

COMUNITA' MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI ASIAGO

PERFORMANCE ANNO 2013

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. 74 del 26.08.2013 la Giunta ha provveduto all'approvazione del piano della performance per il triennio 2013 – 2015. Il piano contiene anche 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 della Comunità 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;

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

Per la valutazione della performance individuale è stato ritenuto opportuno condurre una analisi dei principali documenti programmatici dell'ente riferiti all'anno 2013 e precisamente il bilancio di previsione 2013, 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.

Il sottoscritto ha inoltre provveduto a condurre una analisi della dotazione organica e dei carichi di lavoro riferiti alla struttura amministrativa della Comunità montana. Tale documento contiene una dettagliata descrizione delle mansioni dei singoli dipendenti e quindi anche delle attività svolte dai responsabili delle aree di posizione organizzativa da cui si desume la responsabilità richiesta agli stessi in relazione all'attività dell'ente.

Sulla base di tali considerazioni 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, 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 infine osservato che il 2013 ha rappresentato ulteriormente un anno di transizione in quanto è in corso di costituzione l'unione montana a sensi della L.R. n. 40/2012 e la Comunità Montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni è già pronta ad avviare il percorso associativo previsto dalla normativa. In questo ambito l'attività dei responsabili delle posizioni organizzative nel 2013 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 al momento della trasformazione.

Valutazione della performance organizzativa

Come già evidenziato nelle relazioni riferite agli anni precedenti, già a partire dal 2008 si era creata per le Comunità montane una situazione di incertezza legislativa che ha contribuito ad rendere meno preciso il ruolo delle Comunità montane. Il clima di incertezza ha perdurato anche negli anni successivi e di fatto sembra essere superato solo con l'approvazione della legge regionale n. 40 del 2012. Tale legge, infatti prevede la trasformazione delle comunità montane in unioni montane con la competenza di gestire le funzioni fondamentali dei comuni oltre alla politica montana per il territorio. Tuttavia il clima di incertezza ha comportato una continua diminuzione dei trasferimenti in particolare statali (di fatto oramai azzerati) spingendo 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 affinché la Comunità montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni conservi un ruolo di primo piano sul territorio mantenendo una posizione di rilievo anche con riferimento alle altre comunità montane del Veneto.

Va anche evidenziato che la Giunta Regionale Veneta, con deliberazione n. 2836 del 30.12.2013, ha provveduto a definire le procedure di estinzione delle Comunità montane al fine della costituzione delle Unioni montane e pertanto si ritiene che a breve potrà essere costituita l'Unione montana del territorio della Spettabile Reggenza dei Sette Comuni.

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 di aree di posizioni organizzative della Comunità 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, 15.01.2014

il segretario
della Comunità Montana
Gianni Ceccon

