

# UNIONE MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI ASIAGO

---

PERFORMANCE ANNO 2014

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.

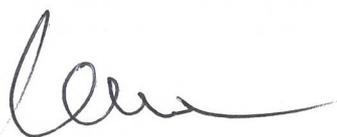
Sulla base di tali nuove disposizioni normative la Giunta della Comunità montana, con deliberazione n. 64 del 26.10.2011, ha approvato il relativo regolamento che disciplina, tra l'altro, la valutazione della performance individuale e organizzativa dei responsabili delle Aree di posizione organizzativa.

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. 26 del 12.03.2014 la Giunta della Comunità montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni ha provveduto all'approvazione del piano della performance per il triennio 2014 – 2016. Tale piano è stato quindi confermato con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 20 del 23.03.2015 a seguito della trasformazione della preesistente comunità montana in Unione montana. 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 2014 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 2014 – 2016 ha previsto i seguenti obiettivi:

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

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

Per la valutazione della performance individuale è stato inoltre ritenuto opportuno condurre una analisi dei principali documenti programmatici dell'ente riferiti all'anno 2014 e precisamente il bilancio di previsione 2014, 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 Unione 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 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 infine osservato che il 2014 ha rappresentato ulteriormente un anno di transizione in quanto è la Comunità montana è stata trasformata in Unione montana a sensi della L.R. n. 40/2012. In questo ambito l'attività dei responsabili delle posizioni organizzative nel 2014 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 è stato superato solo con l'approvazione della legge regionale n. 40 del 2012. Tale legge, infatti ha previsto 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 ormai 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, ora Unione montana, conservi un ruolo di primo piano sul territorio mantenendo una posizione di supporto in favore dei comuni che la 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 di aree di posizioni organizzative della Comunità montana/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 Cecon

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gianni Cecon', is written over the typed name. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'G'.