



Comune di Costa de' Nobili

Provincia di Pavia

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2023 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2024 il giorno 08 del mese di Maggio presso il Comune di Costa de' Nobili si e' riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obbiettivi 2023 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 10.03.2023 avente per oggetto: "Approvazione Piano degli obbiettivi 2023", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2023

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg.:
Dott. Caressa Stefano –Presidente in carica
Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Vista l'apposita relazione in merito all'avvenuto raggiungimento degli obbiettivi anno 2023 protocollo n. 183/2024 a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo-Contabile;

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. Le aree dell'amministrazione;
3. Obiettivi;
4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle Performance", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto dei requisiti previsti dalla norma e l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora da approfondire.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance." la Performance individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "come è stato fatto").
 - b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "cosa è stato fatto");
- mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato ad aprile 2022 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti.

Come evidenziato dalla Relazione del Responsabile, questo link nel 2023 è stato alimentato sufficientemente .

Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati nelle sezioni. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 nel corso dell'anno 2023, è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2023-2025. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione. Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Vista la relazione del responsabile dell'Area Amministrativa-Contabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportati nel prospetto del PDO 2023;

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2023 sulla base delle relazioni dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2023 come da allegato.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023.

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

RESPONSABILE Area Contabile : n. 1 dipendente assunto a tempo indeterminato

RESPONSABILE Area Affari Generali/ Servizi Demografici: SEGRETARIO COMUNALE

RESPONSABILE Area Tecnica-Manutentiva : SINDACO

Si riporta, in allegato, il PDO anno 2023 completo di relazione da parte dei responsabili dei servizi:

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI attribuiti con il PDO 2023, DELL'AREA AMM.VA-CONTABILE AL 100% pari al 50% della valutazione.

Ai fini della indennità di **risultato** :

- ✓ per la P.O. AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione allegata.

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance individuale, il RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE AL 100% pari al 50% della valutazione.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA Amministrativa-Contabile

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato (ovvero massimo erogabile 25% dell'indennità di p.o.);

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Dr. CARESSA Stefano



IL COMPONENTE
Dr. Alfredo Garavaglia

