

Città di Tarvisio - Provincia di Udine

O. I. V.

Relazione finale del piano della prestazione del 2016

Indice

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI
 - 2.1. I presupposti
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
3. VALUTAZIONE
 - 3.1. premessa
 - 3.2 dirigente
 - 3.3 Segretario comunale
 - 3.2. proposta di valutazione
4. CONCLUSIONI

1 Presentazione

La Relazione finale sulla *prestazione* costituisce lo strumento mediante il quale l'O.I.V. valuta ed eventualmente valida i risultati raggiunti dall'amministrazione mettendo a disposizione dei cittadini e di tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i relativi dati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *prestazione*.

La Relazione evidenzia a consuntivo i **risultati organizzativi e individuali raggiunti** rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La Relazione viene redatta dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 I presupposti

I documenti sui quali si basa la presente relazione sono:

- ✓ Stralcio del regolamento degli uffici e dei servizi, relativo al ciclo della prestazione, approvato con delibera giuntale n. 117/2006;
- ✓ Bilancio di previsione per l'anno 2016, bilancio pluriennale 2016-18 e relazione previsionale e programmatica 2016-18, approvati con delibera consiliare n. 26 del 27.6.2016;
- ✓ PIANO RISORSE OBIETTIVI per il 2016 approvato con delibera giuntale n. 184 del 13.9.2016;
- ✓ Rendiconto di gestione approvato con delibera consiliare n. 24 del 27.4.2017;
- ✓ La delibera della Giunta n. 174/2011, e n. 244/2011 relative alle posizioni dirigenziali e all'approvazione della disciplina procedurale per la misurazione e valutazione della prestazione;
- ✓ Le relazioni a consuntivo dei responsabili di servizio relative al raggiungimento degli obiettivi per il 2016.
- ✓ I documenti desumibili dal sito web.
- ✓ La relazione annuale dell'OIV ai sensi art. 42, co. 3, lett. a) LR n. 18/2016 del 30.4.2017.

2.2 L'amministrazione

L'attività della Comune è articolata nelle seguenti aree:

1. **Area Amministrativa affidata al Segretario generale
cui afferisce l'U. o. servizio economico-finanziario, tributi, entrate affidata a un titolare di
posizione organizzativa**
2. **Area Tecnica affidata al Dirigente tecnico
cui afferisce l'U. o. servizio tecnico affidata a un titolare di posizione organizzativa**

In entrambe le aree sono stati individuati i responsabili di unità organizzativa e i responsabili di procedimento.

Il Comune partecipa all'Associazione intercomunale " Val Canale" ed ha in essere convenzioni con la Unione Territoriale Intercomunale Canal del Ferro e Valcanale per il SUAP e per le procedure espropriative.

2.3 I risultati raggiunti

La verifica dei risultati raggiunti è stata fatta dall'OIV assieme al Segretario generale, al Dirigente tecnico ed ai titolari di posizione organizzativa, negli incontri e interlocuzioni con il Segretario generale nel corso del 2017, e nel corso della riunione del 24.10.2017, presso il Municipio, verificando, anche a campione, la coincidenza con quanto contenuto nelle relazioni dei responsabili di servizio e i documenti agli atti.

Obiettivi area tecnica

Gli obiettivi sono desumibili dalle relative schede allegate al PRO che contengono gli obiettivi strategici, i relativi obiettivi operativi, i tempi di realizzazione, le risorse disponibili e la ponderazione di ciascun obiettivo.

Il raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati all'Area Tecnica è sostanzialmente pari al 100%

Obiettivi area amministrativa

Gli obiettivi sono desumibili dalle relative schede allegate al PRO che contengono gli obiettivi strategici, i relativi obiettivi operativi, i tempi di realizzazione, le risorse disponibili e la ponderazione di ciascun obiettivo.

Si sono valutati anche i risultati raggiunti dalle strutture organizzative rispetto all'anno precedente.

In relazione ai documenti analizzati ed alla verifica effettuata assieme al Segretario generale e alla titolare di posizione organizzativa, si può rilevare che per quanto gli obiettivi dettagliati nel PRO, si sono realizzate le azioni previste nei tempi preventivati e l'attività programmata è stata quasi interamente realizzata.

3. valutazione dirigente, titolari di posizione organizzativa, collaboratori e del Segretario generale

3.1. premessa

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli **obiettivi individuali** del **personale dipendente** e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale, si è rilevato che il Comune da tempo valorizza il lavoro di gruppo, anche in relazione alla forte vocazione verso l'utenza, specialmente per quanto riguarda i servizi esterni. In tale ottica l'aspetto privilegiato è quello del raggiungimento degli obiettivi di "settore".

Per quanto riguarda l'apporto individuale, è in uso da tempo un sistema di rilevazione e valutazione dell'apporto individuale, legato a fattori comportamentali e professionali, in grado di completare funzionalmente il sistema della "quantità prodotta" (obiettivi raggiunti), con la qualità dei soggetti coinvolti.

Compito dell'OIV, peraltro è quello di proporre al Sindaco, la valutazione del dirigente tecnico e del Segretario generale, oltre a una verifica delle valutazioni relative ai titolari di posizione organizzativa e ai collaboratori, anche al fine di verificare il rispetto del principio di differenziazione.

Infatti, l'art. 11, co. 3, del regolamento in vigore (G.m. n. 244/2011) dispone che:

“3. La valutazione della individuale e l’attribuzione dei premi al Segretario comunale e ai Dirigenti è effettuata dal Direttore Generale o dal Sindaco (in assenza della funzione del direttore generale) sentito l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

3.2. proposta di valutazione

Per quanto riguarda il dirigente tecnico, si è provveduto, in relazione alla metodologia valutativa approvata dall’ente, a valutare il raggiungimento degli obiettivi individuali dettagliati nel PRO ed attribuiti allo stesso dirigente.

Per quanto riguarda il Segretario generale, si rileva che oltre alle funzioni proprie, attribuite per legge, al Segretario è stata attribuita la responsabilità dell’area amministrativa e quindi a tal fine può essere equiparato, ai fini valutativi, ad una figura operativa apicale.

Commento

Entrambe le aree hanno visto realizzati gli obiettivi con percentuali superiori al 90% e comunque i minimi scarti negativi, non risultano imputabili al dirigente o al segretario. Dall’analisi della documentazione e dai colloquio con le due figure apicali, si può ritenere che l’operato sia stato svolto, complessivamente, in modo professionale, puntuale e in linea con quanto inserito nei documenti programmatori dell’ente e quindi ampiamente positivo.

La valutazione comportamentale individuale, di cui alla scheda allegata al sistema di pesatura e valutazione delle posizioni dirigenziali adottato dall’ente, alla luce delle considerazioni sopra svolte potrà essere compilata, nel dettaglio, dal Sindaco, come ivi stabilito, fermo restando il supporto di questo OIV se ritenuto necessario.

Il risultato finale della valutazione (grado di conseguimento della prestazione organizzativa, grado di conseguimento degli obiettivi operativi, competenze professionali e manageriali, differenziazione delle valutazioni dei collaboratori) dei titolari di posizione organizzativa è in linea con i risultati della gestione relativa al 2016.

Anche per il 2016, non del tutto rispettosa del principio di differenziazione risulta la valutazione dei collaboratori, che risulta troppo “schacciata” su valutazioni abbastanza omogenee. Peraltro la corresponsione dei premi individuali avviene sulla base di fasce di merito che consentono una adeguata differenziazione “economica”.

I titolari delle uniche due posizioni organizzative, n avuto una valutazione leggermente differenziata

4 Conclusioni

Il processo seguito dall’amministrazione per la gestione del ciclo della prestazione del 2016, ha ricalcato il percorso degli anni precedenti, affinando e migliorando sia gli strumenti di definizione degli obiettivi, che di valutazione dei risultati. Quanto fatto si può ritenere esaustivo, in quanto dai documenti di programmazione si possono desumere tutte le informazioni necessarie alla valutazione.

In relazione alla tipologia di obiettivi, il blocco delle strutture operative e la capacità di spesa penalizzata dal patto di stabilità, hanno comportato la conseguenza di fissare, prevalentemente, degli obiettivi legati agli aspetti di funzionamento, ma non sono mancati anche gli obiettivi sfidanti e rivolti all’utenza.

Il Comune ha proceduto al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi, attraverso un lavoro con i singoli responsabili e mediante riunioni dei responsabili di servizio.

L’OIV, assieme alle figure apicali, ha provveduto alla verifica in itinere e a consuntivo.

Alla luce delle valutazioni complessivamente riportate in relazione, si valida pertanto l'attività dell'amministrazione di Tarvisio in relazione al ciclo della prestazione relativo al 2016, avuto riguardo alla nota di seguito espressa e si invia la presente al Sig. Sindaco, per i provvedimenti di competenza.

NOTA

Si evidenzia che la valutazione dei collaboratori deve rispettare maggiormente il principio di differenziazione previsto dalla vigente disciplina normativa.

Si evidenzia altresì che il Piano della prestazione/PRO andrebbe approvato entro un minor lasso di tempo dall'approvazione del bilancio di previsione.

Si resta a disposizione del Sindaco, per un eventuale supporto nella compilazione delle schede valutative individuali del dirigente tecnico e del segretario generale.

Forgaria nel Friuli, 5.11.2017

Giuseppe Mareschi