate da ciascuna struttura organizzativa e dei relativi ricavi;
- d) analisi della rilevazione dei dati relativi ai risultati qualitativi e quantitativi raggiunti da ciascuna struttura organizzativa;
- e) analisi della verifica dello stato di attuazione di quanto previsto nel programma di governo, nelle relazioni previsionali e programmatiche, nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi, con conseguente misurazione della congruenza dei risultati dell'efficienza, efficacia ed economicità di quanto attuato dalle singole strutture organizzative;

Il D.Lgs.150/09, al titolo II, in attuazione della delega contenuta nella L.15/09, dispone riguardo misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici in una logica di miglioramento della attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza, attraverso il perseguimento di risultati in rapporto allo svolgimento dell'attività istituzionale assegnata secondo obiettivi specifici predefiniti, e di miglioramento dei servizi e delle prestazioni in rapporto alla funzione e al ruolo specifico e al funzionamento dell'organizzazione.

In tale contesto, l'art. 2 del D.Lgs. n. 150 del 2009, con l'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi dei servizi, individua come strumento principale su cui fare leva, la valutazione dei risultati raggiunti e della performance individuale e organizzativa,

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI CASALE SUL SILE

prevedendo al successivo art. 3, i principi informativi del sistema di misurazione e valutazione della performance articolati sia in valutazione dell'effetto della performance individuale nei confronti dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, delle articolazioni di questa e dei diversi centri di responsabilità individuati come strategicamente significativi o prioritari.

E' previsto anche un apporto alla valutazione da parte degli utenti, apporto che si ritiene corretto individuare e raccogliere a parte con modalità specifiche ed idonee (indice di soddisfazione dei destinatari dei servizi), rendendone poi disponibili i risultati a chi sarà incaricato di valutare, sulla base di indicatori trasparenti e verificabili (tali da consentire misurazione e valutazione della performance).

La valutazione individuale, distingue dirigenti, personale responsabile di unità organizzative, altri dipendenti.

Nell'ente sono attualmente presenti quattro responsabili di posizione organizzativa, così come oggetto di individuazione nella deliberazione giunta n. 194 in data 23.12.2004 a seguito della riorganizzazione della struttura di cui alla delibera di G.C. nr. 193 del 23.12.2004; con decorrenza a partire dal 01.01.2005.

Il disposto normativo vigente dispone quanto segue:

- la valutazione è stata operata sulla base dei risultati della valutazione della performance, il cui ciclo di gestione si articola nelle fasi della programmazione, della pianificazione, del monitoraggio in corso d'opera, degli eventuali interventi correttivi, della valutazione e misurazione finale, della incentivazione e della rendicontazione dei risultati ai componenti degli organi di indirizzo politico amministrativo e ai destinatari dei servizi;
- nell'ambito della programmazione annuale devono essere individuate le strategie in coerenza con i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le scelte prioritarie dell'amministrazione, devono essere definiti e assegnati gli obiettivi entro specifici progetti e programmi, i valori attesi di risultato, i corrispondenti indicatori (precisi e misurabili, riferibili normalmente ad un periodo annuale, comparabili con il corrispondenti dati del periodo precedente), ferma restando l'assegnazione delle risorse necessarie, e previa definizione di modalità e procedure per valutazione ed erogazione correlata e conseguente di incentivi economici nel rispetto delle norme contrattuali e delle compatibilità di bilancio, in una condizione di dialogo e confronto tra rappresentanti dell'indirizzo politico e dirigenti;
- la misurazione e valutazione non riguardano solo le prestazioni individuali ma anche l'organizzazione, in rapporto a questa gli indicatori principali sono i seguenti:
 - a) valutazione del livello di attuazione delle politiche strategiche predisposte per soddisfare i bisogni della collettività;
 - b) grado di attuazione dei piani e dei programmi previsti e approvati in sede di Bilancio e Peg;
 - c) rilevazione del livello di soddisfazione dei destinatari dei servizi anche attraverso modalità distinte, più o meno interattive;

ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI CASALE SUL SILE

- d) modernizzazione dell'organizzazione e snellimento delle competenze professionali;
 - e) semplificazione e agevolazione delle relazioni con i cittadini;
 - f) efficienza nell'uso delle risorse e nelle procedure;
 - g) qualità e quantità delle prestazioni;
 - h) individuazione di livelli di promozione delle pari opportunità.
- i responsabili di posizione organizzativa devono essere valutati sulla base degli indicatori della performance della propria unità organizzativa e con riferimento al contributo dato alla performance della struttura di riferimento e al proprio ruolo atteso, coordinando le proprie capacità di programmazione, pianificazione, direzione, coordinamento e controllo, con le proprie competenze manageriali, le capacità lavorative e valutative, le conoscenze specifiche e le capacità di misurazione dei risultati generali e singoli, in rapporto agli obiettivi anche in corso d'opera;
- i dipendenti preposti ai singoli servizi comunali devono essere valutati dagli stessi responsabili di posizione organizzativa, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali, tenendo conto del contributo prestato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Osservato che nella valutazione viene misurato:

- la posizione ricoperta in relazione ad ordine di importanza o di valore per l'ente;
- analisi delle mansioni;
- analisi della struttura organizzativa;
- valutazione della prestazione;
- valutazione della competenza e della conoscenza di base;
- valutazione dell'impiego delle risorse affidate e dei risultati conseguiti;

nelle forme che seguono:

1. analisi delle posizioni

Graduazione sulla base delle retribuzioni di posizione assegnate con provvedimento sindacale

1	Area 1	Dott.ssa Franca Canonaco	€.	12.500,00
	Area 2	Rag. Lorena Cornace	€.	12.500,00
3	Area3	Arch. Agostino Furlanetto	€.	12.611,00
4	Area4	Maurizio Zorzi	€.	7.000,00

Gli importi sono stati assunti alla data del 08.01.2016 e successivamente alla data del 01.07.2016, sulla base dei provvedimenti sindacali all'epoca vigenti.

Verificato che l'Organismo di Valutazione ha il compito di rassegnare una relazione annuale sull'attività dei responsabili di settore cui sono state attribuite le funzioni di posizione organizzativa, tenuto conto che il procedimento è ispirato ai seguenti principi:

- a) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo valutatore;
- b) approvazione e verifica della valutazione da parte dell'organo valutatore;
- c) partecipazione al procedimento del valutato;

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI CASALE SUL SILE

La presente per rendicontare quanto segue:

- alcuni elementi della valutazione, risultano definiti su dati quantificabili oggettivamente, tali elementi, sono stati accompagnati da riscontri qualitativi, oggetto di analisi;
- altri elementi della valutazione hanno tenuto conto della responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi politici, del grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza ente, delle entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate, della complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dipendenti preposti ai servizi;
- la misurazione e valutazione delle attività, ha riguardato altresì la legalità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa posta in essere nel corso dell'anno;

Con riferimento alle attività di lavoro dei responsabili di posizione organizzativa dell'ente, si rileva un generale livello di soddisfazione, così come risultante dai punteggi conseguiti, in ordine alle sotto elencate posizioni:

- valutazione dei comportamenti collegati al lavoro dei responsabili di posizione organizzativa dell'ente, mediante analisi dei livelli di abilità, iniziativa ed autonomia gestionali;
- valutazione del raggiungimento di risultati rispetto ad obiettivi assegnati, mediante analisi della relazione prodotta dai responsabili;
- valori professionali palesati;
- capacità di condizionare positivamente l'azione amministrativa generale dell'ente;
- capacità relazionali con gli esponenti dell'amministrazione comunale;
- capacità di gestione di persone e risorse affidate;
- valutazione dell'adeguatezza con la quale l'attività del settore, si è posta in rapporto con gli obiettivi amministrativi generali;
- valutazione delle forme di direzione per obiettivi;
- valutazione della competenza e della conoscenza di base.

Casale sul Sile, 8 giugno 2017

L' Organismo di Valutazione

Il Presidente – avv. Daniela Ghedin
Componente – dott.ssa Teresa Callegari
Componente – dot.ssa Maristella Pesce