



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

oooooooooooo

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

C.F. 80030260238

P.IVA 01536590233

Protocollo interno n. //

Oppeano, 11.06.2019

## VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA NELL'ANNO 2018

- VERBALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE -

(Relazione sulle Performance)

### Premessa

La Relazione sulle Performance anno 2018 rappresenta uno schema di documento a valenza rendicontativa nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Oppeano, effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. come declinati nell'ordinamento del Comune.

Gli atti programmatici di riferimento del quadro complessivo degli obiettivi, strategici ed operativi, assegnati ai Responsabili di Servizio sono i seguenti:

- Documento unico di programmazione 2018-2020, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2018-2020, approvato con D.C.C. n. 16 del 28/02/2018 (Nota di aggiornamento tecnico al D.U.P. 2018-2020 già approvato con D.C.C. n. 37 del 26.07.2017);
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 28.02.2018 di approvazione del Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2018-2020 (D.G.C. di adozione n. 119 del 24.10.2017);
- deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 27.03.2018, di approvazione del P.e.g./Piano delle Performance con assegnazione definitiva delle risorse e degli interventi del bilancio 2018 approvato alla gestione dei Responsabili di Settore al fine della ricognizione degli obiettivi affidati con singoli atti di indirizzo e della definizione dei programmi e degli obiettivi 2018, sinteticamente rappresentati nel Piano esecutivo di gestione e provvisoriamente assegnati con D.G.C. n. 1 del 09.01.2018;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 05.04.2018, con la quale è stata approvata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 e rideterminata la dotazione



organica;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 29.04.2019, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2018 e dei relativi allegati;

L'assetto del sistema di valutazione delle performance è strutturato dai seguenti provvedimenti:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 118 del 12/12/2010, con la quale sono stati approvati, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i criteri generali cui doveva attenersi la Giunta Comunale nell'adeguamento del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- deliberazione di Giunta Comunale n. 18 dell'11.02.2013, con la quale è stato integrato e modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ed è stata approvata la metodologia di valutazione delle performance del Comune di Oppeano ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 118 del 12 dicembre 2010;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 16.09.2014 di approvazione di modifiche dell'art. 34 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di Nucleo di valutazione interno;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 19.06.2018, ad oggetto "Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000";
- deliberazioni di Giunta Comunale n. 16 e n. 17 del 30.01.2018 con le quali sono stati approvati, rispettivamente, i documenti previsti dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: il Codice di Comportamento 2018 dei dipendenti del Comune di Oppeano ed il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2018-2020.

Il quadro generale in cui si sviluppa la gestione dell'esercizio 2018 secondo i principi dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. n. 118/2011 ss.mm.ii. – è caratterizzato dalla ripresa degli investimenti in relazione al potenziamento delle entrate da oneri di urbanizzazione in conseguenza di nuovi insediamenti produttivi e dal completo ripiano del disavanzo tecnico in conto capitale di € 1.099.519,49, che secondo il piano di rientro approvato con D.C.C. n. 37 del 23.07.2015 prevedeva un orizzonte temporale di anni 3. L'esercizio è stato segnato sul piano delle risorse umane dall'avvicinarsi di n. 1 Responsabile del Servizio Tecnico-Lavori Pubblici per pensionamento e n. 1 dipendente con qualifica di agente di polizia locale assunto mediante scorrimento di graduatoria concorsuale ed impiego quote assunzionali maturate nel triennio 2016-2018, per la sostituzione di n. 1 risorsa in mobilità verso altro ente, con assegnazione al Servizio Intercomunale di Polizia Locale; con approvazione nei termini di legge del bilancio di previsione 2018-2020 nel mese di febbraio 2018, giusta proroga ministeriale e del rendiconto di esercizio 2018 (29 aprile 2019 – termine 30 aprile).



## **"Relazione sulle performance" e sistema di misurazione e valutazione dei risultati**

La "Relazione sulle performance", ex art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato.

La Relazione è intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio concluso, mediante il confronto con le previsioni del "Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegare Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000.

Si dà atto che, ai fini del raccordo tra gli strumenti del ciclo delle performance ed i documenti di programmazione finanziaria, l'organo esecutivo (Giunta Comunale), con la Relazione sulla gestione, allegata al rendiconto di approvazione consiliare (art. 231 del D. Lgs. n. 267/2000), esprime le prime valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti ed analizza gli scostamenti principali intervenuti rispetto alle previsioni, motivando le cause che li hanno determinati.

Alla funzione di misurazione e valutazione delle performance sono preposti, con ruoli, poteri e responsabilità differenziate, i seguenti soggetti:

- a) Organi di indirizzo politico – amministrativo;
- b) Organismo indipendente di valutazione;
- c) Segretario Comunale;
- d) Responsabili di Area/Settore/Servizio.

In particolare, nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. Tale ruolo è esercitato mediante:

- a) direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- b) *definizione in collaborazione con il Segretario Comunale/i Responsabili dei Servizi del Piano delle performance e della "Relazione sulle performance"*;
- c) verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d) definizione del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza relativi al triennio 2018-2020.

La "Relazione sulle performance" deve essere validata dall'Organo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, quale presupposto ai fini dell'accesso al sistema premiante.

La Relazione sulle performance è dunque intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio 2018, mediante il confronto con le



previsioni del “Piano delle performance”, ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali e mirate, basate anche sull’utilizzo di indicatori di qualità, di processo o di prodotto, ma non sistematizzate come nell’applicazione di un rigoroso controllo di gestione.

- **Il Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance**

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è rappresentato dal complesso di piani, strumenti, indicatori, già in uso e/o in corso di sviluppo, funzionali alla misurazione e valutazione delle prestazioni in relazione alle scelte di indirizzo e strategiche ed agli obiettivi gestionali ed operativi; a tal fine esso individua gli attori del sistema e le forme di raccordo e di integrazione dei vari strumenti di programmazione e di controllo.

Ai sensi dell'art. 18 “Ciclo di gestione e piano della performance” e dell’art. 21 “Valutazione dei responsabili di Area/Servizio” del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che rinvia alla Metodologia di valutazione delle performance all’uopo adottata, il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è collegato:

- a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (indicatori di outcome ed indicatori di output per verificare il grado di implementazione delle scelte politiche e la capacità delle stesse di impattare positivamente i bisogni della comunità amministrata);
- e) alle capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- \* al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali;
- \* alla qualità del contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa;
- \* alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Tali indicatori concorrono altresì all'individuazione della performance organizzativa.

Molti indicatori di misurazione e valutazione ripropongono quelli previsti dal Decreto legislativo n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, articoli 8 – performance organizzativa e 9 – performance individuale; restano da sviluppare strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, c.d. “customer satisfaction”.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è confermato nelle more di nomina del rappresentante dell’O.I.V. monocratico del Comune in quanto la procedura indetta con D.G.C. n. 7 del 22.01.2019 ed avviso prot. n. 1885 in data 29.01.2019, pubblicata anche sul Portale delle



performance, è in fase di espletamento.

I risultati della misurazione devono essere comprensibili e funzionali ai processi di programmazione e rendicontazione, evidenziando, ove possibile, gli impatti delle politiche e delle azioni sulla collettività amministrata.

Gli ambiti, organizzativo ed individuale, del Sistema di misurazione e valutazione delle performance riflettono le due dimensioni del controllo in relazione alla tipologia di obiettivi assegnati ai Responsabili – “Obiettivi strategici o strategico-operativi” ed “Obiettivi operativi” “di mantenimento” “sviluppo/miglioramento”.

### **Obiettivi strategici o strategico-operativi (O.S.-S.O.)**

*Obiettivi di performance organizzativa (attuativi di piani-programmi, di politiche correlate alla soddisfazione di specifiche esigenze della collettività - finalizzati ad un miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso e/o con impatto positivo sulla programmazione economico-finanziaria e/o con altri significativi riflessi sulla gestione procedimentale e sul rispetto dei tempi dei procedimenti, anche correlata a processi di informatizzazione/digitalizzazione dell'attività amministrativa – alla gestione delle risorse complessivamente assegnate – alla quantità/qualità dei servizi erogati - allo sviluppo quantitativo e qualitativo delle relazioni con i cittadini-utenti dei servizi) od Obiettivi individuali (che si concretano in miglioramento dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità – nel raggiungimento di risultati correlati alle funzioni assegnate – correlati all'implementazione di competenze professionali-manageriali – organizzative ed alla formazione delle unità di personale assegnate)*

### **Obiettivi operativi - Obiettivi di performance organizzativa o individuale (O.OP.)**

*Rispetto ai contenuti di dettaglio gli obiettivi operativi, sia di performance organizzativa che individuale, si distinguono in:*

*Obiettivo di mantenimento (finalizzato a mantenere gli standard quali-quantitativi di determinati procedimenti amministrativi), in alcuni casi con elementi di sviluppo e di miglioramento dell'azione amministrativa –*

*Obiettivo di sviluppo (finalizzato ad incrementare il n. di procedimenti / istruttorie / servizi in un determinato ambito dell'attività amministrativa /utenti) –*

*Obiettivo di miglioramento (finalizzato a migliorare il livello qualitativo dell'attività procedimentale sotto vari profili) –*



Nell'applicazione dei criteri e dei parametri per la misurabilità dei risultati dell'azione amministrativa ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio, è utile evidenziare:

- a) la correlazione diretta e significativa con l'impegno e la rilevanza delle prestazioni rese, ponderate sul piano qualitativo e quantitativo;
- b) la correlazione con i livelli di innovazione, snellimento e semplificazione dell'azione amministrativa;
- c) la correlazione con i carichi di lavoro dell'ufficio o sede di appartenenza da definire in base ad apposite e oggettive rilevazioni;
- d) la correlazione con il miglioramento dei servizi resi;
- e) la dimensione individuale del contributo od apporto dato alla realizzazione degli obiettivi dell'ufficio;

si sono stabiliti in termini operativi:

- schede di p.e.g. integrate con indicatori di risultato;
- correlazione nel p.e.g. tra singoli obiettivi affidati al Responsabile di Servizio e progetti di performance assegnati a dipendenti del settore di appartenenza;
- scheda-tipo di valutazione complessiva del comportamento gestionale ed organizzativo delle risorse assegnate;
- partecipazione dei risultati ai soggetti valutati e procedure di conciliazione/contraddittorio (artt. 3 e 6 del provvedimento che ha stabilito la Metodologia di valutazione delle performance);
- impiego degli esiti valutativi per lo sviluppo dei piani di miglioramento della programmazione.

Non sono presenti, nell'attuale Piano delle Performance/P.e.g., pesi associati agli obiettivi e/o indicatori nè è attivata una fase di monitoraggio in itinere e conclusivo dei risultati/performance secondo un report-tipo articolato (sessione di feedback formale intermedio), tuttavia il monitoraggio viene svolto nell'ambito dell'attività di coordinamento tra organi di gestione ed organi di indirizzo, nonché nell'esercizio delle funzioni di assistenza giuridico-amministrativa istituzionalmente attribuite.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance è validato dall'OIV, nelle more di nomina rappresentato dal Segretario Comunale.

Il Sistema è in ogni caso in fase sperimentale e, pertanto, è attuato con modalità semplificate, flessibilità operativa e motivati correttivi.

**- Griglia di indicatori di misurazione e valutazione delle performance secondo i regolamenti dell'Ente**

**- Misurazione della Performance organizzativa**

I risultati della misurazione della performance organizzativa sono in particolar modo funzionali



alla valutazione dei suoi vertici dirigenziali.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa ha ad oggetto il valore pubblico prodotto dall'amministrazione nell'erogazione dei servizi alla collettività, effetto degli *output*, dei risultati prodotti (c.d. *outcome*), riconducibile anche a comportamenti gestionali.

Tale profilo di misurazione deve tendere al miglioramento dell'organizzazione, delle competenze professionali dei suoi attori e dei metodi di lavoro, alla guida dei processi decisionali, all'efficienza nell'impiego delle risorse, all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, all'efficace gestione dei rapporti dell'utenza con l'apparato organizzativo dell'Ente, all'implementazione dei sistemi di rendicontazione (*accountability*), anche intermedi.

L'ambito di misurazione della performance organizzativa è essenzialmente rappresentato dal grado di raggiungimento degli "obiettivi di sistema" riconducibili agli indirizzi amministrativi di tipo strategico. La misurazione si attua anche in riferimento a standard quali-quantitativi riferiti alla struttura nel suo complesso.

Tra gli indicatori strategici e di performance organizzativa possono essere individuati il contributo alla performance dell'unità organizzativa, la capacità di direzione e valutazione dei collaboratori, il miglioramento della trasparenza della gestione e l'entità e qualità del supporto alle istanze degli amministratori; mentre è riconducibile agli indicatori di efficacia l'ottimale impiego delle risorse assegnate.

Rappresentano indicatori di qualità il miglioramento dei livelli di gestione e dell'organizzazione del lavoro, il livello di approfondimento delle normative di settore, il grado di innovazione dei procedimenti.

#### **- Misurazione della Performance individuale**

Nella misurazione e valutazione della performance individuale rilevano le prestazioni, le competenze ed i comportamenti, professionali, organizzativi e gestionali, espressi dal dipendente titolare di funzioni dirigenziali ed, in particolare:

- a) la realizzazione di obiettivi singolarmente assegnati;
- b) il contributo individuale alla realizzazione di obiettivi di gruppo;
- c) il contributo individuale alla struttura organizzativa complessiva o al servizio cui si è preposti, in termini di qualità e di espressione di capacità gestionali;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi (elemento di misurazione della performance organizzativa).

La metodologia di valutazione delle performance in merito precisa *"Il sistema di valutazione della performance individuale deve poter consentire l'individuazione del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza."* (art. 1).

Costituisce altresì **indicatore di performance individuale del personale con funzioni dirigenziali**

- livello di qualità del contributo individuale alla performance di struttura, anche in termini di flessibilità e di impegno nel creare o mantenere un clima organizzativo favorevole, con attenzione dunque agli aspetti relazionali e di coordinamento/collaborazione con gli altri dipendenti partecipanti ai progetti;



secondo gli indicatori quali-quantitativi e di economicità rinvenibili, nel Piano delle Performance/P.e.g. e/o nella scheda di valutazione.

Si evidenzia che con il decreto del Ministero dell'Interno 22 dicembre 2015 – Allegato 1-a Indicatori sintetici / Allegato 1-b Indicatori analitici concernenti la composizione delle entrate e la capacità di riscossione / Allegato 1-c Indicatori analitici concernenti la composizione delle spese per missioni e programmi e la capacità delle amministrazioni di pagare i debiti negli esercizi di riferimento è stato definito il Piano degli indicatori di bilancio allegato al Bilancio di previsione ed il Piano degli indicatori allegato al rendiconto di gestione (si rinvia altresì agli articoli 19 e 22 del D. Lgs. n. 91/2011 ed all'art. 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011).

### **La valutazione delle prestazioni del personale con poteri e responsabilità dirigenziali**

La valutazione delle prestazioni dei Responsabili del Servizio, incaricati ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109 comma 2 (per gli Enti privi di dirigenza) del D. Lgs. n. 267/2000, si svolge secondo i principi del D. Lgs. n. 267/2000 (Testo unico degli Enti Locali), art. 147 “*Tipologia dei controlli interni*”, le disposizioni statutarie (art. 63) e regolamentari (artt. 33 “Il sistema dei controlli interni” e 34 “Nucleo di valutazione interno” del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, modificato con D.G.C. n. 18 dell’11.02.2013).

Si fa presente che, secondo il vigente ordinamento statale, ciascun Responsabile di Servizio, nell’ambito dei fini dell’attuazione degli indirizzi politico-amministrativi del Comune, svolge in piena autonomia di decisione tutti i compiti connessi alla scelta ed impiego dei mezzi più idonei per il raggiungimento dei fini prefissati dagli organi di governo nell’ambito del budget assegnato annualmente con i documenti di programmazione finanziaria, rispondendo direttamente ed in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell’ente, della correttezza amministrativa, dell’efficienza e dei risultati della gestione.

L’incidenza della c.d. riforma “Brunetta” sul merito e la produttività del lavoro pubblico – D. Lgs. n. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009 - nel contesto dell’ente locale è stata prevista in forma graduale, in ogni caso previo adeguamento dell’ordinamento interno nell’esercizio dell’autonomia normativa ed organizzativa, costituzionalmente riconosciuta ed affermata come riserva statutaria e regolamentare dell’ente nell’art. 2 comma 4 lett. e) ed art. 4 della legge 131/2003; gli artt. 16 e 31 del decreto legislativo 150/2009 indicavano il 31.12.2010 come termine finale, salvo il principio di “cedevolezza” della disciplina statale rispetto alla eventuale disciplina regionale e locale. La riadozione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi per l’aggiornamento del Regolamento comunale al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta), ai sensi dell’art. 42 comma 2 lett. a) del T.u.e.l., è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 118 del 12/12/2010, esecutiva, ad oggetto “Criteri generali, cui è seguita l’approvazione del nuovo Regolamento dell’ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di Giunta Comunale n. 18



dell'11.02.2013.

Nel 2018 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 in data 19 giugno sono stati riapprovati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare adeguata attuazione all'art. 18 "Disposizioni transitorie e finali", comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 ed agli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009 in materia di *ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici*, nonché alle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 di modifica ed integrazione al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*.

Con riferimento al *ciclo della performance* la legge delega ha inteso porre rimedio ad alcune criticità del sistema di misurazione e valutazione di cui al D. Lgs. 150 con la volontà di semplificare gli adempimenti mediante razionalizzazione ed integrazione dei sistemi di valutazione tra loro, con i controlli interni e con il ciclo di bilancio.

➤ **Osservazioni sulla descrizione degli obiettivi e sulla metodologia di valutazione. Punti di forza e criticità**

Il Sistema di valutazione delle performance del Comune di Oppeano, secondo il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi comunali e la Metodologia di valutazione delle performance appositamente approvata, si fonda su principi di funzionalità, coerenza con il ciclo di programmazione e rendicontazione economico-finanziaria dell'Ente, in parte riproponendo modelli già in essere nel sistema di valutazione per ragioni di valorizzazione di buone prassi già in atto, ma risultando in parte carente sotto il profilo metodologico.

La sistematizzazione di indicatori, anche basati su parametri numerici, nel contesto del P.e.g./P.F. 2017-2019 rappresenta un passo in avanti nella valutazione oggettiva dei risultati di Responsabili e personale, consentendo di migliorare secondo criteri certi e condivisi la valutazione soggettiva del Responsabile di Servizio e delle sue effettive capacità gestionali, con riferimento ai comportamenti organizzativi, alla capacità propositiva, all'interesse per l'innovazione dei procedimenti, alla tensione per il miglioramento organizzativo e per lo sviluppo di un'amministrazione al servizio del cittadino, elementi contenuti e/o rappresentati anche nella scheda di valutazione.

Gli obiettivi ulteriori rispetto a quelli ordinari, di tipo strategico o strategico-operativo, sono stati descritti in modo più puntuale e circoscritto rispetto al passato.

In alcuni casi gli obiettivi assegnati con il Piano esecutivo di gestione sono stati integrati in corso d'anno con altri provvedimenti di indirizzo.

**In relazione al tema "trasparenza" dell'organizzazione e dell'azione amministrativa si precisa che nel P.e.g. 2018-2020 è stata data una specifica evidenza agli obiettivi inerenti, da un lato, gli adempimenti di pubblicazione ed attestazione e, dall'altro, la sensibilizzazione alla cultura dell'"amministrazione aperta", anche in relazione alla modifica di cui al D. Lgs. n. 97/2016, pertanto si è tenuta presente l'esigenza di una effettiva integrazione del Programma/Piano Trasparenza, con il P.e.g./Piano performance.**



## ➤ Considerazioni sui profili operativi dell'attività di valutazione

I Responsabili di Settore hanno prodotto in tempi diversi una relazione sintetica in merito agli obiettivi anno 2017 sulla base degli indicatori descritti nel P.e.g. e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando lo stesso schema del p.e.g./piano performance 2017-2019, con l'inserimento di un campo "note"/ "relazione risultati", anche per agevolare il raffronto tra "programmato" e "realizzato".

La valutazione non prescinde da un inquadramento dell'obiettivo, correlato alla natura del medesimo, strategico od operativo, di mantenimento, di sviluppo e/o di miglioramento dei procedimenti e degli standard erogativi dei servizi.

Le relazioni sui risultati raggiunti presentate dai Responsabili espongono i risultati con un livello di dettaglio rappresentativo basato su dati quali-quantitativi in relazione agli indicatori individuati nel P.e.g./Piano performance.

Un numero significativo di obiettivi è stato monitorato direttamente nella fase realizzativa con confronto diretto con i Responsabili di Servizio.

Alla valutazione sui risultati si associa la valutazione dei comportamenti organizzativi e gestionali.

L'art. 2 "Criteri di valutazione della performance individuale" del documento "Metodologia di valutazione delle performance del Comune di Oppeano" prevede per la valutazione sia del personale titolare di p.o. che del personale privo di tali incarichi che "la valutazione della performance individuale si compone di due parti:

- una direttamente legata alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (P.E.G.) e alla valutazione di alcuni specifici comportamenti organizzativi;
- un'altra correlata alla dimensione organizzativa più ampia, all'interno della quale si colloca la correlazione con gli indirizzi strategici e la capacità di interpretare unitariamente l'organizzazione nel suo complesso."

*omissis*

"Tanto per i Responsabili, quanto per gli altri dipendenti, la valutazione terrà conto anche di specifici comportamenti organizzativi richiesti dalla posizione di lavoro ricoperta."

Il Sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti (art. 3 Processo di definizione e valutazione della performance):

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato. Per i Responsabili di un ambito organizzativo il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 50% sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati"). I comportamenti organizzativi completano la valutazione per il restante 50%.



Nella valutazione del personale senza responsabilità formalmente assegnate i rapporti tra la componente "Risultati" ed i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori compilano, per ogni dipendente, una scheda di valutazione (come da modello in allegato) contemplando l'analisi della performance individuale e organizzativa, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", della scheda, si fa riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

La scheda di valutazione, una volta compilata, è consegnata dal valutatore al valutato in un apposito colloquio di valutazione secondo le tempistiche definite dall'ente. In tale colloquio il valutato può esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione. Al termine del colloquio il valutato sottoscrive per accettazione la scheda ricevuta.

Entro 10 giorni dallo svolgimento del colloquio il valutato può, nell'ordine:

- chiedere ulteriori chiarimenti e conferire con il proprio Responsabile in merito alla valutazione ricevuta;
- avviare una procedura di conciliazione secondo le modalità previste al paragrafo 7.

Trascorsi 10 giorni dalla consegna della scheda, durante i quali il valutato nulla ha eccepito, la valutazione si considera definitiva ed accettata.

#### ➤ **Analisi di dettaglio**

##### V. schede allegate per singolo settore/centro di responsabilità

### **Trasparenza ed integrità – Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) – Obiettivi strategici in materia di Trasparenza - Annualità 2018.**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 30.01.2018 è stato approvato, ai sensi della legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e del D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2018-2020, corredato della "Tabella riepilogativa degli obblighi di trasparenza" e della Tabella di organizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni" e ad integrazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità ex Legge n. 190/2012, concorrendo tale programma ad individuare (art. 1 commi 15 ss.) il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della "cattiva" amministrazione.



Il Programma è altresì adottato in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (R.P.T.), ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", sono state affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità (R.P.C.), dando atto tuttavia che le funzioni in materia di trasparenza si svolgono in collaborazione con tutti i Responsabili di Servizio in qualità di referenti del R.P.T., nonché con le unità di personale ordinariamente impegnate nei servizi informatici, in considerazione della funzionalità delle tecnologie informatiche all'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati all'Albo Pretorio *on line*.

Nel sito web istituzionale del Comune, al link "Amministrazione Trasparente" la sotto-sezione dedicata agli aspetti organizzativi dell'applicazione della normativa anticorruzione (ad es. atto di individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità) ed alle iniziative adottate dall'Amministrazione Comunale in materia (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ambito comunale, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità), è completa, salvo implementarla in concomitanza con l'approvazione dei vari atti/piani.

Per l'attuazione delle disposizioni organizzative in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in ambito comunale non sono stati previsti interventi di carattere finanziario, ad eccezione dell'acquisizione del *software* "E Gov", funzionale alla corretta gestione ed aggiornamento della sezione del sito internet "Amministrazione trasparente", né in termini di emolumenti per il responsabile né per l'implementazione delle dotazioni di spesa relative alla formazione, stante le criticità di bilancio.

La verifica generale circa lo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2018-2020 – primo esercizio, sull'impatto organizzativo delle misure di prevenzione, sulle eventuali criticità e sui segnali di miglioramento dei comportamenti amministrativi è stata effettuata mediante compilazione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo lo schema aggiornata al secondo lo schema aggiornato al PNA 2016 ed aggiornamenti 2017-2018, approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, rispettivamente, con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 e con deliberazioni n. 1208 del 22 novembre 2017 e n. 1074 del 21 novembre 2018, alle quali si rinvia.

In allegato al P.T.P.C. vi è una tabella riepilogativa degli obblighi amministrativi di pubblicazione, articolati in base all'efficacia giuridica ad essi attribuita dal decreto legislativo n. 33/2013 e da altre disposizioni normative (es. art. 18 L. 83/2012, L. 244/2007, L. 69/2009), nonché documenti schematici di promemoria per gli adempimenti da attuare ai fini degli obblighi di legge, ponendo particolare attenzione alla pubblicità presupposto di efficacia giuridica dell'atto.

Al fine di acquisire una base informativa di riferimento per la regolamentazione interna dei procedimenti amministrativi, specie per la disciplina dei rispettivi termini di conclusione, dal cui mancato rispetto consegue responsabilità amministrativa ed al fine di implementare, in seguito, la sezione "procedimenti amministrativi" dell'"Amministrazione trasparente", è stata altresì trasmessa agli uffici una tabella dei procedimenti amministrativi, ad integrazione di quella base



già compilata nel 2014, con riferimento però essenzialmente ai procedimenti maggiormente esposti ai rischi di illegalità.

Con note prot. n. 6970 del 20/04/2018 e prot. n. 7406 del 23/04/2019 si sono prodotte, rispettivamente, l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per il 2017 con rilevazione sino al 31 marzo 2018 e per il 2018 con rilevazione sino al 31.03.2019 compreso.

Buona la sensibilità dimostrata per la gestione dell'Amministrazione trasparente da un crescente numero di servizi ed uffici comunali, in particolare, dal personale dell'Area Affari Generali, Segreteria, Gare e Contratti, dal Responsabile del Servizio Finanziario e dal Responsabile U.T.C. Lavori Pubblici.

Relativamente all'area dei lavori pubblici si segnala tuttavia un aggiornamento costante su scadenze ed adempimenti in materia di anticorruzione e contratti pubblici, se pure in modalità "autoformazione" ed in misura limitata come partecipazione a corsi di formazione esterna.

Tutto ciò premesso e ritenuto

### **Il Segretario Comunale in qualità di Rappresentante *pro tempore* dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

Visti gli articoli 8, 9, 10 ed 11 del C.c.n.l. 31/03/1999;

Viste

- La deliberazione del Consiglio Comunale n. 118 del 12/12/2010, con la quale sono stati approvati, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. a), del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i criteri generali cui doveva attenersi la Giunta Comunale nell'adeguamento del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 18 dell'11.02.2013, con la quale è stato integrato e modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ed è stata approvata la metodologia di valutazione delle performance del Comune di Oppeano ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 118 del 12 dicembre 2010;
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 16.09.2014 di approvazione di modifiche dell'art. 34 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di Nucleo di valutazione interno;
- La deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 19.06.2018, ad oggetto "Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000";

**DA' ATTO**



Che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Servizio con gli atti programmatici indicati in premessa sono articolati tra obiettivi di tipo strategico-operativo e di mantenimento e/o sviluppo e/o miglioramento per tutti i settori in modo pressochè omogeneo;

Che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Servizio con gli atti programmatici indicati in premessa sono stati in misura prevalente conseguiti, salvo le specificazioni riportate nelle relazioni sui risultati, evidenziando che il mancato raggiungimento di taluni obiettivi è stato in parte determinato da fattori esogeni (in particolare, modifica indirizzi programmatici per diversa valutazione dell'interesse pubblico, vincoli normativi e di bilancio, incidenza di valutazioni e subprocedimenti di competenza di altre pubbliche amministrazioni, modifiche del quadro normativo con conseguenti esigenze di studio e di approfondimento degli istituti/procedimenti oggetto di riforma, natura complessa e/o pluriennale dell'obiettivo);

Che concorrono all'esito favorevole della valutazione gli obiettivi totalmente e parzialmente raggiunti, mentre sono ininfluenti gli obiettivi non valutabili per fattori esterni al comportamento organizzativo ed all'impegno e professionalità del titolare di p.o.;

in generale i Responsabili di Settore hanno dimostrato buone conoscenze normative e distinte capacità applicative, una diversa sensibilità ed attitudine a relazionarsi con gli organi di governo e/o con altri uffici, se pure è elevata la tensione alla performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo insieme;

Che alla valutazione concorrono le schede di valutazione delle competenze gestionali e dei comportamenti organizzativi dei titolari di incarichi di p.o., agli atti dell'ufficio;

Che è stata altresì verificata la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una differenziazione dei giudizi nelle schede di valutazione dei dipendenti (elemento di misurazione della performance organizzativa), come rilevata per gli esercizi precedenti al 2018, in particolare per il Settore Economico-Finanziario, il Settore Vigilanza ed il Settore Tecnico-Lavori Pubblici, dando atto che in taluni casi (Settore Assistenza) tale aspetto non è tuttavia valutabile in quanto vi è un unico dipendente assegnato al settore, oltre il Responsabile;

### PROPONE

l'attribuzione della retribuzione di risultato nella seguenti misure percentuali – media tra misure percentuali di realizzazione degli obiettivi (ob. realizzati totalmente e parzialmente + ob. non valutabili per fattori esterni / ob. assegnati) e misure percentuali risultanti dalle schede di valutazione secondo il metodo di calcolo ivi riportato – sulla retribuzione di posizioni in godimento in rapporto agli esiti della valutazione, *fatta salva la riserva di analisi del grado di raggiungimento della performance, organizzativa ed individuale, da parte della Giunta Comunale:*

- DMISSIS -

**Il punteggio conclusivo assegnato a ciascun Responsabile di Settore ai fini della proposta di retribuzione di risultato, in percentuale sulla retribuzione di posizione, è individuato mediante la lettura combinata della valutazione riportata nella scheda con riferimento al complesso degli obiettivi assegnati ed alle modalità organizzative e gestionali poste in essere per realizzarli e della valutazione dei risultati concretamente realizzati in relazione agli obiettivi assegnati dagli organi di governo dell'Ente.**

**Il referto dell'attività di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è trasmesso, unitamente alla deliberazione di Giunta Comunale, agli organi di vertice dell'amministrazione e, quindi, agli organi di indirizzo politico-amministrativo (Giunta Comunale e Capigruppo Consiliari) a fini di ottimizzazione della programmazione strategica e dei poteri di direttiva.**

In attuazione del principio del contraddittorio i documenti rappresentativi della valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2018 da parte dei Responsabili di Settore (relazione dell'O.I.V., schede di valutazione e deliberazione della Giunta Comunale per l'attribuzione dell'indennità di risultato), all'esito del processo valutativo, sono comunicati nelle forme idonee agli interessati.

Si dispone la pubblicazione dei dati nel sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 1378 in data 25/01/2017.

**Il presente verbale è trasmesso:**

*Ai Responsabili di Servizio per la partecipazione al procedimento*

*Al Sindaco*

*Alla Giunta Comunale per l'approvazione*



**Allegati: Schede di valutazione**

**Oppeano, 11 giugno 2019**



**Il Rappresentante *pro tempore*  
dell'Organismo Indipendente  
di Valutazione**

**Segretario Generale**

**dott.ssa Chiara Mazzocco**

VALIDAZIONE RELAZIONE O.I.V.

La Relazione sulle Performance Anno 2018 del personale titolare di incarichi di posizione organizzativa dell'Ente – performance individuale e performance organizzativa (con particolare riferimento agli obiettivi strategici e strategici-operativi) – si intende coerente con l'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente e pertanto

Preso atto che alla data odierna non risultano presentate controdeduzioni ed i Responsabili di Servizio hanno controfirmato per accettazione l'estratto di relazione trasmessa e considerato tuttavia che uno dei Responsabili è attualmente in quiescenza;

Ritenuto di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione annuale delle prestazioni, delle competenze organizzative e dei risultati, in conformità alle disposizioni vigenti;

si valida per ogni effetto conseguente.

**Oppeano, 18 giugno 2019**



**Il Rappresentante *pro tempore*  
dell'Organismo Indipendente  
di Valutazione**

**Segretario Generale**

dott.ssa Chiara Mazzocco