

COMUNE DI ARBA - PROVINCIA DI PORDENONE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2018

La validazione della relazione sulla performance da parte dell’OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell’anno precedente) attraverso la verifica della comprensibilità, della conformità e dell’attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

La validazione è l’atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Preso atto della Delibera di Giunta Comunale n. 85 datata 14/12/2018 con la quale è stato approvato e definito il Piano delle Risorse e degli Obiettivi relativo al anno 2018 e sono state assegnate ai Responsabili dei Servizi titolari delle Posizioni Organizzative le relative risorse per il medesimo anno;

Preso atto delle Linee programmatiche per il mandato amministrativo 2014 -2019 approvate con deliberazione consiliare n. 8 del 10/06/2014;

Preso atto DUP 2018/2020 (approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 28/02/2018). Documento che recepisce le priorità dell’azione amministrativa a livello triennale, strettamente collegato al bilancio di previsione pluriennale 2018-2020, delinea gli obiettivi generali articolati per programma.

Preso atto Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.)2018 (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 43 in data 16/05/2018 di assegnazione dotazioni finanziarie ai responsabili titolari di P.O.;

Preso atto Piano Dettagliato degli Obiettivi 2018 (approvato con delibera di Giunta Comunale come sopra riportato).

Presi in esame i documenti “Relazione degli obiettivi raggiunti durante l’anno 2019” per:

- I settori: Lavori Pubblici, Manutenzione e Urbanistica ed Edilizia Privata
- Servizio Finanziario

e che gli stessi costituiscono lo strumento mediante il quale l’Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell’anno considerato e conclude il ciclo delle performance.

Visto il Bilancio di Previsione 2019 – Piano Risorse ed Obiettivi – Piano delle Performance 2018 adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 85 datata 14/12/2018;

Preso atto che nelle “Relazioni sugli obiettivi raggiunti nell’anno 2018”:

- Si dà evidenza dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse;
- I contenuti della stessa tengono in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione;
- Sotto il profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata leggibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti e partecipazione;

Preso atto:

- Dell'approvazione del "Regolamento per la Disciplina dei Controlli Interni, con Delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 24 gennaio 2013;
- Della relazione predisposta dal Segretario comunale Prot. 1389 del 14/03/2018.

Si ritengono acquisiti i prescritti pareri di regolarità tecnica, nonché di regolarità contabile, ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Considerato che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di tutti i documenti /dati richiesti e messi a disposizione delle Amministrazione, nonché gli accertamenti ritenuti opportuni e di tutti gli elementi emersi durante il monitoraggio finale;

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ritiene che l'azione svolta nel 2018 meriti un giudizio positivo, conseguenza, non solo delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti, ma anche dell'atteggiamento proattivo con cui sono state affrontate e gestite le criticità.

La documentazione è depositata presso l'Ufficio del Servizio Gestione del Personale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

VALIDA la Relazione sulla Prestazione anno 2018.

Invita il Comune a pubblicare, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e del D.lgs. 33/2013, la Relazione sulla Prestazione/Performance 2019 ed il presente atto di validazione, sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Padova, 18/01/2021

L' O.I.V. Roberta Dott.ssa Marchiori

COMUNE DI ARBA

PROVINCIA DI PORDENONE

VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

ANNO 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Visto il D.Lgs n. 150/2009 (così modificato dall'art. 11 comma 1 lett. C n. 3 D.lgs. 25 maggio 2017 n. 74.

Preso atto della delibera Consiglio Comunale 85 datata 14/12/2018, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2018;

Preso atto, altresì, la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 16.05.2018 con la quale si è provveduto all'attribuzione delle risorse ai responsabili incaricati di P.O. per l'esercizio 2018 e che la stessa va integrata con il "Piano della Performance";

Visto il Piano della performance 2018 allegato alla sopramenzionata deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Viste le Schede per l'attribuzione dell'Indennità di Risultato per le P.O. e le relative "Relazioni degli obiettivi raggiunti durante l'anno 2018";

Preso atto che, accanto alle disposizioni di carattere nazionale, si è affiancata la normativa regionale e più precisamente l'art. 6 della L.R. 16/2010 che prevede che:

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del C.U. del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottino progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

2. Per le finalità di cui al comma 1 le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:

- a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;
- b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla

Dott.ssa Roberta Marchiori
Consulente di Direzione – Organizzazione d'Impresa
Organismo Indipendente di Valutazione

Iscritta nell'Elenco Nazionale presso il Dip. della Funzione Pubblica (Id 695)

*O.I.V. nominato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale
delle Valli e Dolomiti Friulane n.37 del 27/05/2020*

partecipazione dei cittadini.

3. Gli obiettivi strategici ed operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Preso atto che:

- Il Piano delle Performance e il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2018 è stato redatto in conformità al disposto D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 (cosiddetto decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché degli artt. 165, comma 9, e 169 del D.lgs. n. 267/2000 allo scopo anche di individuare uno schema di definizione ed adozione del sistema di misurazione e valutazione delle Performance organizzativa ed individuale;
- I punti 1, 2 e 3 sono relativi alla descrizione del sistema ed al processo ed ineriscono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- La scheda di valutazione dei titolari di P.O. è effettuata dal Sindaco, in assenza, dal Segretario comunale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- La performance individuale che dà diritto alla retribuzione di risultato è determinata sulla base di specifiche disposizioni.

Considerato che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base di tutti i documenti /dati richiesti e messi a disposizione dell'Amministrazione, non si ritiene vi siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e, più in generale, delle informazioni riportate.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, prende atto del grado di raggiungimento degli obiettivi, raggiunti e rilevabili dalle schede esaminate ed analizzate con il responsabile designato, per i dipendenti incaricati di P.O. nelle Aree: Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni e Urbanistica ed Edilizia privata - servizio Finanziario e pone il proprio parere favorevole al SMVP adottato per l'anno 2018 con il suggerimento di valutare la possibilità della predisposizione di un Documento che espliciti il SMVP in modo più strutturato ed organico.

L'assegnazione del grado percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, messo in relazione alla pesatura degli stessi, è riassunta nelle schede di valutazione validate, che sono depositate agli atti dell'ufficio.

Padova 18/01/2021

L'O.I.V. Dott.ssa Roberta Marchiori

COMUNE DI ARBA - PROVINCIA DI PORDENONE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2019

La validazione della relazione sulla performance da parte dell’OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell’anno precedente) attraverso la verifica della comprensibilità, della conformità e dell’attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

La validazione è l’atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Preso atto della Delibera di Giunta Comunale n. 75 datata 05/12/2019 con la quale è stato approvato e definito il Piano delle Risorse e degli Obiettivi relativo al anno 2019 e sono state assegnate ai Responsabili dei Servizi titolari delle Posizioni Organizzative le relative risorse per il medesimo anno;

Preso atto delle Linee programmatiche per il mandato amministrativo 2019 -2024 approvate con deliberazione consiliare n. 19 del 17/06/2019;

Preso atto del DUP 2019/2021 (approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 25/03/2019). Documento che recepisce le priorità dell’azione amministrativa a livello triennale, strettamente collegato al bilancio di previsione pluriennale 2019-2021, delinea gli obiettivi generali articolati per programma.

Preso atto del Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.) 2019 (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 42 in data 24/06/2019 con la quale si è provveduto all’attribuzione delle risorse ai responsabili incaricati di P.O. per l’esercizio 2019 e che la stessa va integrata con il “Piano della Performance”;

Preso atto del Piano Dettagliato degli Obiettivi 2019 (approvato con delibera di Giunta Comunale come sopra riportato).

Presi in esame i documenti “Relazione degli obiettivi raggiunti durante l’anno 2019” per:

- I settori: Lavori Pubblici, Manutenzione e Urbanistica ed Edilizia Privata
- Servizio Finanziario

e che gli stessi costituiscono lo strumento mediante il quale l’Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell’anno considerato e conclude il ciclo delle performance.

Visto il Bilancio di Previsione 2019 – Piano Risorse ed Obiettivi – Piano delle Performance 2019 adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 75 datata 05/12/2019;

Dott.ssa Roberta Marchiori
Consulente di Direzione – Organizzazione d'Impresa
Organismo Indipendente di Valutazione

Iscritta nell'Elenco Nazionale presso il Dip. della Funzione Pubblica (Id 695)

O.I.V. nominato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale
delle Valli e Dolomiti Friulane n.37 del 27/05/2020

Preso atto che nelle “Relazioni sugli obiettivi raggiunti nell’anno 2019”:

- Si dà evidenza dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse;
- I contenuti della stessa tengono in considerazione le caratteristiche specifiche dell’amministrazione;
- Sotto il profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata leggibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti e partecipazione;

Preso atto:

- Del “Verbale di Deliberazione della giunta comunale n 2/2020”,
- Dell’approvazione del “Regolamento per la Disciplina dei Controlli Interni, con Delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 24 gennaio 2013,
- Della relazione predisposta dal Segretario comunale Prot. 355 del 27/01/2020,

Si ritengono acquisiti i prescritti pareri di regolarità tecnica, nonché di regolarità contabile, ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Considerato che l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di tutti i documenti /dati richiesti e messi a disposizione delle Amministrazione, nonché gli accertamenti ritenuti opportuni e di tutti gli elementi emersi durante il monitoraggio finale;

L’Organismo Indipendente di Valutazione, ritiene che l’azione svolta nel 2019 meriti un giudizio positivo, conseguenza, non solo delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti, ma anche dell’atteggiamento proattivo con cui sono state affrontate e gestite le criticità.

La documentazione è depositata presso l’Ufficio del Servizio Gestione del Personale.

L’Organismo Indipendente di Valutazione

VALIDA la Relazione sulla Prestazione anno 2019.

Invita il Comune a pubblicare, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e del D.lgs. 33/2013, la Relazione sulla Prestazione/Performance 2019 ed il presente atto di validazione, sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.

Padova, 18/01/2021

L’ O.I.V. Roberta Dott.ssa Marchiori

COMUNE DI ARBA

PROVINCIA DI PORDENONE

VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

ANNO 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Visto il D.Lgs n. 150/2009 (così modificato dall'art. 11 comma 1 lett. C n. 3 D.lgs. 25 maggio 2017 n. 74).

Preso atto della delibera Consiglio Comunale n. 7 del 25.03.2019, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2019/2021 e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);

Preso atto, altresì, della deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 24.06.2019 con la quale si è provveduto all'attribuzione delle risorse ai responsabili incaricati di P.O. per l'esercizio 2019 e che la stessa va integrata con il "Piano della Performance";

Visto il Piano della performance 2019 allegato alla sopramenzionata deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Viste le Schede per l'attribuzione dell'Indennità di Risultato per le P.O. e le relative "Relazioni degli obiettivi raggiunti durante l'anno 2019";

Preso atto che, accanto alle disposizioni di carattere nazionale, si è affiancata la normativa regionale e più precisamente l'art. 6 della L.R. 16/2010 che prevede che:

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del C.U. del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottino progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

2. Per le finalità di cui al comma 1 le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:

a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la

Dott.ssa Roberta Marchiori
Consulente di Direzione – Organizzazione d'Impresa
Organismo Indipendente di Valutazione

Iscritta nell'Elenco Nazionale presso il Dip. della Funzione Pubblica (Id 695)

O.I.V. nominato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale
delle Valli e Dolomiti Friulane n.37 del 27/05/2020

pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

3. Gli obiettivi strategici ed operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Preso atto che:

- Il Piano delle Performance e il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2019 è stato redatto in conformità al disposto D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 (cosiddetto decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché degli artt. 165, comma 9, e 169 del D.lgs. n. 267/2000 allo scopo anche di individuare uno schema di definizione ed adozione del sistema di misurazione e valutazione delle Performance organizzativa ed individuale;
- I punti 1, 2 e 3 sono relativi alla descrizione del sistema ed al processo ed ineriscono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione d
-
- ella retribuzione di risultato;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- La scheda di valutazione dei titolari di P.O. è effettuata dal Sindaco, in assenza, dal Segretario comunale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- La performance individuale che dà diritto alla retribuzione di risultato è determinata sulla base di specifiche disposizioni.

Considerato che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base di tutti i documenti /dati richiesti e messi a disposizione dell'Amministrazione, non si ritiene vi siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e, più in generale, delle informazioni riportate.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, prende atto del grado di raggiungimento degli obiettivi, raggiunti e rilevabili dalle schede esaminate ed analizzate con il responsabile designato, per i dipendenti incaricati di P.O. nelle Aree: Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni e Urbanistica ed Edilizia privata - servizio Finanziario e pone il proprio parere favorevole al SMVP adottato per l'anno 2019 con il suggerimento di valutare la possibilità della predisposizione di un Documento che espliciti il SMVP in modo più strutturato ed organico.

L'assegnazione del grado percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, messo in relazione alla pesatura degli stessi, è riassunta nelle schede di valutazione validate, che sono depositate agli atti dell'ufficio.

Padova 18/01/2021

L'O.I.V. Dott.ssa Roberta Marchiori