



COMUNE DI LUGO DI VICENZA

PROVINCIA DI VICENZA

P.zza XXV Aprile, 28 Cod. Fisc. 84001250244 P.IVA 00178950242

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il giorno 11 dicembre 2012, nell'Ufficio del Segretario comunale del Comune di Lugo di Vicenza l'Organismo indipendente di valutazione dello stesso Comune ha effettuato la valutazione dell'attività del 2011. a tal fine ha preso atto di quanto segue.

Compiti dell'Organismo indipendente di valutazione.

L'art. 26 del regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che l'Organismo indipendente di valutazione, coadiuvato dal Segretario Comunale, eserciti i seguenti compiti:

- a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle singole strutture organizzative, del personale dipendente incaricato di P.O. e del sistema di integrità e trasparenza.
- b) monitora il funzionamento complessivo e l'applicazione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità,
- c) verifica la correttezza dell'applicazione del sistema premiante come previsto dai contratti collettivi integrativi
- d) valuta il personale con incarico di Posizione Organizzativa in cui si articola la struttura comunale;
- e) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Nomina dell'organismo indipendente di valutazione

Il Sindaco del Comune, con proprio provvedimento del 23 novembre 2011, ha attribuito al sottoscritto dr. Luigi Alfidi, l'incarico di organismo indipendente di valutazione del Comune di Lugo di Vicenza.

Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale

L'OIV prende atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 14 giugno 2001 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2011-2013.

In esso è dettagliato un articolato sistema di programmazione delle attività, che per l'anno 2011 passa attraverso la relazione previsionale e programmatica (approvata con deliberazione consiliare n. 52 del 21 dicembre 2010) e il Piano esecutivo di gestione, approvato insieme con il piano dettagliato degli obiettivi con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 5 aprile 2011; questi ultimi due documenti programmatici sono stati successivamente variati in forza della deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 15 novembre 2011.

Lo stesso Piano della performance contiene, anche le modalità di valutazione della performance individuale ed organizzativa, strettamente connesse con il sistema di programmazione dianzi accennato.

In particolare, per quel che qui interessa, la performance individuale dei titolari di posizione organizzative è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi d'area stabiliti nel PDO) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alla capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La performance organizzativa, invece, è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Nell'esercizio della competenza di collaborazione nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, suggerisco di recepire i contenuti del Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 3 maggio 2012, sottoscritto venerdì 11 maggio 2012 tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le Regioni, le Province e i Comuni e le Organizzazioni sindacali. In esso viene ribadita la necessità che vi siano meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti; ma viene anche affermata la necessità di un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla performance organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale (per gli apicali, infatti, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla performance delle Amministrazioni, devono essere comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali.

Monitoraggio del funzionamento complessivo e dell'applicazione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale

L'OIV prende atto dell'attuazione che di tale sistema è stata fatta per il personale non incaricato di posizione organizzativa.

A tal fine manifesta apprezzamento per l'operato dei responsabili dei servizi, anche se invita ad utilizzare di più la casella analisi e valutazioni, sia in chiave di una motivazione più trasparente, sia in una prospettiva di "miglioramento continuo" attraverso le indicazioni di fattori di miglioramento della prestazione.

Si valuta anche positivamente la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi attraverso questionari di valutazione.

Si prende atto che non è pervenuta alcuna contestazione avverso le valutazioni degli incaricati di posizione organizzativa.

Verifica della correttezza dell'applicazione del sistema premiante come previsto dai contratti collettivi integrativi

Il Contratto collettivo integrativo prevede un corretto sistema premiante.

Si invita, peraltro, a meglio dettagliare le attività finanziate con la parte variabile del fondo, prevedendone una liquidazione previa valutazione dell'obiettivo conseguito, in modo da svincolare l'automaticità del pagamento alla sola resa della prestazione.

Valutazione dell'attività delle posizioni organizzative.

I criteri valutativi hanno trovato specificazione in apposite schede, approvate con il CCDI del 7 novembre 2011 e con il Piano della performance del triennio successivo (anni 2012-2014) – deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 19 giugno 2012 -.



A tali schede appare necessario, quindi, rifarsi per la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa anche relativamente all'anno 2011.

Le schede di valutazione vengono sono state consegnate all'Amministrazione comunale. Da esse emerge il seguente punteggio:

| | |
|--|--------------------|
| responsabile area amministrativo finanziaria | punti 94 |
| responsabile area tecnica – edilizia privata | punti 92 |
| responsabile area tecnica – lavori pubblici | punti 72,50 |
| responsabile area servizi al cittadino | punti 70,50 |

Valutazione dell'attività del Segretario Comunale

Come è noto, l'art. 42 nel CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) stipulato in data 16 maggio 2001 regola l'attribuzione dell'indennità di risultato del segretario comunale correlata al raggiungimento degli obiettivi, con esclusione dell'incarico di funzione di direttore generale.

Gli obiettivi che possono essere assegnati al segretario, che egli deve perseguire, e che possono essere oggetto di valutazione, sono, quindi, quelli connessi alle funzioni che la legge, lo statuto e i regolamenti gli assegnano.

Tali funzioni sono tutte ricomprese nell'art. 97 del T.U. 267/2000 e in particolare esse consistono:

- nella funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico - amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
- nella partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio, e della Giunta curandone la verbalizzazione;
- nell'espressione dei pareri di cui all'art.49 del Tuel in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia responsabili dei servizi;
- nel rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte;
- nell'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

Per quanto è stato possibile accertare il Segretario comunale ha reso tale attività in modo corretto e puntuale. In particolare, è opportuno sottolineare che la funzione di assistenza giuridica - amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente si traduce in un'attività quotidiana di formulazione di pareri, di risposta a quesiti, di ricerca di soluzioni che il più delle volte sono resi verbalmente e non vengono formalizzati per iscritto. Esse consistono essenzialmente nell'attività di consulenza sull'attività normativa dell'Ente, nella partecipazione alle sedute degli organi collegiali con funzioni consultive, nell'attività di controllo delle proposte di deliberazioni e delle determinazioni e, in generale, nell'attività di consulenza su aspetti amministrativi e procedurali diversi.

Si propone l'erogazione dell'indennità nella sua misura massima.

Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Le attività messe in campo dall'Ente per attuare l'informazione all'utenza, possono essere riscontrate direttamente effettuando una connessione al sito istituzionale www.comune.lugo.vi.it.

Tali pubblicazioni sono attuative del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 60 del 7 giugno 2011.

In sintesi, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009, l'Organismo attesta:



- l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (riapprovato per l'anno 2012 con deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 17 luglio 2012) e la sua coerenza con le linee guida Civit (delibere nn. 105/2010 e 2/2012);
- attesta inoltre l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione, in apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito", dei dati previsti dalle leggi vigenti, con un invito ad adeguare tali dati agli obblighi sopravvenuti

Conclusioni

Il presente verbale viene comunicato al Sindaco e alla Giunta comunale per gli adempimenti di competenza. Al Segretario comunale vengono consegnate le schede di valutazione al fine della liquidazione della retribuzione di risultato da erogare ai responsabili di area.

L'organismo indipendente di valutazione
dr. Luigi Alfidi



