

# UNIONE TERRE DEI MALASPINA

PROVINCIA DI PAVIA

---

## RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2016 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

Il segretario quale NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. n°11 del 30/09/2016;

Presenta:

### 1. RELAZIONE SUL 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/Piano Dettagliato degli Obiettivi, 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. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09.

#### FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra gli enti 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 P”, approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo.

**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 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.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma il NdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

# UNIONE TERRE DEI MALASPINA

## PROVINCIA DI PAVIA

**La Performance individuale:** Come riportato nel “Sistema di misurazione e Valutazione delle P.” la P. 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.

Inoltre questo ente non rientra nell'applicazione dell'art.19 c.1 che prevede la compilazione della graduatoria e pur con riguardo alla selettività risulta impraticabile per il NdV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

**La Performance organizzativa:** La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel “Sistema di misurazione e Valutazione delle P.” sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

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.

**Criticità:** Si premette che la presente valutazione attiene i primi tre mesi di concreta attività dell'unione terre dei Malaspina che costituita dai comuni di Cecima e Ponte Nizza nel corso del 2016 ha approvato la propria struttura organizzativa nel settembre 2016 e ha preso atto del trasferimento del personale appartenente ai comuni aderenti a far data dal 01/10/2016.

Per un dipendente (geom Vincenzo Pria) è impossibile formulare una valutazione per motivi oggettivi (il dipendente per ragioni di salute e ferie pregresse non ha preso servizio)

Da segnalare che in questo ente vi è una buona collaborazione fra gli uffici e questo permette un miglioramento del clima lavorativo efficace efficiente.

**Sistema di trasparenza e integrità:** Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2017 il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità a valere per l'unione. Sul sito è 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. Il sito verrà gradualmente implementato nel corso dell'anno.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** : Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2017 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2017-2018 che comprende il Codice di Comportamento Interno. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un ente 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 del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Si dà atto, inoltre, che a gennaio 2017 è stata pubblicata la relazione sull'anticorruzione da parte del Responsabile della prevenzione alla corruzione.

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 2016

Il NdV dà atto che è stato possibile effettuare la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2016 solo in data odierna in quanto le ridotte dimensioni dell'ente hanno consentito solo ora di conseguire la valutazione.

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del dell'unione prevede che per tutti i dipendenti e i Responsabili di area i risultati programmati verranno valutati al 50%

# UNIONE TERRE DEI MALASPINA

## PROVINCIA DI PAVIA

sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi del servizio ove è incardinato il dipendente mentre l'altro 50% verrà valutato sulla base dei comportamenti organizzativi.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2016 sulla base della relazione del Responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2016.

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE : POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2016**

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione;
- dalla conoscenza dell'attività svolta dai funzionari da parte del Segretario Comunale /Presidente NdV

La valutazione è fatta sulla base delle schede che si allegano

### **3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI**

Sulla base di quanto sopra riportato, a seguito della ponderazione delle valutazioni, il NdV propone all'Amministrazione le seguenti valutazioni:

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA TECNICA – geom Franco Cuneo** dal 01/10/2016 al 31/12/2016

Valutazione totale pari al : **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA FINANZIARIA – rag. Claudio Guida** dal 01/10/2016 al 31/12/2016

Valutazione totale pari al : **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA tributi/fiscale – dott. Claudia Mogni.** dal 01/10/2016 al 31/12/2016

Valutazione totale pari al : **100%** di risultato come da scheda allegata;

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA demografico/vigilanza – sig.ra Cristina Giacomotti.** dal 01/10/2016 al 31/12/2016

Valutazione totale pari al : **100%** di risultato come da scheda allegata;

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI**

A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi il NdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

# UNIONE TERRE DEI MALASPINA

PROVINCIA DI PAVIA

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. Piero Lanfranchi : 100% su 100% di produttività** come da scheda allegata.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA sig. Fabio Marchese: 100% su 100% di produttività** come da scheda allegata.

Per un dipendente (geom Vincenzo Pria) è impossibile formulare una valutazione per motivi oggettivi (il dipendente per ragioni di salute e ferie pregresse non ha preso servizio)

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto si attesta al 100%.

Per concludere, il NdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2016.
- ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Ponte Nizza, 20.5.2017 \_\_\_\_\_

L'OIV

F.TO Dr. Daniele Bellomo