

Prot 1517
DEL 26/03/2024



COMUNE DI PIANSANO
(Provincia di VITERBO)

RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE

ANNO 2023

RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE -ANNO 2023-

Premessa

La presente Relazione di Valutazione conclusiva della performance del Comune di Piansano (Provincia di Viterbo) necessaria alla determinazione della "Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali", proposta e redatta da questo Organismo Indipendente di Valutazione, istituito con decreto sindacale n. 3 del 18.09.2021 per il servizio di Organo indipendente di Valutazione del comune di Piansano, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 con successive modificazioni 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;

La finalità della presente Relazione è l'analisi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dello stato attuale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziandone i punti di forza e punti di debolezza al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema

La Relazione è inviata agli organi di direzione politica (Sindaco, Giunta Comunale) e pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

È necessario premettere che il Comune di Piansano ha deliberato un Piano degli obiettivi e dei risultati per l'anno 2023 approvandolo con delibera di Giunta Municipale n. 28 del 31.03.2023 pubblicato all'albo pretorio del Comune sezione Performance.

L'OIV ha pertanto proceduto all'attività di valutazione utilizzando come elementi di valutazione tali obiettivi rilevando sia mediante apposita relazione che tramite interviste il reale avanzamento/Raggiungimento degli stessi.

L'OIV, ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e utilizzando il modello di valutazione condiviso con l'ente e allegato alla presente relazione 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 a tantum o di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

Funzionamento del sistema di valutazione e Strumenti adottati

L'Organo di valutazione delle performance ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni nonché da quanto indicato dal contratto collettivo e decentrato attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance nei limiti previsti dalla tipologia di Ente di piccole dimensioni.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione dalla definizione degli obiettivi, al loro monitoraggio e misurazione a consuntivo dei risultati raggiunti.

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 della scrivente e da informazioni e

documenti acquisiti attraverso un'attività di analisi, confronto, elaborazione svolta sia verso il personale con Posizione organizzativa ma altresì anche verso il personale impiegato presso l'Ente locale. Ma vediamoli in particolare:

a) Documenti e informazioni utilizzati per la valutazione della performance del personale impiegato nell'Ente con posizione organizzativa

- Ricognizione dotazione organica alla data del 31.12.2023;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Struttura delle attività e degli obiettivi preposti per singolo settore e impiegato;
- Definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori sulla base delle informazioni desumibili dalla relazione fornita e dalle interviste/osservazioni effettuate;
- Relazione dettagliata di ciascun personale occupante una posizione organizzativa sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici
- Piano delle performance pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito web comunale.

Dotazione organica personale con posizione organizzativa

Il personale con posizione organizzativa nel corso del 2023 non ha subito variazioni durante il corso dell'anno pertanto risulta essere esclusivamente composto da:

Settore Contabile Aurelio Renzi

Procedura di Valutazione

L'organo di valutazione della performance ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 nonché dal D.Lgs 97/2016 attraverso apposito monitoraggio degli adempimenti di legge.

La valutazione del personale con posizione organizzativa è stata realizzata così come definito nel Piano delle Performance all'art.5. I Fattori di valutazione dell'attività e quindi dei risultati dei Responsabili, definiti in sede di metodologia di valutazione, hanno riguardato:

1. **La collocazione e la complessità organizzativa** del responsabile valutato, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui era in possesso tenuto conto altresì dello scarto tra personale in servizio e il personale previsto in Pianta Organica, 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. **Aspetti comportamentali** del responsabile valutato, tenuto conto dell'atteggiamento dello stesso nei confronti dell'attenzione all'immagine dell'Ente; Guida e motivazione dei collaboratori; Integrazione e capacità di lavorare in team; Qualità dell'apporto individuale; Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze
3. **Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati** del Dirigente 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, controllo e monitoraggio dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente Comune.
4. **La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.** La valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal responsabile in questione alla performance dell'intero Ente.
5. **Competenze** in relazione all'organizzazione, all'innovazione, collaborazione-comunicazione-integrazione, orientamento all'utente, valutazione dei propri collaboratori.

Tali fattori di valutazione sono stati utilizzati per la compilazione della scheda di valutazione del dipendente Dirigente e titolare di posizione organizzativa considerando i parametri approvati dall'Ente ovvero:

- Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 55 punti)
- Capacità gestionale e manageriali (max 40 punti)
- Performance organizzativa (Max 10 punti)
- Capacità di differenziare le valutazioni dei dipendenti (max 5 punti)

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività del personale occupante posizioni organizzative. In particolare, questa è stata condotta attraverso l'analisi dei monitoraggi degli obiettivi preposti e sulla base della relazione prodotte sull'operato svolto nell'anno 2023 ed il confronto tra queste e le attività/obiettivi previste nel Piano delle Performance. Le informazioni desunte da tali relazioni sono state impiegate nell'ambito del sistema di valutazione delle performance e ne costituiscono parte integrante.

Risultati della Valutazione

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

Settore contabile	Aurelio Renzi	95,00/100,00
--------------------------	----------------------	---------------------

La percentuale di raggiungimento dei risultati è strettamente connessa alla definizione degli obiettivi e delle attività previste nel Piano delle Performance. Il conseguimento degli obiettivi ha assunto un valore ancora più ampio se rapportato alla mole di azioni che i titolari di posizione organizzativa hanno svolto in concomitanza con l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'OIV intende contribuire all'individuazione e al perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, proponendo le seguenti modifiche/integrazioni al Piano delle Performance:

- Visibilità e coerenza tra gli obiettivi definiti per le posizioni organizzative e per i relativi funzionari presenti e collaboratori dei responsabili;
- Maggiore dettaglio nella definizione delle attività condotte con specifica delle mansioni in carico al Dirigente rispetto a quelle dei singoli funzionari;
- Definizione delle attività e relativi obiettivi rispetto alle interazioni tra dirigenti con posizioni organizzative dello stesso Ente e o con altri Enti territoriali e la Comunità locale.

Si ritiene infine opportuno considerare un margine di miglioramento rispetto al raggiungimento del 100% degli obiettivi preposti soprattutto in funzione di criteri quali la valutazione dei dipendenti/collaboratori. Si rileva inoltre l'importanza di potenziare nel sistema di valutazione approvato il peso di un criterio di "Innovazione e Organizzazione" vista la mole di azioni connessa all'aggiornamento delle piattaforme informatiche previste dal Governo italiano per il monitoraggio e controllo delle funzioni pubbliche. Tale adempimento a volte sottovalutato, comporta un notevole impiego di tempo ed energie e deve essere opportunamente considerato nella valutazione delle performance, al pari del rispetto dei tempi di attuazione degli interventi scelti dalla direzione politica dell'ente soprattutto in ottica di attuazione di programmi complessi e pluriennali come ad esempio il PNRR.

Considerazioni conclusive

Le considerazioni conclusive che l'Organismo Indipendente di Valutazione vuole sottoporre al Sig. Sindaco, nel suo ruolo di organismo di consultazione e di assistenza, sono sia di carattere

generale circa l'organizzazione amministrativa sia specifiche circa l'attività del personale Dirigente attualmente in servizio. In particolare si propone:

- l'implementazione di un nuovo sistema di valutazione che tenga maggiormente in considerazione il peso assunto dagli adempimenti di natura informatica e dal rispetto dei tempi delle azioni svolte dal personale con posizione organizzativa;
- la necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore dei collaboratori attraverso un sistema articolato di definizione sotto-obiettivi, monitoraggio e valutazione;
- estendere l'utilizzo di sistemi di verifica anche digitali della qualità dei servizi attraverso indagini di "Customer Satisfaction" per la concreta valutazione del livello di soddisfazione dei cittadini e stakeholders;
- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione (rispetto dei tempi, numero ore di straordinario del personale, etc..) ad oggi non pienamente impiegati per rappresentare la performance dell'ente e del suo personale con posizione organizzativa.

In merito all'attività specifica di ogni persona con posizione organizzativa, si ritiene congruo l'importo economico destinato alle singole figure responsabili esaminate dall'OIV, previa verifica della disponibilità di bilancio per fondi espressamente destinati e dedicati al raggiungimento degli obiettivi specifici di produttività e qualità dei Dirigenti. In caso di insufficienza di risorse economiche destinate allo scopo, si provvederà in accordo con l'OIV ad una ripartizione di tali risorse congrua rispetto agli incarichi assegnati e agli obiettivi raggiunti.

Costituiscono parte integrante della presente valutazione, le schede degli obiettivi approvati dall'Ente, la scheda adottata per la valutazione del personale dirigente e con posizione organizzativa, le relazioni prodotte dai Dirigenti sull'attività svolta.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Ing. Ilaria Baffo



COPIA



COMUNE DI PIANSANO
(Provincia di Viterbo)

GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 28 del 31/03/2023

Oggetto: Approvazione PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023 ex art. 6 commi da 1 a 4 D.L. 80/2021

L'anno duemilaventitre e questo di trentuno del mese di marzo alle ore 13 in Piansano nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor MELARAGNI ROSEO - SINDACO

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
MELARAGNI ROSEO	SINDACO	s	
MOSCATELLI ENRICA	VICE SINDACO		s
DI VIRGINIO ANDREA	ASSESSORE	s	

Presenti 2 Assenti 1

Partecipa il sottoscritto Dott. ssa Magalotti Simona Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.