

COMUNE DI VILLANTERIO

Provincia di Pavia

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2020 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2021 il giorno 10 del mese di aprile alle ore 9,30 nella Sede del Comune di Villanterio si è riunito l'Organismo di Valutazione nominato nelle persone dei sigg.:

Dr. Giuseppe Ferrara - Presidente

Dr. Maurizio Bonzani – Esperto esterno

per trattare il seguente ordine del giorno:

- Relazione dell'Organismo di Valutazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance, trasparenza e integrità;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2020 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 08.06.2020, rettificata con Delibera G.C. nr.106 del 21.11.2020, assegnati ai Responsabili di Area, in relazione alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2020 e al personale senza incarico di P.O., in relazione alla liquidazione della produttività 2020, richiamando altresì la delibera nr.124 del 11.12.2020, con cui sono state quantificate le somme destinate agli obiettivi per i dipendenti non titolari di P.O., ed il nuovo sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale nel 2019.

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, il Piano Esecutivo di Gestione/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) 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 dal 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 i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

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 elabora 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.

L'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se vi sono margini di lavoro sulla dimensione manageriale e culturale. Il sistema pare in gran parte condiviso, anche se la programmazione per obiettivi è intesa, in maniera riduttiva, solo come una metodologia finalizzata alla distribuzione della produttività ai dipendenti.

Monitoraggio: La misurazione è stata effettuata alla fine dell'anno sulla base delle relazioni dei responsabili e/o dei lavoratori coinvolti negli obiettivi

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");
mediante apposita scheda.

Sistema di trasparenza e integrità: Sono stati adottati i provvedimenti richiesti dalla legge ed è stato altresì adeguato il sito dell'amministrazione alla normativa subentrata.

A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni nel rispetto alle indicazioni del D.lgs 33/13.

Segnaliamo, però, la necessità di procedere ad aggiornamenti tempestivi.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa e degli assegnatari degli obiettivi in merito all'avvenuto loro raggiungimento, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

PROCEDE ALLA VERIFICA

degli obiettivi raggiunti a seguito del PDO 2020 sulla base delle relazioni presentate.

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda il PDO e di quelle degli altri lavoratori;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;