UNIONE MONTANA " Spettabile Reggenza dei Sette Comuni"
Piazza Stazione 1 – 36012 ASIAGO (Vicenza)

PERFORMANCE ANNO 2017

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. 78 del 21.12.2017 la Giunta dell'Unione montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni ha provveduto all'approvazione del piano della performance Triennio 2017 - 2019. Il piano definisce in particolare gli obiettivi strategici di breve periodo (anno 2017). All'interno di tale sezione del piano della performance sono stati definiti gli obiettivi per i dirigenti e i responsabili delle aree funzionali. Il piano contiene inoltre una sezione dedicata alla definizione del sistema di valutazione della performance secondo i seguenti criteri:

1. raggiungimento dell'obiettivo mediante l'attuazione del progetto predisposto (fino a punti 5);
2. relazione comportamentale nei confronti dell'utenza (fino a punti 3);
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, determinata con deliberazione di giunta n. 26 del 6.06.2016 ed erogata anche per l'anno 2017, come segue:

4. dipendenti Bertoncello Celeste e Fincati Giuseppe con valore economico di euro 10.329,00 annui;
5. dipendente Vescovi Tiziano (dipendente part time) con valore economico di euro 3.873,43 annui;
6. dipendente Carollo Mirko con valore economico di euro 7.746,86 annui.

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.
Come per gli anni scorsi si ritiene di limitare al 18 % il valore economico dell'indennità di risultato al fine di non aumentare la spesa di personale.

Valutazione della performance individuale

Il piano della performance 2017 – 2019 ha previsto specifici obiettivi per ciascuna area funzionale. Sulla base di tali indicazioni risulta pertanto possibili formulare la valutazione della performance individuale riferita ai responsabili di area (con esclusione dell'Area Giuridico – amministrativa) con riferimento al primo parametro di valutazione (raggiungimento degli obiettivi del piano della performance). Nella valutazione di tale obiettivo si tiene conto anche della analisi condotta sui principali documenti programmatici dell'ente riferiti all'anno 2017 in particolare del bilancio di previsione 2017 e del 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 sotto riportata valutazione.
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 per i parametri n. 2 (relazione comportamentale nei confronti dell'utenza) e n. 3 (relazione comportamentale nei confronti dell'amministrazione e dei colleghi) in relazione al fatto che gli stessi hanno saputo fare sinergia, seppure con modalità diverse e con riferimento a situazioni diversificate.

I prospetti di valutazione dei singoli titolari delle posizioni organizzative riportano il punteggio massimo per tutti i responsabili.

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 di erogare l'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 pari al 18%.

Asiago, 27.03.2018

il segretario
dell'Unione montana
Gianni Ceccon