



Prot. /2017

Feltre, 21/03/2017

Spett.li

Enti Associati al ciclo della
performance

Oggetto: Relazione annuale dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009 sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni nel 2016 degli Enti associati.

L'Unione Montana Feltrina ha costituito nel 2010 a livello associato nell'ambito territoriale delle allora Comunità Montane della Provincia di Belluno, un Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa e istituendo altresì un Servizio di supporto al ciclo performance presso la CMF in quanto Comunità capofila.

Tale Organismo, inizialmente collegiale, è entrato in funzione il 20.12.2010, successivamente (nel 2014) è divenuto monocratico e la prima seduta si è tenuta il 13.01.2014.

A fine 2016 gli Enti associati risultavano essere 76.

L'esperienza è maturata in un "contesto provinciale" che vede una pluralità di uffici associati del personale collegati in rete, al fine di garantire un adeguato supporto in tema di performance e trasparenza a enti locali di piccole e piccolissime dimensioni. Un unico OIV, con un adeguato staff di supporto è sembrata l'unica strada percorribile con risorse non professionalizzate e con un costo sostenibile.

Il fatto che gli enti nel corso degli anni siano aumentati, depone a favore della scelta a suo tempo fatta dagli amministratori.

Si dà atto che nel corso del 2016 le riunioni dell'OIV sono state 36: 22.01.2016, 26.01.2016, 4.02.2016, 9.02.2016, 11.02.2016, 16.02.2016, 09.03.2016, 05.03.2016, 11.03.2016, 27.04.2016, 03.05.2016, 11.05.2016, 17.05.2016, 25.05.2016, 10.06.2016, 23.06.2016, 27.06.2016, 07.07.2016, 12.07.2016, 20.07.2016, 22.07.2016, 25.07.2016, 04.08.2016, 10.08.2016, 16.09.2016, 05.10.2016, 17.10.2016, 25.10.2016, 10.11.2016, 18.11.2016, 25.11.2016, 06.12.2016, 14.12.2016, 20.12.2016.

Nel corso delle riunioni è stata esaminata tutta la documentazione trasmessa dagli Enti associati, in particolare sono stati esaminati i Piani della Performance, sono state validate le Relazioni sulla Performance, si è provveduto, altresì, ad esaminare le richieste di incremento dei fondi ai

SERVIZIO ASSOCIATO DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Responsabile Miti Zancanaro

Tel. 0439/310259 - fax. 0439/396030

m.zancanaro@feltrino.bl.it - PEC cmfeltrina.bl@cert.ip-veneto.net

sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999, si è preso atto della documentazione inviata dagli enti in merito allo stato di funzionamento del sistema dei controlli interni.

Il D. Lgs. 150/2009 prevede che l'OIV, tra le sue funzioni, svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14⁽¹⁾, comma 4, lett. a) del citato decreto, nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il disposto dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., rappresenta il momento di verifica

¹ Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#), ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'[articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999](#), e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

[3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'[articolo 13](#), dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta. [\(21\)](#)]

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'[articolo 13](#);

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'[articolo 10](#) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'[articolo 7](#), all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'[articolo 13](#);

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

[5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'[articolo 13](#), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione. [\(21\)](#)]

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

[7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'[articolo 13](#), comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'[articolo 13](#). [\(21\)](#)]

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

[\(21\)](#) Comma abrogato dall' [art. 8, comma 1, lett. d\), D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105](#).

annuale della corretta applicazione da parte degli Enti associati dei disposti del decreto “Brunetta” e delle linee guida dell’Anci e dell’ANAC.

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, il documento unico di programmazione, il bilancio di previsione, il PEG integrato con il Piano della Performance o PRO/PDO.

Per quanto concerne il **Piano della prestazione** l’OIV ha ribadito nel corso del 2016 la necessità di approvare Piani con un minor numero di obiettivi e di “maggior spessore”, in quanto i Piani attuali presentano un numero elevato di obiettivi di cui molti sono routinari e non pienamente significativi ai fini della performance.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Si dà atto che in data 19.04.2016 si è svolta una riunione con i rappresentanti delle Unioni Montane e i Comuni associati (*verbale prot. 3048/2016*) durante la quale, tra l’altro, è stata trattata la **problematica inerente le valutazioni individuali**.

Resta infatti la necessità di addivenire ad una valutazione differenziata dei propri collaboratori così come prevista dalla norma e il rispetto delle vigenti disposizioni in merito alla corresponsione del salario accessorio, specialmente per quanto riguarda la diversificazione dei premi individuali e il divieto della corresponsione degli stessi “a pioggia”.

Gli enti hanno rappresentato la difficoltà di una differenziazione della valutazione individuale in enti di piccole e piccolissime dimensioni dove i dipendenti, spesso interfunzionali e oberati di lavoro, mal accettano valutazioni diversificate.

E’ stata, pertanto, avanzata una diversa proposta della Disciplina aziendale della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, ed in particolare dell’art. 17⁽²⁾ *Premi*

² Art. 17 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell’Ente sono collocati in una graduatoria, la quale è distribuita come segue:

a. su tre fasce di merito;

b. in alternativa garantendo l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale.

2. Il meccanismo premiale di cui al comma precedente, è definito triennialmente dalla conferenza dei dirigente/titolari di posizione organizzativa, in tempo utile con il ciclo della performance, in relazione ai seguenti criteri:

a. le fasce possono riguardare tutto il personale dell’ente o essere rapportate alle strutture organizzative di massima dimensione dello stesso; in tal caso la consistenza monetaria disponibile per ogni struttura, è rapportata alla consistenza di personale assegnato alla stessa;

b. la consistenza di personale collocato nella prima fascia di merito non può superare il 30% del personale in servizio nell’anno di riferimento;

c. la differenziazione economica tra le fasce non può essere inferiore a un rapporto di 1 a 2;

d. il punteggio individuale complessivo è formato dalla sommatoria tra il risultato della valutazione individuale acquisito applicando il sistema di valutazione di cui all’allegato 2 e il punteggio attribuito in relazione all’apporto individuale fornito da ciascuno alla realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della performance. Il valore massimo attribuibile all’apporto individuale è fissato in 40 punti. Il punteggio previsto dal sistema di valutazione viene standardizzato al valore massimo acquisibile di 60 punti per tutte le categorie contrattuali.

e. l’inserimento del personale nelle fasce di merito e quindi la relativa valorizzazione economica individuale, è subordinata al raggiungimento di un punteggio individuale pari almeno al 70% del massimo punteggio ottenibile;

f. il personale che non raggiunge un punteggio di merito pari almeno al 70% del massimo punteggio ottenibile, viene inserito in una delle seguenti fasce:

f 1) fascia del personale la cui prestazione è definita “adeguata” rispetto alla normale prestazione contrattualmente esigibile;

f 2) fascia del personale la cui prestazione è definita non valutabile in caso di assenze anche discontinue nel corso dell’anno superiori a 5 mesi;

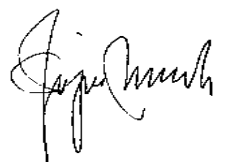
annuali sui risultati della performance, che si riporta in nota, nell'ottica del rispetto della disposizione che prevede come la parte prevalente del fondo venga erogata ad una percentuale limitata di personale.

Si precisa che l'OIV ha acquisito i dati trasmessi dagli Enti relativi alle valutazioni del personale non dirigente ai soli fini della verifica del rispetto del fattore di differenziazione, necessario per la valutazione del comportamento organizzativo delle posizioni organizzative.

TRASPARENZA

Per quanto concerne la **trasparenza** si è provveduto a verificare tutti i siti istituzionali degli Enti e a rilasciare entro il 28/02/2016 le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi relativi al D. Lgs. 33/2013, come da delibera ANAC n. 43/2016, per la relativa pubblicazione nei siti istituzionali nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV
Giuseppe Mareschi



f 3) fascia del personale la cui prestazione è definita non adeguata in caso di valutazione di "insufficiente rendimento", avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D. Lgs. n. 150/2009.

g. Nel caso si opti per la soluzione senza fasce, la quota prevalente del fondo non può essere inferiore al 60% dell'ammontare del fondo stesso e la percentuale limitata di personale non può essere superiore al 40% del personale in servizio.

h. nessuna valutazione individuale, per quanto positiva, può dar titolo a un premio monetario se non abbinata al raggiungimento, nella misura di almeno il 70%, degli obiettivi inseriti nel Piano della performance e assegnati alla struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato.