UNIONE MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI
ASIAGO

PERFORMANCE ANNO 2015

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RELAZIONE PER LA TRASPARENZA (D.LGS. N. 33 DEL 14.03.2013)

Premessa

Il D.lgs. n. 150 del 2009 ha dettato una nuova disciplina in relazione alla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiante dei dipendenti della Pubblica amministrazione.
Sulla base di tali nuove disposizioni normative la Giunta della Comunità montana, con deliberazione n. 64 del 26.10.2011, ha approvato il relativo regolamento che disciplina, tra l'altro, la valutazione della performance individuale e organizzativa dei responsabili delle Aree di posizione organizzativa.
Il regolamento suddetto stabilisce inoltre che la valutazione è di competenza del segretario dell'Ente il quale, sulla base del sistema di valutazione definito dal piano della performance, predispone una relazione annuale per la Giunta ai fini dell'attribuzione dei premi al personale stesso.
Con deliberazione n. 58 del 20.10.2016 la Giunta dell'Unione montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni ha provveduto all'aggiornamento del piano della performance per il triennio 2014 – 2016, relativamente all'anno 2015. Con tale deliberazione è stato quindi approvato il piano della performance 2015 – 2017, piano che conferma i precedenti obiettivi della performance (2014 – 2016) con l'inserimento di un nuovo obiettivo. Il piano definisce gli obiettivi della performance che trovano pertanto specifico riferimento all'attività dei responsabili delle aree di posizione organizzativa, incaricati del loro raggiungimento secondo le indicazioni dell'Amministrazione e contiene inoltre una sezione dedicata alla definizione del sistema di valutazione della performance secondo i seguenti criteri:

- raggiungimento dell'obiettivo mediante l'attuazione del progetto predisposto (fino a punti 5);
- relazione comportamentale nei confronti dell'utenza (fino a punti 3);
- relazione comportamentale nei confronti dell'amministrazione e dei colleghi (fino a punti 2).

Sempre nel citato piano della performance viene stabilito che la corresponsione del premio avviene solo per punteggi non inferiori a 6 e comunque proporzionalmente.

Analisi della situazione dell'Unione montana

Nella dotazione organica della Comunità montana sono presenti quattro dipendenti ai quali è stata attribuita l'area di posizione organizzativa con la relativa retribuzione di posizione come segue:

- determinazione dirigenziale n. 368 del 7.11.2008: dipendenti Bertoncello Celeste con valore economico di euro 10.329,00 annui e Fincati Giuseppe con valore economico di euro 10.329,00 annui;
- determinazione dirigenziale n. 369 del 7.11.2008: dipendente Vescovi Tiziano (dipendente part time) con valore economico di euro 3.873,43 annui;
- determinazione dirigenziale n. 370 del 7.11.2008: dipendente Carollo Mirko con valore economico di euro 7.746,86 annui;
- nel corso del 2015 tali attribuzioni alla scadenza sono state prorogate.

Ai sensi dell'articolo 10 del CCNL del 31.03.1999 ai responsabili di tali aree possono essere attribuite le indennità di risultato nella misura dal 10 % al 25 % dell'importo della valore dell'indennità di posizione. L'attribuzione avviene sulla base di una valutazione annuale sui risultati conseguiti dai titolari medesimi.
Per altro, in sede di contratto decentrato è stato stabilito di limitare al 18 % il valore economico dell'indennità di risultato.

Valutazione della performance individuale

Il piano della performance 2015 – 2017 ha previsto i seguenti obiettivi:

avvio dell'attività dell'Unione montana;
potenziamento dell'informatizzazione;
potenziamento dei servizi associati e attivazione nuovi servizi;
attività di supporto alle amministrazioni comunali;
collaborazione organizzazione attività culturali e turistiche;
potenziamento realizzazione interventi di salvaguardia del patrimonio pubblico;
potenziamento collaborazione amministrativa in favore dell'Area tecnica.

Tali obiettivi, già indicati nel precedente piano, trovano completamento nel corso del 2015 in quanto la trasformazione della Comunità montana in Unione montana a sensi delle disposizioni della L.R. n. 40/2012, avvenuta nel corso del 2014, ha comunque richiesto un notevole periodo per "l'avvio a regime" del nuovo ente, che si è protratto nel 2015 e per alcuni aspetti anche nel 2016.

Da una valutazione dei risultati conseguiti nel corso dell'anno 2015 si ritiene che i responsabili delle aree abbiamo profuso il massimo impegno per il raggiungimento degli obiettivi indicati dall'amministrazione, permettendo il loro progressivo raggiungimento in continuazione dell'attività del precedente anno, tenuto conto dell'evoluzione organizzativa – ordinamentale dell'ente realizzata nel corso del 2014.

Nel 2015 i comuni hanno provveduto a conferire all'Unione montana le funzioni fondamentali relative alla protezione civile ed al settore sociale. Inoltre da parte dei comuni è stato conferito il servizio di centrale Unica di committenza che ha richiesto un significativo impegno da parte degli uffici interessati.
Per la valutazione della performance individuale è stato inoltre ritenuto opportuno condurre una analisi dei principali documenti programmatici dell'ente riferiti all'anno 2015 e precisamente il bilancio di previsione 2015, il programma annuale operativo, il provvedimento di ricognizione dello stato di attuazione dei programmi relativi al predetto anno e il rendiconto della gestione.
Dall'esame dettagliato dei suddetti documenti, integrato anche da elementi acquisiti mediante colloqui con i responsabili stessi si è potuto constatare un sostanziale raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione mediante la collaborazione delle strutture operative dell'ente e il coinvolgimento in particolare dei responsabili delle aree di posizione organizzativa.
Il sottoscritto, inoltre, seppure titolare a scavalco della figura di segretario dell'ente, ha potuto interagire con i responsabili medesimi, constatando personalmente l'attività svolta dagli stessi e del conseguente impegno richiesto in relazione all'attività dell'ente.
Sulla base di tali considerazione ritiene quindi di esporre la seguente valutazione riferendosi, laddove nei criteri di valutazione è prevista la valutazione del progetto, all'attività complessivamente svolta dal responsabile.
Per altro, tenendo conto anche dell'organizzazione complessiva dell'ente, dell'attività svolta e del ruolo che l'ente stesso ha saputo acquisire nel territorio dell'Altopiano nonché dall'evoluzione normativa che ha disciplinato la costituzione delle Unioni montane, si ritiene di esporre un giudizio non diversificato dei dipendenti in relazione al fatto che gli stessi hanno saputo fare sinergia, seppure con modalità diverse e con riferimento a situazioni diversificate.
Va comunque ribadito che il 2015 ha rappresentato un anno di particolare impegno per l'Unione montana, nata dalla trasformazione della preesistente Comunità montana a sensi della L.R. n. 40/2012. In questo ambito l'attività dei responsabili delle posizioni organizzative nel 2015 si è caratterizzata nell'ottica di favorire nel miglior modo possibile questo passaggio sia per assicurare la più ampia funzionalità dell'ente, sia per evitare eventuali disfunzioni organizzative derivanti dalla predetta trasformazione.

Valutazione della performance organizzativa

Come già evidenziato nelle relazioni riferite agli anni precedenti, il sostanziale ridimensionamento delle risorse dell'Ente ha spinto i responsabili delle aree ad attivarsi in tutte le possibili occasioni sia per acquisire nuove risorse, sia per ottimizzare l'attività amministrativa al fine di assicurare comunque una azione incisiva dell'ente nei confronti dei propri comuni, sia dell'utenza nell'ottica di un risparmio delle risorse stesse. Proprio la capacità di fare squadra ha contribuito affinchè il nuovo Ente abbia conservato un ruolo di primo piano sul territorio mantenendo una importante posizione di supporto in favore dei comuni che lo compongono.
Per tali ragioni si esprime un giudizio positivo sulla performance organizzativa dei titolari di posizioni organizzative.

Conclusioni

Da quanto sopra esposto si ritiene di formulare un giudizio positivo sui titolari delle posizioni organizzative dell'Unione montana e pertanto si propone la erogazione dell'indennità di risultato nella misura massima stabilita dal contratto, salvo comunque il rispetto del limite del bilancio che prevede una riduzione del valore economico a seguito della limitazione delle risorse disponibili.

Asiago, 12.12.2016

il segretario
dell'Unione montana
Gianni Ceccon