

COMUNE DI AVIANO

PROVINCIA DI PORDENONE

ANNO 2022

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Visto il D.Lgs n. 150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Considerato che: l’attuazione delle disposizioni del suddetto Decreto è diretto allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell’intera amministrazione attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;

Ricordato che: Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le “regole del gioco” che l’amministrazione ha definito ai fini dell’implementazione del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017). Tale documento dettaglia le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, le procedure di conciliazione relative all’applicazione del sistema, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Il sistema è aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione.

Tenuto conto che il comune di Aviano ai fini della misurazione e valutazione della performance, ha utilizzato l’allegato 1 al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2019-2021 ed il Regolamento sui Criteri Generali di Valutazione delle Posizioni organizzative approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 16.05.2014

Presi in esame i documenti di programmazione:

- Deliberazione del Consiglio Comunale 28 del 26 aprile 2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n.29 del 26 aprile 2022 di approvazione del Bilancio di previsione pluriennale 2022/2024;
- Deliberazione della Giunta Comunale n.74 dell’11 maggio 2022 di approvazione del PEG contabile e assegnazione delle risorse finanziarie 2022-2024 ai responsabili di servizio;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 21 dicembre 2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024.
- I Modelli di schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato;

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Preso atto che le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2022 sono:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- Rendicontazione dei risultati raggiunti;
- Applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'Ente ha garantito la misurazione e la valutazione delle performance organizzative ed individuali, come da norme e regolamenti, attraverso l'applicazione di quanto previsto all'allegato 1 al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2019-2021 e del Regolamento sui Criteri Generali di Valutazione delle Posizioni organizzative approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 16.05.2014.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2022, l'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT.

Per l'anno 2022 il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024" è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 62 del 27.04.2022.

c) Integrità dei controlli interni

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2022) la struttura competente in materia si è impegnata ad effettuare i controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.) secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interni dell'Ente.

Nello specifico:

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 31.05.2023 quale "presa d'atto del report sui controlli interni relativo agli atti del semestre 1.11.2021 -30.04.2022";
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.01.2023 quale "presa d'atto del report sui controlli interni relativo agli atti del semestre 1.05.2022 - 31.10.2022";
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 03.07.2023 quale "presa d'atto del report sui controlli interni relativo agli atti del semestre 1.11.2022 - 30.04.2023".

Considerato e preso atto della documentazione inviata e presente nella sezione "Amm.ne Trasparente" relativa al "ciclo della performance", l'Organismo Indipendente di Valutazione, suggerisce di predisporre un unico documento definito "Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance" dove descrivere le "regole del gioco" che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo della performance, documento soggetto a parere vincolante dell'OIV, emesso con frequenza annuale.

L’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base di documenti messi a disposizione dell’Amministrazione, per l’anno 2022 e non ritiene vi siano elementi che possano mettere in dubbio l’attendibilità e la correttezza dei dati e, più in generale, delle informazioni riportate; e che, relativamente alla Valutazione e Misurazione della prestazione, gli strumenti utilizzati garantiscano l’idoneità alla misurazione dell’efficienza e dell’efficacia della prestazione del personale del Comune, considerato anche il contesto in cui opera.

Padova 29/09/2023

L’O.I.V. Dott.ssa Roberta Marchiori