c_1898 Comune di Vigone
Data 03/03/2014
N. Prot. 0001981 / 2014
2013 Tit. I Cl. 09 Fasc. 02
UOR: Personale (Passadore Maria)

Spett.le Comune di Vigone
Egr. Sig. Sindaco
Egr. Sig. Assessore del Personale
Egr. Sig. Segretario Comunale

Il sottoscritto Dott. Enrico Rivoira, in qualità di OIV di Codesto Spett.le Comune, avendo ricevuto in data 28.01.2014 e 24.02.2014

- Relazione sulla performance anno 2013
- Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2013,
- Allegato "A" quota Responsabili,
- Verbale relativo alla valutazione della Performance dei dipendenti anno 2013,
- Allegato "B" quota dipendenti.

effettua le seguenti valutazioni.

La relazione ed i verbali sottoposti alla mia validazione si riferiscono alla conclusione da parte dell'Ente avvenuta in data 28.01.2014 della valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale dipendente per l'anno 2013.

La metodologia applicata è coerente con quella prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013 del 16/07/2013.

La Giunta Comunale ha approvato il Piano delle Performance 2013-2015 il 15.10.2013.

Come già rappresentato in mie precedenti comunicazioni ed in particolare in occasione delle mie valutazioni sulla valutazione della performance del 2012 espresse in data 15.11.2013, è necessario segnalare che l'art. 3 co. 5 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 dispone che il rispetto delle disposizioni di cui al Titolo II del D.Lgs. **è condizione necessaria** per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance.

L'art. 10 (Titolo II) del D.Lgs. indica i tempi secondo i quali annualmente devono essere redatti:
a) Il Piano della Performance (entro il 31 gennaio)
b) La Relazione della Performance (entro il 30 giugno dell'anno dopo)

Per il 2013 i tempi non sono stati interamente rispettati, anche se si rileva che l'Ente ha predisposto quanto sopra in corso d'anno.
Per il 2014 si invita l'Ente a rispettare integralmente i tempi previsti dalla normativa.

L'OIV ha il compito di validare la Relazione della Performance come definita dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 al c. 1 lett. b).
La Relazione della Performance viene predisposta dalla Giunta e deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.
La relazione sulla performance anno 2013 è da considerarsi unitariamente ai due verbali di valutazione sopra richiamati.
Quanto sopra considerato, la relazione 2013 contiene le indicazioni previste dal D.Lgs. 150/2009, ad eccezione del bilancio di genere che non risulta attivato.

Ritengo comunque utile segnalare che l'ANCI ha dato indicazioni delle seguenti finalità che devono guidare l'Amministrazione nella predisposizione della Relazione sulla Performance:

- evidenziare, anche ai fini della pubblicazione del documento funzionale a obblighi di trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder dell'Ente, i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente, per esempio:
  * raccogliere significativi risultati quantitativi e qualitativi circa la performance complessiva dell'Ente;
  * raccogliere significativi risultati quantitativi e qualitativi circa la performance individuale dei responsabili delle attività chiave dell'Ente;
- evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performance complessive ed individuali rispetto ai target fissati nel "Piano delle performance" redatto nella fase di definizione di Sistema di misurazione delle performance dall'OIV;
- consentire una chiara comprensione delle azioni correttive e dei piani di miglioramento che sono stati intrapresi nel corso dell'esercizio

La rendicontazione dei risultati di Performance dell'Ente ed individuali ha un'ulteriore finalità all'interno del Ciclo delle Performance, ossia quella di avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono; infatti, a valle della raccolta dei risultati è opportuno che i dirigenti e l'OIV analizzino i dati e, sulla base delle esperienze maturate, avviino un processo di ridefinizione delle attività gestionali e degli interventi operativi affinché:
- i target annuali degli obiettivi strategici e/o di lungo periodo (triennali) siano raggiunti;
- si crei una "sensibilità" sufficiente a incrementare sempre più i target di Ente/settore individuale migliorando le performance senza per questo demotivare i dipendenti formulando obiettivi ritenuti irraggiungibili;
- le valutazioni siano sempre più puntuali ed accurate;
- si crei una spinta al miglioramento delle performance e dei sistemi che servono a gestirle.

Invito Codesto Spett.le Ente a sviluppare nella prossima Relazione le indicazioni sopra suggerite.

Il sottoscritto ha esaminato a campione le schede di valutazione che sottostanno ai due verbali di valutazione. In particolare sono state approfondite quelle relative ai Sigg. Grella Elio e Rostagno Antonio, dipendenti per i quali si è rilevato un punteggio inferiore alla media dei dipendenti.

L'art. 11 (Titolo II) del D.Lgs. indica l'obbligo dell'amministrazione di pubblicare sul proprio sito istituzionale i documenti elencati dalle lettere da a) ad i).
Si invita Codesto Spett.le Ente a completare ed aggiornare con tempestività la pubblicazione di quanto previsto.

In merito all'attivazione delle pratiche di promozione delle pari opportunità si rileva che in data 04.04.2013 la Giunta Comunale ha approvato per il triennio 2013-2015 il piano di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In merito alla rilevazione del grado di soddisfazione del personale dipendente, il sottoscritto invita Codesto Spett.le Ente a realizzare nel 2014 quanto dovuto.

Cordiali saluti.

Saluzzo, lì 26 febbraio 2014

F.to Dott. Enrico Rivoira