



COMUNE DI GRADO

(Provincia di Gorizia)

Codice Fiscale e Partita IVA 00064240310
34073 GRADO - Piazza Biagio Marin, 4
Tel. 0431 - 898111 Telefax 0431 - 85212

Area ECONOMICO FINANZIARIA E SOCIALE
SERVIZIO RISORSE UMANE

Grado 20 aprile 2015

All'Organismo Indipendente
di Valutazione
Dott. Paolo Stradi

Oggetto: relazione sulla prestazione. Anno 2014.

La Regione Friuli Venezia Giulia, nell'ambito del processo di adeguamento alle misure riformatrici del pubblico impiego culminate con l'emanazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15 e del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150, con l'art. 6 della Legge regionale 11 agosto 2010 n. 16 ha indirizzato gli enti locali del comparto alla progressiva adozione di apposito sistema che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il comma 2, lettera b), dell'art. 6 della citata legge regionale prevede che gli enti adottino un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti. La predetta relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione - O.I.V. - nominato da ciascuna amministrazione ai sensi del successivo comma 4. La validazione positiva di tale relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti previsti dalla legge e dal CCRL.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, previsto e disciplinato nel Regolamento di organizzazione approvato con deliberazione giunta n. 135 dd. 14 dicembre 2011, è stato nominato con deliberazione giunta n. 45 dd. 4 aprile 2012 ed ha iniziato la propria attività in data 2 maggio 2012.

La Giunta comunale, in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, con deliberazione n. 68 dd. 27.3.2013, ha provveduto ad approvare il sistema permanente di valutazione e misurazione della prestazione organizzativa ed individuale dei dipendenti dell'Ente e con successiva deliberazione n. 69 di medesima data ha definito i criteri di attribuzione della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale, che, come

previsto dall'art. 5, comma 11, del D.L. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012, deve essere riconosciuta in relazione sia al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, sia ai comportamenti organizzativi posti in essere ed alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Gli strumenti ufficiali di programmazione di cui si compone il piano della prestazione sono:

- *la Relazione Previsionale e Programmatica, approvata per l'anno 2014 con deliberazione consiliare n. 19 del 05/08/2014 quale allegato obbligatorio al bilancio di previsione, che individua i programmi assegnati alle strutture organizzative del Comune, prevedendo le finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;*
- *Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) – Piano degli Obiettivi (P.D.O.) – Piano delle Performance per l'anno 2014 approvato con deliberazione giuntale n. 150 del 18/09/2014. Per semplificare i processi di pianificazione gestionale, a decorrere dall'esercizio 2013, il P.D.O. ed il Piano delle Performance sono stati unificati organicamente nel P.E.G, come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni della L. n. 213/2012. Gli obiettivi previsti dal P.E.G. – P.D.O. – Piano delle performance sono illustrati e sviluppati attraverso l'ausilio di apposite schede che riportano:*

NUMERO IDENTIFICATIVO dell'obiettivo

ASSEGNAZIONE: numero e data dell'atto amministrativo con cui è stato definito e assegnato l'obiettivo al centro di responsabilità/centro di costo.

DENOMINAZIONE SINTETICA dell'obiettivo.

CLASSE DELL'OBIETTIVO: la classe dell'obiettivo è di tipo STRATEGICA quando l'obiettivo è ricondotto ad un punto della Relazione Previsionale e Programmatica o alle Linee programmatiche di mandato. La classe è di MIGLIORAMENTO quando si collega alle "linee generali dell'Amministrazione" di razionalizzazione delle spese, riqualificazione dei servizi e valorizzazione delle strutture.

CENTRO DI RESPONSABILITA' E CENTRO DI COSTO al quale viene attribuito l'obiettivo.

SOGGETTO RESPONSABILE dell'obiettivo (Dirigente o Responsabile di Servizio).

- eventuale descrizione sintetica del RISULTATO ATTESO, qualora non sia facilmente desumibile dalla denominazione dell'obiettivo.

OBIETTIVO TRASVERSALE: (SI/NO). L'obiettivo è di tipo trasversale quando la realizzazione dello stesso coinvolge altri centri di costo/responsabili.

OBIETTIVO CONDIVISO: tale fattispecie si configura nel caso in cui il conseguimento dello stesso obiettivo è demandato a soggetti diversi, secondo la misura definita.

FASI: illustrano lo svolgimento in chiave temporale dell'obiettivo con annesso "cronoprogramma grafico" e con distinzione fra "data prevista" e "data effettiva". La definizione delle fasi dipende dal tipo di obiettivo, per cui non sono sempre presenti.

Ad ogni fase viene attribuito un PESO, ossia un valore numerico in grado di valorizzare l'importanza, la durata ed il grado di difficoltà di quella determinata fase. IL PESO è affiancato dal valore numerico che esprime la REALIZZAZIONE della fase stessa, al fine di consentire un monitoraggio costante.

INDICATORE DI RISULTATO: rende misurabile l'obiettivo, traducendolo in termini numerici. Può essere un semplice indicatore temporale, come un indicatore numerico più complesso (esempio percentuale di realizzazione).

ALTRI INDICATORI: possono essere previsti altri tipi di indicatori, ad esempio di tipo finanziario o di attività, per valutare l'economicità, l'efficacia e l'efficienza nell'attività di realizzazione degli obiettivi stessi.

La verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi è affidata ad un sistema di report annuale ed infra annuale. A causa del rinvio del termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione, la deliberazione di approvazione del P.E.G. 2014 è stata adottata ad esercizio ormai ampiamente iniziato, per cui per l'esercizio 2014 è stato predisposto unicamente il report finale al 31/12/2014.

PER

Si riporta in allegato alla presente un estratto del documento consuntivo relativo ai risultati del controllo strategico al 31.12.2014 dal quale si evincono i singoli obiettivi (26 obiettivi) con evidenziate eventuali osservazioni in caso di scostamento rispetto ai risultati attesi. Salvo diverse valutazioni dell'O.I.V., l'obiettivo 1 non è stato raggiunto, gli obiettivi 2, 4 e 18 sono stati raggiunti parzialmente.

I risultati conseguiti ed il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al risultato prefissato servono poi a correlare la performance delle unità organizzative del Comune alle prestazioni individuali al fine della corresponsione delle indennità di risultato ai Dirigenti, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, ai dipendenti dell'intera struttura organizzativa; tenuto conto che nel 2014 gli obiettivi assegnati alle singole Aree ed ai singoli Servizi coincidono con gli obiettivi indicati nel PEG e dettagliati nel PDO.

Più in particolare:

- la valutazione dei dirigenti viene effettuata, per il 50% sul grado di raggiungimento degli obiettivi e, per il restante 50%, sulle prestazioni individuali, che riguardano dieci fattori "comportamentali" di seguito elencati:

1. capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale;
2. gestione del proprio tempo lavorativo e capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente;
3. apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione;
4. capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura;
5. capacità di rispettare e far rispettare le regole senza indurre formalismi;
6. capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali;
7. qualità dell'apporto individuale specifico;
8. capacità di pianificare e programmare l'attività dell'Area affidata, compresa la capacità di controllare i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo;
9. capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Area, favorendo il miglioramento del clima organizzativo;
10. capacità di valutazione differenziata dei collaboratori;

- La valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa viene effettuata per il 70% sul grado di raggiungimento degli obiettivi e per il 30% sulle prestazioni individuali, che riguardano 5 fattori “comportamentali” analoghi a quelli dei dirigenti;
- La valutazione del rimanente personale viene effettuata per il 40% sul grado di raggiungimento degli obiettivi e per il 60% sulle prestazioni individuali, che riguardano i fattori “comportamentali”, diversificati per categoria contrattuale di appartenenza A, B, C, D e definiti dalla già citata deliberazione n. 68 dd. 27.3.2013.

Tutta la documentazione giustificativa, che ha costituito la base della presente relazione è depositata agli atti per un controllo sul lavoro svolto.

IL DIRIGENTE DELL'AREA
ECONOMICO FINANZIARIA E SOCIALE
Dott. Gianluca Venier