

ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI FONTE NUOVA (ROMA)

Verbale n. 3/2017

Il giorno 14.03.2017 alle ore 09.00 presso la sede dell'Amministrazione Comunale di Fonte Nuova (RM), si è riunito l'Organismo di Valutazione alla presenza dei componenti

Dr. Massimo CERVONI
Dr. Gianluca CALDARELLI

Presidente
Componente

Risultano assenti giustificati il Dr. Vincenzo LIMONE Componente e il Dr. Massimo IPPOLITI Componente

Preso atto che con deliberazione n. 76 del 06.10.2014 si è proceduto all'approvazione del nuovo regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Valutazione della Performance ed alla nomina dei componenti, compresa l'individuazione del Presidente;

PROCEDE

Ad incontrare il Commissario Straordinario, D.ssa Moscarella e il Segretario Generale Dr. Francesco Rossi in ordine alla consegna dell'ipotesi di una nuova graduazione dell'area delle po per l'anno 2017 e alla consegna della proposta di un regolamento comunale per la determinazione e graduazione dell'area delle po incentrato sulle differenze tra posizioni organizzative incardinate in strutture dirette da figure dirigenziali da posizioni organizzative completamente autonome ed incardinate in strutture sprovviste delle figure dirigenziali. Il regolamento dovrà prevedere anche la possibilità di graduazione delle posizioni organizzative di alta professionalità.

Gli allegati fanno parte integrante del presente verbale.

Procede, altresì, all'acquisizione delle relazioni finali redatte dai responsabili di strutture di vertice, dirigenti e incaricati di posizione organizzativa per l'anno 2016, in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione per l'anno 2016 e all'acquisizione delle valutazioni dei dipendenti operate dai suddetti responsabili nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si stabilisce di concludere il processo valutativo entro il mese di maggio 2017.

A tal fine occorre precisare che gli Enti Territoriali, Regioni, Province e Comuni, e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, per effetto di quanto previsto dall'art. 16 del dlgs n. 150/2009

sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'articolo 7, "Sistema di misurazione e valutazione della performance", del decreto legislativo n. 150/2009, per espressa previsione infatti dell'art. 16 stante il mancato rinvio del c. 2, in questi Enti non trovano applicazione le disposizioni recate dall'art. 10, "Piano della performance e Relazione sulla performance" e dall'art. 14, "Organismo indipendente di valutazione della performance".

Per gli Enti Territoriali il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del dlgs 150/2009, è sostituito dal Piano esecutivo di gestione e/o dal Piano dettagliato degli obiettivi della gestione, di cui all'art. 169 c. 3-bis del dlgs n. 267/2000, che devono risultare coerenti con gli obiettivi strategici contenuti nel D.U.P.; la fonte principale dei controlli è rappresentata dall'art. 147 dlgs 267/2000, non espressamente derogato dal dlgs n. 150/2009, che riconosce, anche a seguito della riforma apportata dall'art. 3 c.1 lett. d) del DL n. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. n. 213/2012, ampia autonomia nella configurazione degli organismi di valutazione e controllo da parte dei Comuni, l'OIV non sostituisce, nelle Amministrazioni Locali, l'Organismo di Valutazione, fermo restando che ove a suo tempo già attivato lo stesso deve trovare adeguamento alla luce delle previsioni recate dal Titolo II del dlgs n. 150/2009, autonomia confermata dal ultimo dall'art 7 c. 2 del DPR n. 105/2016.

Performance organizzativa e individuale

Le finalità del Piano della Performance sono di conseguenza assolute dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione previsti dal TUEL.

In particolare, per ogni anno sono adottati il PEG e/o PDO, il Rendiconto di Gestione e la Relazione di quest'ultimo; da tale documentazione l'Organismo di Valutazione ricava annualmente il complesso degli obiettivi dell'Ente, lo stato di attuazione (mediante una concreta azione di monitoraggio gestionale) e ne certifica l'esito.

Con riferimento alla performance organizzativa, oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti con atto di Giunta Comunale, gli ambiti su cui i responsabili devono selettivamente relazionare sono i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- Grado rilevato di soddisfazione dei destinatari dei servizi, tenendo conto del numero di segnalazioni di disservizi ricevute, verificate, risolte; delle indagini di customer satisfaction svolte.
- Azioni condotte per modernizzare e migliorare l'organizzazione, le competenze e le capacità attuative (informatizzazione, ridefinizione dei processi, piani razionalizzazione, formazione del personale)
- Grado di efficienza nell'impiego delle risorse, contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione tempi procedurali (smaltimento carichi di lavoro, riduzione/annullamento arretrati, riduzione di tempi procedurali, a parità o riduzione delle risorse impiegate (numero lavoratori))
- Azioni condotte per sviluppare le relazioni con cittadini e stakeholder (consultazioni pubbliche, notiziari o avvisi alla cittadinanza, utilizzo dei social media)

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi e in ordine alle capacità gestionali evidenziate dai responsabili di strutture di vertice per l'anno di riferimento, la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale avviene attraverso l'utilizzo del sistema di indicatori riferiti ai profili di risultato riportato nel Piano degli Obiettivi

(PEG e/o PDO) approvato con atto di Giunta Comunale e mediante assegnazione del relativo punteggio in base al vigente sistema di misurazione e valutazione, oltrechè a seguito della verifica del comportamento organizzativo desunto dalla scheda della metodologia valutativa dei responsabili di strutture di vertice.

- In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, l'Organismo di Valutazione deve rilevare un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione,
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori,
- una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei responsabili di strutture di massima dimensione e del rimanente personale.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali devono essere coerenti con le indicazioni contenute nella metodologia di misurazione e valutazione della performance.

Si dispone che copia del presente verbale sia trasmessa al Commissario Straordinario e al Segretario Generale per gli eventuali provvedimenti di competenza.

Dopo approfondita discussione l'Organismo di Valutazione termina i propri lavori alle ore 10.30 e si aggiorna a data da destinarsi.

Letto, confermato e sottoscritto

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo CERVONI	Presidente
Dr. Gianluca CALDARELLI	Componente
Dr. Massimo IPPOLITI	Componente

Firmato in originale