

COMUNE DI ROGLIANO
 PROT. N. 5642
R. 05 LUG 2012
 Riep il
 Cat. A Fasc.

COMUNE di ROGLIANO

Provincia di Cosenza

Li 3 luglio 2012

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 13

L'anno duemiladodici, del mese di luglio, il giorno tre, alle ore 16:00, presso la casa municipale, previa convocazione con avvisi informali, si è riunito l'Organismo indipendente di valutazione, nominato con provvedimento sindacale prot. n. 4552 del 31 maggio 2011.

Sono presenti:

- a) la dott.ssa Rita Cundari, Presidente
- b) il dott. Francesco Mendicelli, Componente
- c) il prof. Ubaldo Comite, Componente.

L'OIV sulla base delle schede di valutazione dei responsabili di Settore, redige la seguente graduatoria, da trasmettere alla Giunta comunale per l'assegnazione e quantificazione della retribuzione di risultato:

N	NOMINATIVO	VALUTAZIONE	SETTORE
1	DE BIASE Giambattista	93,63	3. Lavori pubblici
2	VIGLIATORE Cesare	82,14	4. Finanze-sviluppo econom.
3	TALARICO Carmencita	81,28	6. Socio-culturale
4	VIGLIATURO Giuseppe	80,21	1. Amministrativo-tributario
5	GAROFALO Santo	66,30	2. Sviluppo territorio
6	CITINO Carlo	62,33	5. Polizia municipale

Per il 2011 il regolamento prevede che l'O.I.V. proponga alla Giunta la valutazione dei Responsabili dei Settori mediante loro collocazione nelle fasce di Merito.

Si precisa che il riferimento alle fasce di merito (per l'assegnazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato) non deve essere inteso secondo il cd decreto Brunetta, poiché l'applicazione di tale meccanismo premiale è stata sospesa nel corso del 2011 mediante accordo sindacale nazionale.

Al fine di consentire alla Giunta comunale la quantificazione della retribuzione di risultato da assegnare ai singoli responsabili di settore, nel rispetto dei limiti contrattualmente fissati (10 e 25%) e delle risorse economiche destinate dall'Ente ai fini remunerativi in parola, l'OIV propone di adottare, ai sensi dell'art. 54, commi 2 e 3, del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, i seguenti criteri:

- da punti 56 a punti 65, il 10% della retribuzione di posizione;
- da punti 66 a punti 80, il 12% della retribuzione di posizione;
- da punti 81 a punti 85, il 14% della retribuzione di posizione;
- da punti 86 a punti 90, il 17% della retribuzione di posizione;
- da punti 91 a punti 95, il 20% della retribuzione di posizione;

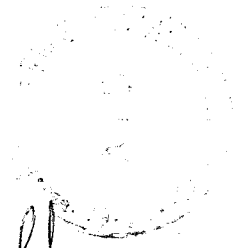
Successivamente, l'OIV conclude i lavori relativi all'anno 2011 procedendo alla stesura della relazione finale allegata da inviare alla Giunta comunale.

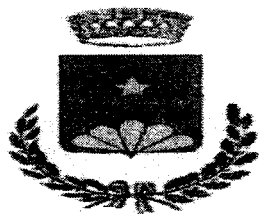
Alle ore 19:00, l'OIV chiude i lavori.

Letto, confermato e sottoscritto.

I COMPONENTI

Lito Cundari
Ubaldo C...
Francesco Chentall





COMUNE DI ROGLIANO

PROVINCIA DI COSENZA

RELAZIONE FINALE

Organismo Indipendente

di Valutazione

anno 2011

Premessa

A partire dall'anno 2011, allorché l'O.I.V. (nominato con decreto sindacale prot. n. 4552 del 31 maggio 2011) è subentrato al Nucleo di Valutazione, iniziando i propri lavori nel mese di luglio 2011, successivamente alla conclusione della competizione elettorale amministrativa, è partita l'applicazione a regime della nuova disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Esso, per quanto di competenza, si è adoperato per consolidare la nuova metodologia di valutazione della performance e del merito per l'Ente, nell'ambito della sperimentazione promossa dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dall'ANCI (protocollo d'intesa del 09/10/2009), alla quale l'Ente stesso ha a suo tempo aderito.

L'O.I.V. del Comune di Rogliano, nella sua attuale composizione (tre esperti esterni competenti nella materia del controllo di gestione e delle tecniche di valutazione nominati con decreto sindacale), ha anzitutto, elaborato la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative, approvata con deliberazione di GC n. 106 dell'1 settembre 2011.

Successivamente, nella seduta del 13 ottobre 2011, in applicazione di tale metodologia, si è proceduto alla pesatura delle sei posizioni organizzative presenti nell'organizzazione dell'Ente. Nella medesima seduta, l'OIV ha approvato la relazione inerente l'analisi dei contenuti del sito internet istituzionale.

L'Organo ha continuato l'attività di studio e monitoraggio dell'organizzazione interna del Comune di Rogliano, in generale, e in particolare attraverso i suoi Settori:

- Settore 1° Amministrativo – Tributi – Patrimonio;
- Settore 2° Sviluppo del territorio;
- Settore 3° Lavori pubblici;
- Settore 4° Economico/Finanziario;
- Settore 5° Polizia Municipale;
- Settore 6° Socio/Culturale;

L'O.I.V. ha provveduto alla valutazione individuale dei titolari di posizioni organizzative, i quali, a loro volta, hanno valutato il personale assegnato al proprio Settore utilizzando le apposite schede predisposte allo scopo per i dipendenti in Categoria A - B e C.

Infine, è stato valutato il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore. La valutazione complessiva di ciascun Responsabile, pertanto, ha riguardato sia i risultati raggiunti individualmente e dal Settore che i comportamenti gestionali. L'O.I.V. ha inoltre ricondotto nell'ambito della metodologia di valutazione, le rilevazioni trimestrali (Report) delle attività dell'Ente, già effettuate da ciascun Responsabile di Settore sin dal 2009, e dei colloqui periodici, già sperimentati positivamente.

L'O.I.V., in relazione alle proprie specifiche competenze, ha ribadito quanto già espresso dal Nucleo di Valutazione in passato, cioè che il PEG diventi lo strumento dal quale, per il futuro, prenda avvio il ciclo di gestione della performance.

Già da adesso, però, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati in esso obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento vengono, pertanto, definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il PEG attuale, anche se in forma ancora in parte empirica, esplicita il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'Ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo ha consentito di avviare la verifica interna

ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi stessi. Si è perciò lavorato per esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente.

Attività di controllo, di monitoraggio e di valutazione

L'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione è stata orientata, al monitoraggio in corso di anno della gestione dei Settori effettuata dai vari Responsabili e dalla sensibilizzazione di questi ultimi verso le nuove modalità operative, mediante colloqui, confronti ed informazioni.

L'obiettivo è stato quello di far percepire l'importanza di questo approccio e del fatto che esso non può mai essere limitato unicamente alla focalizzazione delle prestazioni strettamente connesse alla realizzazione degli obiettivi del PEG, ma include l'attenzione (e il monitoraggio) anche di tutto quanto (ed è sempre la gran parte dell'attività lavorativa della Struttura interna) esula da questi ultimi, ed è, però, non meno importante.

Importanti, al riguardo, sono i report periodici sull'attività realizzata dai Settori e gli indicatori gestionali, esaminati dall'Organo e oggetto dei colloqui individuali che lo stesso ha avuto con i Responsabili. I colloqui hanno costituito, difatti, parte integrante del sistema di valutazione delle prestazioni individuali. Da rimarcare che nel corso dei colloqui è stata effettuata in contraddittorio la comparazione con i report del corrispondente periodo del 2010, per trarne occasione di riflessione sulle migliori modalità gestionali da ricercare. Ove necessario, l'O.I.V. ha richiesto e ottenuto integrazioni documentali e chiarimenti, e, a sua volta, si è reso parte diligente per chiarire eventuali dubbi dei Valutati. Ogni colloquio si è concluso con la compilazione delle schede relative alle impressioni sul colloquio avuto da parte di Valutati e Valutatori.

Le prestazioni individuali e il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore sono state, inoltre, valutate avvalendosi delle specifiche schede precedentemente elaborate, a supporto della propria attività.

Per quanto riguarda, poi, la valutazione delle performance rese rispetto agli obiettivi di PEG, l'Organo ha proceduto alla graduazione, alla ponderazione degli obiettivi assegnati ai Settori e alla verifica del loro stato di attuazione secondo la metodologia licenziata.

Concluse le valutazioni riguardanti il raggiungimento degli obiettivi PEG in ciascun Settore, determinata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi collettivi di ognuno di essi, l'O.I.V. ha proceduto alla valutazione complessiva di ciascun Responsabile, consistita nel giudizio sia sui risultati raggiunti individualmente e dal Settore che sui comportamenti gestionali per attribuire il punteggio definitivo.

Le valutazioni finali sono state trasmesse dall'O.I.V. alla Giunta comunale, per il tramite del Sig. Sindaco.

Proposta alla Giunta

Secondo il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta, l'O.I.V. propone a quest'ultima, sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, una graduatoria delle valutazioni del personale con funzioni dirigenziali.

Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta

Comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica del Servizio di organismo indipendente di valutazione.

Nell'espletamento delle suddette funzioni di propria competenza la Giunta Comunale deve tenere conto, nella graduazione dell'entità della retribuzione di risultato riconosciuta ed assegnata, dei punteggi attribuiti dall'Organo di valutazione.

Per il 2011 il regolamento prevede che l'O.I.V. proponga alla Giunta la valutazione dei Responsabili dei Settori mediante loro collocazione nelle fasce di Merito.

Sulla base della suddetta disciplina, e a seguito dell'attività svolta, l'O.I.V. ha formulato la graduatoria delle valutazioni del personale con funzioni dirigenziali, con relativa collocazione di quest'ultimo all'interno di fasce di merito, secondo il diverso grado percentuale di apprezzamento delle performance individuali e dello stato di attuazione degli obiettivi di PEG, anche collettivi.

Si precisa che il riferimento alle fasce di merito (per l'assegnazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato) non deve essere inteso secondo il cd decreto Brunetta, poiché l'applicazione di tale meccanismo premiale è stata sospesa nel corso del 2011 mediante accordo sindacale nazionale. A tal proposito, l'OIV ha elaborato una proposta da sottoporre alla Giunta comunale, per la quantificazione della retribuzione di risultato, nel rispetto dei limiti contrattualmente fissati, ricompresi tra il 10 ed il 25%.

Non vi sono casi di attribuzione di un punteggio complessivo ricompreso tra 0 e 49; pertanto nessun responsabile di Settore è da collocare nella fascia bassa, che comporta un giudizio di non adeguatezza al ruolo, e determina la mancata conferma della titolarità di posizione organizzativa e la mancata ricomprensione nelle fasce di merito. Parimenti nessuno ha conseguito un punteggio complessivo ricompreso tra 50 e 55, che comporta il giudizio di "quasi adeguato al ruolo", con la conseguenza che è la Giunta Comunale a dover valutare l'opportunità di conferma o meno della titolarità di posizione organizzativa.

Un solo valutato si colloca nella fascia di merito sub-intermedia, lett. b) di cui all'art. 54 co 5 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi; due valutati si collocano nella fascia di merito intermedia e tre valutati si collocano in quella di merito alta, sicché l'O.I.V. dà alla Giunta una indicazione positiva circa la conferma della titolarità di posizione organizzativa ai Valutati.

Conclusioni

Attualmente vi è da valutare positivamente il fatto che il Comune di Rogliano non ha registrato battute d'arresto nell'avviato processo di adeguamento normativo e gestionale ai principi della riforma Brunetta, sicché ora è dotato di una base propria per potere operare secondo le logiche del ciclo della performance e per potere a tutti gli effetti procedere alla propria programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità.

Si reputa che in futuro, man mano che si procederà verso una migliore messa a punto del sistema permanente di valutazione, anche la modulistica dovrà essere oggetto di una complessiva ulteriore schematizzazione e semplificazione, con gli adattamenti del caso.

Ovviamente, tali schede saranno a maggior ragione oggetto di adeguamento e implementazione laddove ciò dovesse risultare necessario alla luce della normativa in costante evoluzione, con l'intento di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;

- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

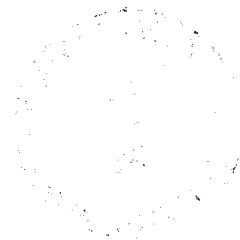
Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla documentazione predisposta.

Rogliano 3 luglio 2012.

I Componenti del Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Rita Cundari (presidente)

Rita Cundari



Prof. Avv. Ubaldo Comite (componente)

Ubaldo Comite

Dott. Francesco Mendicelli (componente)

Francesco Mendicelli