

COMUNITA' MONTANA DEL GENNARGENTU - MANDROLISAI

(Provincia di Nuoro)

Organismo Indipendente di Valutazione sub. Ambito b)

(nominato con delibera della giunta esecutiva n.4 del 3/2/2021)

COMUNE di ORTUERI

Verbale n. 3 per l'anno 2022

Il giorno ventisette del mese di agosto dell'anno 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dott. Gilberto Ambotta procede con

la proposta valutativa delle attività di performance dei titolari di P.O. per l'esercizio 2021

L'OIV del Comune di Sorgono, per la valutazione delle performance dell'esercizio finanziario 2021 ha preso preliminarmente atto:

- a. della delibera della Giunta Esecutiva della Comunità Montana del Gennargentu-Mandrolisai n. n.4 del 3/2/2021 di nomina ad OIV;
- b. dei Decreti Legislativi n. 150/2009 e n. 74/2017, normative di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- c. della deliberazione di G.C. n. 34 del 26/11/2019 avente ad oggetto "*Approvazione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. Art. 7 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.*";
- d. i provvedimenti sindacali di nomina dei responsabili: Area Finanziaria Corongiu Rosalba Istruttore Direttivo Contabile n. 2 del 19.02.2020; Area Amministrativa Carta Francesco Sindaco 6 del 08.06.2019; Area Tecnica Pusceddu Stefano Assessore 10 del 01.06.2020;

La valutazione ha riguardato solo la dipendente dell'Area Finanziaria - Corongiu Rosalba Istruttore Direttivo Contabile, mentre per le Aree Amministrativa e Area Tecnica, assegnate rispettivamente al Sindaco ed all'Assessore sono stati valutati solo i risultati sugli obiettivi;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i responsabili di Area titolari della P.O oggetto di valutazione è la seguente:

- deliberazione della C.C. n. 5 del 13/04/2021 di approvazione del documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2021/2023;
- deliberazione del C.C. n. 6 del 13.04.2021 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- deliberazione della G.C. n. 27 del 05/05/2021 di approvazione del Piano Performance per l'anno 2021;
- deliberazione della G.C. n. 63 del 13/08/2021 di modifica al Piano Performance per l'anno 2021;
- relazioni dei Responsabili di Area;
- relazione positiva al rendiconto esercizio 2021 dell'Organo di Revisione rag. Michele Raimondo Mura, acclarata al prot. 3283 del 7/7/2022;

I criteri di valutazione annuale 2021 dei Responsabili di Area sono quelli definiti dall'ente con deliberazione di G.C. n. 34 del 26/11/2019 avente ad oggetto “*Approvazione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. Art. 7 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.*”;

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dall'OIV per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2021.

Per la valutazione dell'esercizio 2021 ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in tre fasi:

Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti;

Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;

Fase c) Valutazioni.

Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti e metodi di valutazione esistente approvata con la deliberazione di G.C. n. 34 del 26/11/2019 avente ad oggetto “*Approvazione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. Art. 7 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.*”;

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2021. L'OIV si è concentrato in particolare sulle deliberazioni della G.C. n. 27 del 05/05/2021 di approvazione del Piano Performance per l'anno 2021 e deliberazione della G.C. n. 63 del 13/08/2021 di modifica al Piano Performance per l'anno 2021;

Accanto ai citati atti amministrativi, l'OIV ha stabilito di chiedere le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili di Servizio.

L'OIV ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G. e alla verifica della documentazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;
- Controlli interni.

Fase c) Valutazioni.

La terza e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. L'OIV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. (Responsabili di Area) alla luce degli elementi economico-finanziari, del rispetto dei principi sulla trasparenza, sulla “spending review”, sui controlli amministrativi, alle informazioni ed atti propedeutici all'avvio del processo di valutazione.

Grazie al lavoro effettuato, l'OIV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2021;

In considerazione delle condizioni ambientali, alle dimensioni dell'ente, agli innumerevoli adempimenti a cui è soggetto, ed alla scarsità di risorse umane l'OIV afferma che l'attività è stata complessivamente positiva, con interventi sufficientemente efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale.

Concluse le fasi precedenti, l'OIV:

- ✓ dà atto che tutti gli obiettivi programmati per l'anno 2021 sono stati quasi pienamente raggiunti;

- ✓ rileva la sostanziale correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;

Corongiu Rosalba - Area Finanziaria - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese dell'organo di indirizzo. L'OIV dopo ampia valutazione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione giuridico/amministrativa e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

Sindaco Carta Francesco - Area Amministrativa - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese dell'organo di indirizzo. L'OIV dopo ampia valutazione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione giuridico/amministrativa e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

Assessore Pusceddu Stefano - Area Tecnica - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese dell'organo di indirizzo. L'OIV dopo ampia valutazione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione giuridico/amministrativa e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

La Valutazione dell'unico Responsabile di Area dipendente titolare di P.O. si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti con deliberazione di G.C. n. 137 del 25/09/2018 avente ad oggetto "Approvazione Nuovo Sistema di valutazione e misurazione della Performance adeguato al D.Lgs n. 74/2017", secondo le schede di valutazione allegate, che costituiscono la proposta di valutazione dell'OIV per l'annualità 2021, facendone parte integrante e sostanziale, mentre per gli Amministratori Responsabili di Area la valutazione ha riguardato esclusivamente la sezione II) raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

L'OIV raccomanda inoltre quanto segue:

1. L'obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente", oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;
2. Di essere informato sull'utilizzo delle Risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate per le politiche del personale, sul rispetto dei limiti di spesa previsti dalle varie normative in materia di personale, tra cui il D.L. 78/2010 e la spending review.
3. Riguardo il ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi nonché dei relativi indicatori di risultato, che devono essere misurabili e prevedere un target chiaro o un miglioramento rispetto ad uno standard, un livello qualitativo atteso o ad un benchmark;
4. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;

5. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corrruzione si chiede di darne sistematica attuazione, prevedendo un'adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in “Amministrazione Trasparente”, rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti;
6. Per quanto attiene alla performance organizzativa ed in generale la sfera dei comportamenti è necessario sviluppare una maggiore attitudine al lavoro di gruppo, migliorare l'area delle relazioni, la collaborazione con i colleghi Responsabili di Area per l'integrazione delle procedure informatiche e per l'ottimizzazione in genere dei procedimenti che interessano più unità organizzative/utenti; è atteso un personale miglioramento nell'utilizzo degli strumenti informatici;
7. Di effettuare più riunioni periodiche con il personale gestito, per condividere e conoscere lo stato di avanzamento degli obiettivi, improntare una metodologia lavorativa basata sulla cultura del risultato e sul lavoro di squadra (piuttosto che sul mero e formale adempimento), nonché per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;
8. Di procedere all'acquisizione dell'indagine di soddisfazione da parte dei cittadini utenti come previsto dal Sistema di misurazione;
9. Prima di procedere alla liquidazione dei risultati ad approvare la relazione finale sulle performance e obiettivi 2021;

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Sindaco e Segretario Comunale per quanto di competenza.

l'OIV del sub. Ambito B)

(dott. Gilberto Ambotta)