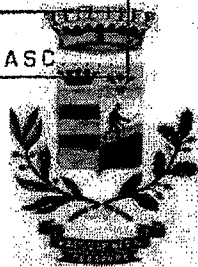


COMUNE DI VALGUARNERA
25. MAG 2015
<b>ARRIVO</b>

COMUNE DI VALGUARNERA
25.05.15 005325
OT.....CL.....FASC



**COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE**

**RELAZIONE DI VALUTAZIONE  
CONCLUSIVA  
DELLE PERFORMANCE DEL  
PERSONALE DIRIGENTE**

**ANNO 2014**

# RELAZIONE DI VALUTAZIONE CONCLUSIVA DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENTE

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- ANNO 2014 -

### Premessa

La presente relazione di valutazione conclusiva del personale Dirigente del Comune di Valguarnera Caropepe (Provincia di Enna) necessaria alla determinazione della "Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali" così come stabilita dall'art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, proposta e redatta da questo Organismo Indipendente di Valutazione, istituito con decreto sindacale n. 7 del 24.06.2014, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/09;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi deliberato con atto di Giunta comunale n. 23 del 4 febbraio 2005;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavorativo del personale con qualifica dirigenziale di Enti Locali e Regioni;

e tenendo conto del Piano Triennale delle Performance 2014-2016 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 153 del 19.12.2014 che costituisce parte integrante della presente Relazione conclusiva.

E' necessario premettere che il Comune di Valguarnera ha deliberato il Piano degli obiettivi 2014 in coerenza con il Piano Triennale delle Performance 2014-2016 con delibera di Giunta comunale n. 153 del 19.12.2014 dopo una attività di concertazione anche con codesto OIV e a seguito di un incontro di vari con il personale Dirigente dal quale risultano chiari gli obiettivi programmatici dell'ente locale e la rispondenza delle poste di spesa in sede di Bilancio.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 19.12.2014 avente ad oggetto: "Approvazione Piano della Performance 2014 - 2016. Fissazione obiettivi 2014", l'amministrazione ha proceduto all'assegnazione degli obiettivi .

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'Ente; lo stesso, ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e valutazione del personale dirigente avendo proposto un modello di valutazione che tiene conto di una serie di vincoli e procedure e soprattutto in grado di evitare il pericolo di rendere lo strumento dell'incentivazione di risultato una indennità una tantum o di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

### **Vincoli normativi**

Come evidenziato nel Piano triennale delle Performance 2014-2016, dalla disciplina in materia di controllo di gestione e di valutazione dei risultati e dal Contratto collettivo si colgono alcuni vincoli e alcune indicazioni di carattere normativo destinati a condizionare il processo di assegnazione degli incentivi:

- 1) un primo vincolo riguarda la determinazione e l'entità del fondo per la retribuzione di risultato, in base ai vincoli di bilancio e di programmazione economica e seguendo le disposizioni dettate dal C.C.N.L. così come stabilito con Delibera di Giunta Comunale;
- 2) un secondo vincolo posto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che individua già alcuni fattori di valutazione cui l'Amministrazione e gli OIV devono attenersi nella determinazione delle valutazioni finali alle quali è correlato il trattamento economico di risultato;
- 3) infine il C.C.N.L. prevede la clausola della pubblicità delle decisioni circa il premio di risultato e la comunicazione alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo.

### **Strumenti**

Gli strumenti indispensabili alla valutazione del personale Dirigente sono molteplici e consentono di definire un giudizio quanto più completo e articolato possibile. Questi strumenti sono costituiti essenzialmente da informazioni e documenti già in possesso dell'Ufficio del Personale del Comune di Valguarnera e da informazioni e documenti acquisiti attraverso un'attività di analisi, di confronto e di elaborazione svolta verso i Dirigenti.

Ma vediamo in particolare:

#### a) Documenti e informazioni già in possesso dell'Ufficio del Personale

- Ricognizione dotazione organica alla data del 30.09.2010 Deliberazione della GC n. 168 del 13.10.2010;

- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi deliberato con atto di Giunta comunale n. 18 del 13 ottobre 2012;
- Deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 18.06.2010 avente per oggetto la "Preso d'atto del programma politico-amministrativo del Sindaco neo-eletto"
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 19.12.2014 di "Approvazione Piano della Performance 2014 – 2016. Fissazione obiettivi 2014";

b) Documenti e informazioni acquisiti attraverso l'attività del Organismo indipendente di valutazione

- Relazione dettagliata di ciascun dirigente sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici;
- Curriculum Vitae del personale Dirigente.

### **Personale Dirigente**

Alla data del 31.12.2014 il personale titolare di Posizione Organizzativa risulta essere articolato nei seguenti settori:

Settore – Servizio Staff – Polizia Municipale	Dr. Francesco Villareale
Settore – Affari generali	Dr.ssa Silvana Arena
Settore – Affari Economico - finanziari	Dr. Calogero Centonze
Settore – Ufficio tecnico	Arch. Nicolò Mazza
Settore – Socio-assistenziale	Dr.ssa Maria Cristina Cafà

La valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa dovrà quindi tenere conto anche dell'elemento temporale nella gestione dei diversi servizi avendo cura di articolare la retribuzione di risultato e il premio di qualità delle prestazioni individuali secondo le dodici mensilità.

### **Procedura di Valutazione**

La valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa è stata realizzata così come rappresentato nel Piano Triennale delle Performance adottato dalla Giunta Comunale n. 153 del 19.12.2014.

I Fattori di valutazione dell'attività (tenendo conto degli Obiettivi Strategici 2014-2016 e del Piano degli Obiettivi operativi per l'anno 2014) e i risultati dei titolari di Posizione Organizzativa, definiti in sede di metodologia di valutazione, hanno riguardato:

1. **La collocazione e la complessità organizzativa** del titolare di Posizione Organizzativa valutato, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui era in possesso sia

della complessità e del grado di specializzazione delle materie di intervento non solo nell'ambito dello stesso Comune ma anche altresì nei rapporti con i terzi (utenti);

- 2. Le caratteristiche personali e professionali** del titolare di Posizione Organizzativa valutato, tenuto conto che le esperienze professionali maturate nel passato, sia nello stesso settore che in altri ambiti professionali, la partecipazione a iniziative formative e di aggiornamento, il curriculum vitae, costituiscono elementi importanti nell'esercizio delle funzioni direttive e nel raggiungimento degli obiettivi;
- 3. L'Interazione e la partecipazione** del titolare di Posizione Organizzativa valutato, soprattutto per ciò che riguarda l'esercizio del ruolo e della funzione dirigenziale in rapporto con gli organi politici avendo cura di verificare la partecipazione agli obiettivi e alle problematiche dell'Ente.
- 4. Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati** del titolare di Posizione Organizzativa valutato, considerando che tale fattore costituisce l'elemento principale della valutazione sia in termini della qualità che della quantità del lavoro, degli obiettivi e dei risultati conseguiti ma ancora in relazione alle modalità di verifica e controllo dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente Comune.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività dei titolari di Posizione Organizzativa. In particolare la valutazione è stata effettuata attraverso l'esame a consuntivo del piano degli obiettivi operativi per l'anno 2014, delle schede degli obiettivi comuni a tutti i settori, delle schede degli obiettivi individuali, delle relazioni dei titolari di Posizione Organizzativa circa il raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'ente assegnati per l'anno 2014.

Attraverso il confronto tra il raggiungimento dei risultati e quanto espresso dai titolari di Posizione Organizzativa durante il colloquio è stato possibile verificare il grado di difficoltà oggettiva riscontrabile nell'esercizio delle proprie funzioni.

Attraverso lo studio e l'analisi dei diversi Fattori di valutazione opportunamente articolati per specifici parametri di valutazione è stato possibile esprimere i giudizi valutativi.

### **Risultati della Valutazione**

L'attività di valutazione, svolta seguendo nel dettaglio le modalità stabilite in premessa, ha portato all'assegnazione del seguente risultato definitivo:

Servizio Staff – Polizia Municipale	Dr.Francesco Villareale	<b>90/100</b>
Settore – Affari generali	Dr.ssa Silvana Arena	<b>95/100</b>
Settore – Ufficio tecnico	Arch. Nicolò Mazza	<b>95/100</b>
Settore – Affari Economico	Dr. Calogero Centonze	<b>95/100</b>

Si propone quindi – da parte degli uffici comunali – di procedere al riparto del Fondo di retribuzione di risultato avendo cura di ripartire in modo proporzionale. Resta inteso che al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato.

### **Considerazioni conclusive**

I titolari di posizione organizzativa, nel corso di questa valutazione, **hanno raggiunto risultati di eccellenza (90-95 punti)**. Tuttavia si riscontrano dei punti di debolezza negli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013 e dalle delibere Civit riguardanti l'Amministrazione Trasparente.

A margine, l'OIV formula al Sig. Sindaco le seguenti raccomandazioni:

- continuare l'aggiornamento del sito nella parte Amministrazione Trasparente tenendo conto degli adempimenti previsti dalle delibere Civit 71/2013 e Civit 77/2013.
- adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.

L'Organismo Indipendente di valutazione invita il Comune di Valguarnera a pubblicare, ai sensi del D. Lgs. 33/2013, la presente relazione finale della performance e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Leonforte, 22 maggio 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr Giuseppe Gervasi

