



Comune di Battaglia Terme

Provincia di Padova

Organismo di Valutazione

Verbale n. 6 per l'anno 2015

L'anno duemilaquindici (2015), addì ventisei (27) del mese di novembre (11), l'Organismo di Valutazione, procede con la

Proposta di valutazione attività 2014

Relazione attività 2014

L'Organismo di Valutazione del Comune di Battaglia Terme, nominato con decreto sindacale n. 4 del 30/01/2015, con il compito di effettuare anche la valutazione per l'esercizio 2014,

ha preso preliminarmente atto:

- a) del D.Lgs. n. 150/2009, normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- b) della deliberazione di G.C. n. 91 del 27/12/2013 avente ad oggetto "Approvazione regolamento per la misurazione, valutazione, trasparenza, della performance";
- c) dei decreti di nomina di nomina dei Responsabili di Settore;

In riferimento alla valutazione dei quattro Responsabili dei Settori incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2014, il Organismo ha effettuato n. 1 seduta (25/08/2015) con acquisizione anche successiva di relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti:

- 1) dott. **Merlin Adio** – Responsabile Area 1[^] e 2[^] – **Affari Generali e Contabile** - decreto sindacale n: 2/2014 del 28/05/2014;
- 2) geom. **Minelle Diego** – Responsabile Area 3[^] - **Tecnica** - decreto sindacale n: 2/2014 del 28/05/2014;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i quattro settori oggetto di valutazione è la seguente:

- Deliberazione della G.C. n. 7 del 18/03/2014, di armonizzazione dei sistemi contabili: esercizio provvisorio 2014 – riclassificazione bilancio pluriennale 2013-2015 ex D. Lgs. 118/2011 – Peg provvisorio – Linee di indirizzo per la gestione 2014/2016;
- Deliberazione della G.C. n. 86 del 18/09/2014, di approvazione schemi di bilancio di previsione 2104, RPP e bilancio pluriennale 2014/2016;
- Deliberazione del C.C. n.39 del 18/10/2014, di approvazione bilancio di previsione 2014/2016, Documento Unico di Programmazione 2014/2016;
- Il Rendiconto della gestione;
- Le relazioni dei Responsabili delle due Aree;

La metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con deliberazione giunta n. 91 del 27/12/2013. L'ente si è dotato di una metodologia di valutazione che, pur presentando una serie di problemi aperti, appare utile ad assicurare i principi di conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione dei parametri e la trasparenza del processo di valutazione così come stabili dalla legge, precisando che il OdV in precedenza aveva evidenziato la necessità di adeguare lo strumento di misurazione.

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal Organismo per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2014.

Tenuto conto che il predetto Organismo è stato nominato con decreto sindacale n. 4 del 30/01/2015 e per il 2014, ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi:

- Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti;
- Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;
- Fase c) Audizioni;
- Fase d) 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 esistenti. Per il 2014 l'Amministrazione con deliberazione della deliberazione di G.C. n. 91 del 27/12/2013 avente ad oggetto "Approvazione regolamento per la misurazione, valutazione, trasparenza, della performance";

Il Organismo dovendo lavorare su dati a consuntivo sulle attività svolte, e non potendo rilevare oggi per allora le fasi procedurali riferite all'esercizio come previsto dalla metodologia, si è avvalso nell'esplicitazione di alcuni indicatori, del colloquio avuto con il Sindaco.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune del 2014. Il Organismo si è concentrato in particolare sulla deliberazione della G.C. n. 7 del 18/03/2014, di armonizzazione dei sistemi contabili: esercizio provvisorio 2014 – riclassificazione bilancio pluriennale 2013-2015 ex D. Lgs. 118/2011 – Peg provvisorio – Linee di indirizzo per la gestione 2014/2016; la deliberazione della G.C. n. 86 del 18/09/2014, di approvazione schemi di bilancio di previsione 2104, RPP e bilancio pluriennale 2014/2016; la deliberazione del C.C. n.39 del 18/10/2014, di approvazione bilancio di previsione 2014/2016, Documento Unico di Programmazione 2014/2016 e sugli atti di nomina dei Responsabili di Area.

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

L'Organismo di valutazione ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel piano delle performance e degli obiettivi 2014.

Fase c) Audizioni

La terza fase del lavoro del Organismo ha riguardato le audizioni: l'OdV per assicurare al meglio la trasparenza del processo di valutazione, contestualizzando la *performance* delle posizioni organizzative nel quadro generale dell'attività amministrativa, ha deciso di procedere con delle audizioni dei singoli Responsabili, avente ad oggetto l'attività relativa alla annualità 2014, in particolare:

- 1) P.O. Responsabile dott. *Merlin Adio* – **Responsabile Area 1[^] e 2[^] – Affari Generali e Contabile** – I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: Amministrativi ed AA.GG. – Finanziari – Programmazione – Bilancio - Tributi.
- 2) P.O. Responsabile geom. *Minelle Diego* – **Responsabile Area 3[^] - Tecnica** - I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: Tecnici – Gestione del territorio – Ecologici – Lavori pubblici – Edilizia privata – Urbanistica - Arredo urbano.

Le audizioni sono servite, oltre a verificare la concreta attività posta in essere per l'anno 2014, per comprendere al meglio il lavoro dei singoli responsabili e le difficoltà ambientali e di contesto (amministrative, economiche, tecniche, di gestione etc..). Il Organismo ritiene la metodologia delle audizioni molto positiva in quanto contribuisce a fornire un quadro di valutazione dettagliato e preciso, non solo sull'attività realizzata, ma anche sulle capacità organizzativa, tecnico-amministrative del dipendente.

Fase d) Valutazioni

La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il Organismo ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati da un'analisi documentale e delle audizioni con gli stessi. Grazie al lavoro effettuato, il Organismo ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2014, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Area sia stata positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

- 1) P.O. Responsabile dott. *Merlin Adio* – **Responsabile Area 1[^] e 2[^] – Affari Generali e Contabile** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il OdV dopo ampia discussione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico ricoperto, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione normativa/amministrativa/contabile esprime una valutazione di discreto livello.
- 2) P.O. Responsabile geom. *Minelle Diego* – **Responsabile Area 3[^] - Tecnica** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il OdV dopo ampia discussione 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 e contigenza ambientale esprime una valutazione di buon livello.

La Valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione che costituiscono la proposta di valutazione dell'Organismo per l'annualità 2014 e vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale.

La Valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti dalla G.C. n. 91 del 27/12/2013, avente ad oggetto "Approvazione regolamento per la misurazione, valutazione, trasparenza, della performance", secondo le schede di valutazione allegate che, costituiscono la proposta di valutazione del OdV per l'annualità 2014.

Le criticità sollevate anche nei colloqui con i responsabili di settore ed emerse nel corso del lavoro fanno riferimento per lo più al rapporto tra indirizzi e priorità dettate dall'Amministrazione e gestione concreta da parte dei suddetti responsabili. In particolare, anche sulla concreta esperienza quotidiana, si segnalano per tutte le posizioni organizzative, una serie di problematiche: la difficoltà di contemperare esigenze e priorità politico-amministrative rispetto al quotidiano andamento del lavoro degli uffici e alla loro implementazione.

Queste criticità fanno riferimento ha problemi organizzativi e interazionale maggiormente incisive: una possibilità appare quella di istituzionalizzare conferenze di servizi interni, tematiche specifiche sui singoli problemi o materie a cui partecipano dirigenti, amministratori e capi settore, nelle quali vengano scandagliate le questioni sul tappeto e si confrontano possibili soluzioni.

L'istituzionalizzazione della conferenza di servizio potrebbe in parte sopperire alle criticità evidenziate anche grazie ad un accrescimento del livello di partecipazione/responsabilizzazione con conseguente maggiore impulso propositivo nei processi decisionali dell'ente.

Elaborare un nuovo percorso sinergico e partecipato di *decision making* creerebbe una vera squadra che pur mantenendo la distinzione tra indirizzi e gestione, migliorerebbe la performance dell'ente.

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

Il Organismo di Valutazione raccomanda inoltre quanto segue:

1. di dedicare la massima attenzione al Ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi, nonchè 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; è necessario migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati; 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; al fine di garantire il rispetto delle norme in materia di anti-corrruzione, osservando i tempi di conclusione dei procedimenti; per quando 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; 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;

2. di essere informato circa l'utilizzo del lavoro flessibile da parte della struttura;
3. 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.
4. di dedicare la massima attenzione al Ciclo della performance con una maggiore attenzione alla 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; è necessario migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati; in relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corruzione; si raccomanda di darne sistematica attuazione, prevedendo un' adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, all'aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti; al fine di garantire il rispetto delle norme in materia di anti-corruzione, osservando i tempi di conclusione dei procedimenti; per quando 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; 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;

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali del OdV e trasmesso al segretario per l'esecuzione degli adempimenti riportati nei confronti delle P.O., ed al Sindaco.

Letto, confermato e sottoscritto

Il OdV

Gilberto AMBOTTA


