

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.vo 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 22.05.2014 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2014, la relazione previsionale e programmatica ed il Bilancio Pluriennale 2014-2015-2016;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 25.06.2014 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione;

Preso atto che:

- ai sensi realizzato dell'art. 10, c. 1, lett. b, art. 15, c. 2, lett. b, D. Lgs.vo 17 ottobre 2009, n. 150, risulta necessaria l'approvazione di "relazione sulla performance" che evidenzii 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.vo 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" e deve essere oggetto di successiva presentazione al consiglio comunale, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza;

Verificato che tale relazione è stata resa dall' Organismo di Valutazione per l'anno 2014, ed è stata operata previo il rispetto delle seguenti linee operative generali:

- a) analisi della relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2014, approvata con deliberazione consiliare n. 27 del 22.05.2014;
- b) analisi del piano esecutivo di gestione (PEG) ed il piano dettagliato di obiettivi, approvato con delibere Giunta Comunale nr. 84 del 25.06.2014 e nr. 85 del 25.06.2014;
- 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.vo 150/2009, al titolo II, in attuazione della delega contenuta nella L.15/2009, 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.vo 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, prevedendo al successivo art. 3, i principi informativi del sistema di misurazione e



ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI CASALE SUL SILE

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.

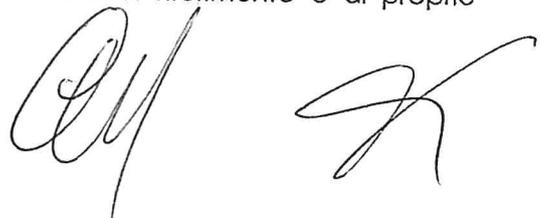
Il ciclo di misurazione della performance è stato adottato con delibera della Giunta Comunale nr. 85 del 25.06.2014.

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 giuntale 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 i 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;
 - 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



ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI CASALE SUL SILE

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;

Graduazione sulla base delle retribuzioni di posizione assegnate con provvedimento sindacale

			1^ semestre	2^ semestre
1	Area 1	Dott.ssa Franca Canonaco	€ 12.500,00	€ 12.500,00
2	Area 2	Rag. Lorena Cornace	€ 12.500,00	€ 12.500,00
3	Area 3	Arch. Agostino Furlanetto	€ 12.911,00	€ 12.611,00
4	Area 4	Maurizio Zorzi	€ 6.000,00	€ 7.000,00

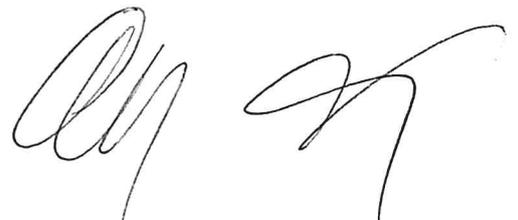
Gli importi sono stati assunti alla data del 31.12.2014, sulla base dei provvedimenti sindacali all'epoca vigenti.

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.

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,



ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI CASALE SUL SILE

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 aprile 2015

L' Organismo di Valutazione

Il Presidente – avv. Daniela Ghedin

Componente - dott. Ssa Teresa Callegari

Componente – dott. Gianluigi Masullo

