

GALANTE rag. LORENZO
Commercialista

c.f. GLN LNZ 58E07 I403R
p. iva 01052260930

San Vito al Tagliamento (Pn) 14 novembre 2016

Via Manfrin, n. 18/c
Tel. 0434 80206 - Fax 0434 875430
e.mail: lorenzo.galante@studiogalante.it



Spett.le **COMUNE DI SESTO AL
REGHENA**
Via Roma, 1
33079 SESTO AL REGHENA (Pn)

alla c.a. Sindaco Del Zotto Marcello

Oggetto: Relazione O.I.V. esercizio finanziario 2015

In seguito all'incarico conferitomi di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V) con disciplinare sottoscritto il 5 maggio 2014, allego alla presente, in esecuzione degli adempimenti di cui al D.Lgs 150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ANCI e dell'ANAC/CIVIT, la relazione relativa all'esercizio finanziario 2015.

Nell'esercizio delle mie funzioni, ho rilevato relativamente al ciclo della performance di cui al predetto D.Lgs 150/2009 e delle disposizioni di cui alla L.R. 16/2010, delle carenze e criticità che vado ad elencare:

1) Misurazione e valutazioni dei responsabili (art. 9 D.Lgs. 150/2009 comma 1) è presente una scheda individuale, con il dettaglio degli obiettivi del servizio, raggiunti al 100%, ma non vengono contemplate le disposizioni di cui ai punti seguenti del medesimo articolo:

- lettera c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- lettera d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

2) Misurazione e valutazione dei dipendenti (comma 2 art. 9 D.Lgs 150/2009) esiste una scheda individuale predisposta dal responsabile di P.O., che non tiene conto della valutazione del raggiungimento di obiettivi di gruppo, che sono riepilogati nello schema di PRO;

Handwritten signature of the author, likely Lorenzo Galante.

3) Documenti indispensabili previsti dalle norme riguardanti il ciclo della performance, sono:

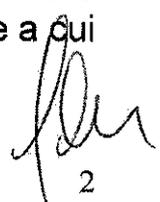
- Piano della performance, che l'Ente fa corrispondere al PRO che però viene approvato con molto ritardo anche rispetto alla approvazione del bilancio di previsione annuale;
- Monitoraggio che si consiglia sia effettuato almeno in sede di verifica degli equilibri;
- Relazione sulla performance, che l'Ente dichiara (nello stesso Piano della Performance) essere contenuto nel Rapporto di Gestione (Referto di cui all'art. 198 bis del Tuls 267/2000);

4) Si ritiene che l'attuale sistema di misurazione della performance, in linea di massima risponda **SUFFICIENTEMENTE** alle prescrizioni di legge ma sicuramente vada migliorato, in primo luogo nella fase di programmazione che deve assicurare tempi certi di realizzazione, ed in secondo luogo nella parte in cui, nella valutazione dei responsabili, ed a loro volta del personale, siano effettuate valutazioni relativamente alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi, di cui all'art. 9 del D.Lgs 150/2009.

5) Attualmente, il punto che precede si sostanzia con l'attribuzione ai responsabili di obiettivi, che viene fatta coincidere con l'approvazione del PRO, che stante la tempistica non assicura tempi adeguati di realizzazione, mentre ai responsabili viene attribuito un peso in termini percentuali, con l'indicazione del relativo personale coinvolto, ma non appare alcuna indicazione relativa alla fattispecie di cui sopra;

6) In terzo luogo il sistema complessivo, va migliorato nella parte relativa alla valutazione dei dipendenti, secondo le prescrizioni di legge (lettera e comma 2 del D. Lgs 150/2009) secondo criteri di valorizzazione del merito. Un esempio per tutti, se esaminiamo le schede di valutazione dei dipendenti, studiate per attribuire una votazione massima di 30/30, come si valorizza il merito se basta raggiungere l'83% dell'efficienza (servizi finanziari) per attribuire l'intera produttività assegnata al servizio??;

7) Dalla riunione effettuata con i responsabili dei servizi, è emerso che l'Ente continua a soffrire di una strutturale carenza di organico, nel caso del servizio tecnico dovuta principalmente alla elevata consistenza del patrimonio presente nel territorio, con significative necessità di manutenzione e più in generale di gestione. Tenuto conto del numero dei dipendenti e della limitatezza delle risorse disponibili, si ritiene di proporre un nuovo sistema di rilevazione della performance, che con alcuni aggiustamenti può essere adeguato alle dimensioni dell'Ente, con l'adozione di un sistema di misurazione della performance. Tale sistema è già stato illustrato nelle comunicazioni relative all'esercizio precedente a cui si fa espresso richiamo.



Allego, come di consueto alla presente, una scheda che riepiloga i dati rilevati relativamente al personale dipendente suddivisi per servizio, che ritengo possa essere utile al fine dell'adozione della Relazione sulla Performance, ma più in generale sulle risultanze del ciclo della performance suddivisa per servizio. Confermo in tal senso di aver ricevuto ampia collaborazione da parte dei responsabili e in generale da parte dei dipendenti interessati.

Ricordo inoltre che, ai sensi del comma 5 dell'art. 14 del predetto D. Lgs. 150/2009, è compito dell'O.I.V. di curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla Amministrazione. Da una ricerca effettuata presso altre Amministrazioni ho rilevato che le stesse Amministrazioni hanno disposto tale rilevazione su delega dell'O.I.V. di pertinenza. Quindi invito all'Amministrazione ad esprimersi in merito, confermando la mia disponibilità a disporre di tale delega, fornendo nel contempo anche il materiale necessario.

Rimango naturalmente a disposizione per i chiarimenti che riterrete opportuni, sempre con lo spirito collaborativo con l'Amministrazione, tenuto conto della struttura presente nell'Ente e delle risorse disponibili.

Cordiali saluti.

Galante rag. Lorenzo

