



Comune di Pordenone

SERVIZIO GESTIONE ASSOCIATA RISORSE UMANE
UFFICIO GESTIONE GIURIDICA

ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE

**RELAZIONE FINALE AL SINDACO
SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE, DI
MISURAZIONE E UTILIZZO DEI PREMI
INCENTIVANTI, NEL RISPETTO DEL
PRINCIPIO DI VALORIZZAZIONE DEL
MERITO E DELLA PROFESSIONALITA'**

**ANNO DI VALUTAZIONE
2016**

(art. 42, comma 3, L.R. 18 del 9 dicembre 2016)

Sommario: 1. Introduzione – 2. Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e dei processi di misurazione e valutazione – 3 – Verifica della correttezza dell'utilizzo dei compensi e premi incentivanti nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità – 4. Trasparenza

1. Introduzione

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ha, fra gli altri compiti attribuiti dalla legge, dettagliate funzioni in ordine alla valutazione della performance ed alla relativa correlazione con la premialità. Tali funzioni sono disciplinate dall'art. 6 della LR 16/2010 (disposizioni ora contenute al Capo V della L.R. 18/2016) e nelle attività oggetto del disciplinare di incarico GEN-SP-0-0002521-P del 30/03/2017, che qui si riportano:

- a) Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) Validazione della relazione sulla prestazione;
- c) Garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) Contributo alla valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative, specie per la parte relativa al raggiungimento degli obiettivi, secondo il sistema di valutazione praticato dall'Ente, e ai fini della retribuzione di risultato;
- e) Vigilanza, quale responsabile, sulla corretta applicazione del sistema di valutazione;
- f) promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni;

L'art. 5 del D.Lgs. 165/2001 riserva le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, alla competenza esclusiva degli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati o la specifica relazione sindacale prevista dai contratti collettivi.

Il sistema di valutazione delle performance, per effetto di tale disposizione normativa, degli artt. 40 e 45 del D.Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 14 c. 49 della LR 22/2010, è demandato ai poteri del privato datore di lavoro.

Per l'Amministrazione comunale di Pordenone e di Roveredo in Piano, per effetto della convenzione relativa all'associazione intercomunale di cui alla LR 1/2006, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei funzionari incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti*" è stato approvato dall'Ente con atto di Giunta Comunale n. 52/2014 del 28/02/2014, su proposta dell'OIV e del Segretario generale.

Il sistema prevede l'applicazione dei principali contenuti e regole cardine della riforma "Brunetta", introdotti con il D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., e della LR 16/2010, oggi contenuti nel Capo V della L.R. 18/2016, ed in particolare:

1. stretta correlazione fra la valutazione individuale ed i risultati raggiunti rispetto al PEG approvato dalla Giunta comunale a tutti i livelli della struttura, ma con particolare incidenza per i dirigenti;
2. premi di risultato per i dirigenti diversificati sia in fase di assegnazione iniziale in quanto correlata alla rilevanza degli obiettivi, sia in fase finale in base ai risultati conseguiti;
3. congruenza del processo con le fasi del ciclo della performance contenute nel D.Lgs. 150/2009 e cioè: comunicazione a preventivo dei valori ed indicatori di risultato attesi, monitoraggio in corso di esercizio, misurazione e valutazione della performance, utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito e rendicontazione dei risultati.

Nello specifico tale sistema prevede che:

- per quanto concerne i risultati della programmazione operativa, come pianificata nei documenti programmatori (PEG e PDO), l'OIV ha il compito di verificare la rendicontazione dei risultati della gestione, validando il grado di raggiungimento dei risultati organizzativi raggiunti in rapporto agli obiettivi assegnati, secondo il sistema di controllo della gestione adottato dall'Ente. I risultati conseguiti sono verificati a livello di centro di costo con aggregazione per dirigente e incaricato di posizione organizzativa.
- per quanto riguarda la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi e manageriali, l'OIV contribuisce e sovrintende alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa, in coerenza con quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi di lavoro e secondo la disciplina prevista dal Sistema di valutazione.

2. Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e dei processi di misurazione e valutazione

L'OIV come sopra detto, ha funzione di controllo interno e di garanzia sia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia della corretta applicazione dei principi indicati dalla legge.

Si ricorda che il sistema prevede che l'attività di controllo si svolga in tre distinte fasi:

1. controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo di gestione della performance;
2. attività di monitoraggio svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo in modo da segnalare tempestivamente eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di applicazione ed attuazione, per promuovere azioni correttive presso le sedi competenti, a cura del Servizio preposto al controllo di gestione e volto a segnalare eventuali incongruenze;
3. attività finale di validazione dei risultati della performance, di validazione del sistema complessivo integrato con il sistema premiale, con particolare attenzione agli aspetti della congruità, effettività, trasparenza e selettività.

Per quanto riguarda i risultati della programmazione operativa il sottoscritto ha provveduto a validare in data 16 maggio 2017 i risultati della programmazione operativa del 2016 del Comune di Pordenone, contenuti nelle seguenti deliberazioni:

- *deliberazione n. 113/2017 in data 25/05/2017 avente ad oggetto "Rapporto di Gestione 2016. Referto del Controllo di Gestione e Relazione sulla Performance (art. 198 Bis T.U.E.L. DLgs. 267/00 e art. 6 comma 2 lettera b della L.R. 16/2010)",*

In particolare per i dirigenti, la relazione sulla performance contenuta nel sopra citato atto riporta specificatamente:

- la valutazione del peso degli obiettivi assegnati con il PEG del 2016;
- la fascia di rilevanza degli obiettivi e la conseguente percentuale di retribuzione di risultato acquisibile;
- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli stessi risultati costituiscono parte della valutazione della performance individuale dei dipendenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dirigenti in quanto richiamati nelle specifiche sezioni contenute nelle schede di valutazione individuali compilate per l'anno 2016.

Viste pertanto le schede di valutazione individuali compilate per ciascun dipendente, dirigente e incaricato di Posizione Organizzativa, dai soggetti competenti individuati dal regolamento.

Il procedimento per la valutazione dei dipendenti è gestito con modalità informatiche e prevede la definizione precisa dei ruoli dei soggetti competenti (valutatori intermedi, valutatori finali, valutati), attraverso specifiche abilitazioni di accesso al sistema e ai rispettivi gruppi di dipendenti di

competenza; il che consente non solo l'identificazione dei soggetti che accedono, ma delimita anche gli interventi esclusivamente agli specifici ambiti di competenza.

Le schede per il personale dipendente sono compilate direttamente nel software con le valutazioni definite dai dirigenti e bloccate informaticamente. Viene prodotto l'originale cartaceo che è firmato dal dirigente valutatore e trasmesso in copia ai singoli dipendenti secondo la disposizione del contratto decentrato.

Per tutti i dipendenti, dirigenti e funzionari incaricati di posizione organizzativa sono state compilate e sottoscritte la schede di valutazione per l'anno 2016.

Verificata quindi la correttezza del procedimento di valutazione e la corrispondenza delle schede alle regole stabilite dall'Amministrazione nel sistema permanente di valutazione, dando così per concluso con esito positivo il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e la congruità dei processi.

3 – Verifica della correttezza dell'utilizzo dei compensi e premi incentivanti nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Le modalità di correlazione tra il sistema di valutazione ed il sistema premiante, come previsto dall'art. 45 del D.Lgs. 165/2001, sono disciplinate dai contratti collettivi decentrati integrativi, ed in particolare:

- *per il personale dipendente: dal CCDIT sottoscritto in data 9 settembre 2014, integrato dai contratti collettivi decentrati sull'utilizzo del fondo annuale delle risorse integrative;*
- *per il personale incaricato di Posizione Organizzativa: dal "Documento di disciplina delle Posizioni Organizzative" approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 26 settembre 2014, previa concertazione con le OOSS per la parte relativa alla disciplina della retribuzione di risultato;*
- *per i dirigenti: dal verbale di concertazione sottoscritto in data 10 settembre 2004 ed integrato con il verbale di concertazione del 6 luglio 2005*

L'erogazione del premio incentivante è fissata in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, norme di legge e di contratto regionale e giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il Sistema di Valutazione vigente, a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi certificati dal Servizio Gestione Associata Controlli Interni e sulla base della valutazione individuale dei dipendenti in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi.

Il sistema di distribuzione dei compensi per la produttività dei dipendenti e dei dirigenti è quindi strettamente correlato ai risultati della gestione monitorati dal sistema Controllo di gestione e rendicontati a fine anno.

Infatti il grado di raggiungimento degli obiettivi, degli interventi e degli indicatori, assegnato ai singoli centri di costo e contenuti ed approvati dalla Giunta comunale nella programmazione della performance integrata al PEG dell'anno, determina (insieme con i risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi) la misura del budget di produttività/retribuzione di risultato assegnato ai dipendenti.

I risultati della programmazione operativa ed i punteggi della scheda di valutazione individuale (dei dipendenti) sono rilevati attraverso due specifici applicativi informatici in rete, implementati in occasione dei monitoraggi periodici del controllo di gestione e per la redazione finale del referto nonché, per quanto riguarda le schede di valutazione individuale dei dipendenti, dai dirigenti competenti.

Visti quindi i procedimenti relativi alla liquidazione dei premi di produttività, della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati di Posizione Organizzativa e dei dirigenti per l'anno 2016, come risulta dai documenti agli atti.

Verificato che la quantificazione dei premi è effettivamente basata sui risultati della programmazione operativa come sopra approvati e validati, sulla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti/dipendenti come derivante dalle schede di valutazione individuali.

Ritenuto pertanto di ravvisare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione applicati, nonché la correttezza dell'utilizzo dei premi incentivanti nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

4 - Trasparenza

I risultati della performance individuale come espresso dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di attività è pubblicata nel sito WEB per ogni centro di costo e con successiva aggregazione per ogni singola Posizione organizzative e dirigenziale.

Come previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione ha regolarmente pubblicato nel proprio sito WEB istituzionale la Tabella 15 e la Scheda Informativa 2 relative al "Conto Annuale" - che riportano l'ammontare delle risorse integrative e le informazioni sui sistemi di utilizzo - nonché tutte le altre informazioni in ordine ai compensi attribuiti al personale.

Il valore individuale della retribuzione di risultato dei dirigenti sarà pubblicato nella sezione relativa alla retribuzione secondo la normativa di legge vigente.

I risultati individuali della valutazione comportamentale sono tutelati dalla privacy nella misura stabilita dall'art. 19 del D.Lgs. 196 del 30/6/2003 e s.m.i..

ATTESTA

- 1) di aver effettuato con esito positivo il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione e della relativa trasparenza;
- 2) che dall'analisi risultano correttamente svolti i processi di misurazione e valutazione, nonché di utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- 3) di aver contribuito alla valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative, specie per la parte relativa al raggiungimento degli obiettivi, secondo il sistema di valutazione praticato dall'Ente, e ai fini della retribuzione di risultato;
- 4) di aver vigilato, quale responsabile, sulla corretta applicazione del sistema di valutazione.

Pordenone, lì 1 agosto 2017

L'OIV Comune di Pordenone
Dott. Bruno Susio

F.to Bruno Susio _____