



Comune di Bene Vagienna

**Organismo
Indipendente di
Valutazione
della performance
[O.I.V.]**

Valutazione delle prestazioni e dei comportamenti dei responsabili titolari di posizioni organizzative – Anno 2024.

Premessa

Lo scrivente svolge la propria funzione di componente unico dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) del Comune di Bene Vagienna, in base alla convenzione sottoscritta in data 30 novembre 2023 con il Comune di Lequio Tanaro (CN) e l'Unione del Fossanese, per l'avvalimento, in via temporanea, dell'organismo indipendente di valutazione [O.I.V.] nominato dal Comune di Lequio Tanaro con decreto del Sindaco n. 5 in data 16 maggio 2022.

In data 31 dicembre 2024 sono state trasmesse al sottoscritto le relazioni di rendiconto circa l'attuazione degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione comunale per l'anno 2024 ai responsabili con incarico di posizione organizzativa dell'area Urbanistica e Tributi, dell'area Economico Finanziaria e dell'area Tecnico Manutentiva/Cultura, oltreché la "Relazione di qualità e merito per corresponsione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato ai dipendenti con indennità posizione" predisposta dal Segretario comunale.

La presente relazione è finalizzata alla verifica e validazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, come richiesto dal vigente "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza delle performance" del Comune di Bene Vagienna, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 142 del 29 dicembre 2010 e successive modificazioni.

Riferimenti normativi e compiti dell'O.I.V.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha introdotto – nell'ambito del pubblico impiego – alcuni concetti che sono stati mutuati dal patrimonio di conoscenze dell'economia aziendale, vale a dire la *performance* e la sua gestione, misurazione e valutazione.

In particolare, il citato decreto legislativo obbliga ogni ente a definire e adottare il proprio sistema di misurazione, prevedendo ambiti di misurazione:

- della *performance* organizzativa (relativi cioè all'amministrazione nella sua unitarietà) e
- della *performance* individuale (relativi cioè al singolo dirigente e dipendente).

firmato in originale

L'articolo 7, comma 1, dispone inoltre che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la *performance* organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*".

Il successivo comma 2 affida – alla lettera a) – la funzione di misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso all'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*.

L'articolo 8 individua, per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, gli ambiti legati a:

- attuazione di politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione dei medesimi nel rispetto dei tempi previsti)
- *standard* quali-quantitativi predefiniti, livello di assorbimento delle risorse
- grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi
- modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali
- sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con gli *stakeholder* (cittadini, utenti interessati e destinatari dei servizi) anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse (contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi)
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

L'articolo 9, nel definire la *performance* individuale, distingue la valutazione del personale dirigente da quella del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente al comma 1 che la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sia collegata:

- agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali,
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate,
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto concerne, in particolare, la valutazione del personale non dirigente, il comma 2 del citato articolo stabilisce che la stessa sia effettuata tenendo conto:

- del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali,
- della qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

Misurazione della performance

Secondo l'impostazione delineata dal richiamato decreto legislativo n. 150/2009 s.m.i., il "Piano della performance" è lo strumento attraverso il quale l'amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi intermedi e finali e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione oltreché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale.

L'articolo 8 identifica otto ambiti del sistema di misurazione della *performance* organizzativa e fornisce in tal senso un possibile modello per la progettazione o lo sviluppo del sistema stesso.

A partire dagli ambiti individuati dal decreto, prendendo in considerazione le proprie peculiarità istituzionali, ogni amministrazione ha la necessità di definire il proprio modello di misurazione della *performance* organizzativa, riempiendo di contenuti specifici i propri ambiti.

Gli ambiti di particolare criticità per la misurazione appaiono essere la rilevazione del livello di *performance* raggiunto nell'erogazione dei servizi e la determinazione del livello di impatti

complessivamente prodotti dall'azione dell'amministrazione nelle diverse aree di *policy* nelle quali interviene.

Il Comune di Bene Vagienna ha ritenuto di adeguarsi sostanzialmente a tali indicazioni, individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" (Relazione previsionale e programmatica, Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi, Stato di attuazione dei programmi e Relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal decreto legislativo n. 150/2009 s.m.i. relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Va precisato che il Comune di Bene Vagienna rientra tra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo della Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Finalità della valutazione

Il processo di valutazione dei responsabili di servizio persegue la finalità di orientare la loro prestazione verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente, di erogare l'indennità di risultato, di valorizzare la loro professionalità, di introdurre una nuova cultura organizzativa.

Per quel che concerne i risultati, il processo di valutazione permette di:

- migliorare la conoscenza dei propri compiti,
- aumentare la partecipazione nella definizione degli obiettivi,
- promuovere la propria immagine,
- incrementare l'autonomia nello svolgimento dei propri compiti,
- migliorare la conoscenza sui parametri e sui risultati della valutazione del proprio lavoro.

Il processo di valutazione permette al valutatore di:

- attivare un miglior dialogo con i valutati sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati conseguiti,
- migliorare la trasparenza nei rapporti con i valutati,
- incrementare la responsabilizzazione dei valutati,
- migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.

Criteri di valutazione dei responsabili di servizio

Alla luce delle disposizioni procedurali dettate dal decreto legislativo n. 150/2009 s.m.i., si formula una proposta di valutazione, che ha come obiettivo quello di misurare:

- l'insieme delle competenze manageriali, organizzative e valutative dei comportamenti messi in campo;
- la responsabilità di gestione e i risultati conseguiti dai responsabili dell'area Urbanistica e Tributi, dell'area Economico Finanziaria e dell'area Tecnico Manutentiva/Cultura.

Il processo di valutazione della *performance* dei predetti responsabili si è basato su due dimensioni:

- responsabilità gestionale, riguardante i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (valutazione del rendimento);
- competenze manageriali, capacità organizzative e valutative dimostrate nel perseguimento degli obiettivi (valutazione del comportamento).

Per la misurazione e valutazione della *performance* si è fatto riferimento alle relazioni finali contenenti il riepilogo dei compiti portati a termine dai responsabili nelle rispettive aree di competenza. Tali relazioni sono state messe a confronto con gli obiettivi generali e di settore contenuti

firmato in originale

all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).

Nel P.E.G. sono riportati:

- gli obiettivi generali che i responsabili dei servizi sono tenuti a realizzare oltre a quelli specifici dei propri servizi
- gli obiettivi di settore ossia gli obiettivi affidati ai responsabili dei settori di cui sopra e le risorse umane, strumentali e finanziarie agli stessi assegnate per il loro conseguimento.

Oggetto della valutazione

L'oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel P.E.G. e in altri atti a valenza programmatica (valutazione del rendimento), oltreché i comportamenti tenuti dal responsabile allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione del comportamento).

È stata valutata la modalità di funzionamento complessivo del sistema (Posizione Organizzativa) in considerazione delle dimensioni organizzative (risorse umane/spesa corrente) e della complessità gestionale (relazioni esterne/competenze specialistiche).

Come sopra evidenziato, per la valutazione sono state usate le relazioni finali relative al "Piano della performance", il *curriculum vitae* dei soggetti da valutare e i percorsi formativi dagli stessi sostenuti, il "Fattore competenze" e il "Fattore comportamenti" e ovviamente i risultati conseguiti.

La documentazione prodotta ha permesso di valutare oggettivamente i primi due fattori di seguito elencati:

Fattore competenze

- a. conoscenze
- b. capacità professionali
- c. autonomia e responsabilità
- d. sostegno a processi di sviluppo organizzativo

Fattore comportamenti

- a. relazioni interne ed esterne
- b. autonomia e responsabilità
- c. sostegno a processi di sviluppo organizzativo

mentre il "Fattore risultati" è stato valutato complessivamente.

La valutazione del fattore competenze

Per le Posizioni Organizzative, la valutazione del fattore competenze è stata effettuata tenendo conto dell'organizzazione dei servizi dell'ente.

La valutazione del fattore comportamenti

Per la valutazione del "Fattore comportamenti" sono state prese a riferimento sia le comunicazioni verbali effettuate dal Segretario comunale, sia i colloqui diretti con i dipendenti sottoposti a valutazione.

La valutazione del fattore risultati

Per formulare una oggettiva e corretta valutazione del "Fattore risultati", si è proceduto al riscontro tra quanto realizzato dai singoli responsabili di servizio in relazione agli obiettivi e il budget contenuto nel P.E.G. nel quale sono stati definiti in sede di approvazione:

- gli obiettivi generali che tutti i responsabili di servizio sono tenuti a realizzare;

- gli obiettivi specifici affidati ai responsabili distinti per Servizio, con la specifica delle risorse umane, strumentali e finanziarie agli stessi assegnate per il loro raggiungimento.

In particolare, sono state acquisite e analizzate la “Relazione sugli obiettivi 2024”, predisposte dai responsabili dell’area Urbanistica e Tributi, dell’area Economico Finanziaria e dell’area Tecnico Manutentiva/Cultura, oltreché la “Relazione di qualità e merito per corresponsione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato ai dipendenti con indennità posizione” predisposta dal Segretario comunale.

Da tale attività emerge sostanzialmente il raggiungimento degli obiettivi assegnati dall’ente.

Criteri di valutazione del fattore risultati

Per la valutazione dei responsabili di Servizio sono stati presi in considerazione gli indicatori a suo tempo definiti nel “Piano della performance 2024” allegato al P.E.G. e chiaramente indicati per ogni diverso obiettivo assegnato.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei titolari di Posizioni Organizzative

Ogni posizione organizzativa è caratterizzata dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, che si esprime nell’esercizio di funzioni di direzione di strutture di una certa complessità o nell’esercizio di attività con elevati contenuti di autonomia e di esperienza e alta professionalità e specializzazione.

Come indicatori di *performance* relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità è stata valutata la capacità di:

- gestione ed organizzazione delle risorse umane: capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione delle valutazioni
- capacità di interloquire con l’Organo di governo e di relazionarsi con gli organi politici
- propensione all’innovazione accompagnata da “realismo” e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di “fare innovazione”
- orientamento al cliente esterno ed interno; sensibilità dimostrata nel rapporto con l’utenza attraverso rilevazioni di *customer satisfaction*;
- impegno nel miglioramento della qualità dei servizi;
- propensione all’aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro;
- collaborazione con il Segretario comunale e con gli altri responsabili; costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali e evitando atteggiamenti burocratici e formalistici
- tempestività negli adempimenti legati alle esigenze dell’ente e del servizio; rispetto dei tempi sia relativamente alle esigenze degli utenti che dai servizi interni.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei titolari di Posizioni Organizzative conferma le indicazioni fornite dal Segretario comunale nella “Relazione di qualità e merito per corresponsione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato ai dipendenti con indennità posizione”, anno 2024, predisposta nei confronti dei titolari delle posizioni organizzative in data 31 dicembre 2024.

Conclusioni

La *performance* individuale delle strutture apicali, descritte nello specifico nel paragrafo dedicato agli obiettivi operativi e ai risultati raggiunti, al quale si rimanda, sono da ritenersi nel complesso soddisfacenti.

Tutti i servizi hanno raggiunto gli obiettivi fissati, con scostamenti minimi rispetto ai valori attesi.

In un contesto di progressiva riduzione delle risorse a disposizione, sia umane che economiche,

sono stati mantenuti tutti i servizi garantiti negli anni precedenti. In considerazione di ciò, è stato considerato quale criterio volto a incidere sui comportamenti organizzativi anche il mantenimento dell'efficienza dei servizi resi dall'ente in presenza di riduzioni sia di risorse umane che di risorse finanziarie.

Si può affermare come gli obiettivi di efficacia ed efficienza che dovrebbero caratterizzare ogni azione amministrativa siano stati raggiunti, configurando tali obiettivi a livello degli indicatori di *performance* sopra indicati.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica valida i risultati organizzativi e individuali raggiunti dai titolari di Posizione organizzativa per le aree Urbanistica e Tributi, Economico Finanziaria e Tecnico Manutentiva/Cultura, così come espressi nelle relazioni dagli stessi prodotte e dalla "Relazione di qualità e merito per corresponsione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato ai dipendenti con indennità posizione" predisposta dal Segretario comunale, ed esprime parere favorevole all'erogazione dell'indennità di risultato contrattualmente prevista a favore degli stessi.

Tanto si esprime per le ulteriori incombenze da parte dell'Amministrazione comunale.

Cuneo, 31 dicembre 2024

firmato in originale