

All'O.I.V.  
dott. Vittorio Pella  
e-mail: vittoriopella@gmail.com

OGGETTO: relazione sulla prestazione anno 2020.

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata innanzitutto dall'art. 9 della Legge regionale n. 16/2010 il cui comma 1 recita:

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano 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. 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 ed 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.

Tale relazione deve essere validata dall'O.I.V. e la validazione positiva è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti previsti dalla legge e dal contratto collettivo regionale di lavoro.

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D. Lgs. 150/2009 va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale.

Più in particolare, gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, il DUP, il Piano Esecutivo di Gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi per il Sistema di valutazione della performance.

Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'Ente. La valutazione della performance dell'Ente è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo come sopra specificati.

Sulla base di quanto sopra esposto, costituiscono complessivamente il Sistema di valutazione della performance di questo Comune relativamente all'anno 2020 i seguenti documenti di programmazione:

- la delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 26/11/2019 di approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2020/2022;

- la delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 11/03/2020 di approvazione del bilancio di previsione 2020/2020;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 07/08/2020 avente ad oggetto “Approvazione Piano Risorse ed Obiettivi (PRO) per l’anno 2020” contenente anche il Piano della Performance quale strumento analitico della gestione economico finanziaria dell’Ente per il 2020, affidando gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni necessarie, finanziarie, strumentali e di personale, ai responsabili di settore.

La presente Relazione sulla Performance costituisce adempimento a quanto previsto dal comma 2, lett. b) dell’art. 6 della L.R. 16/2010 sopra indicato e costituisce la naturale prosecuzione di quanto contenuto nei documenti di programmazione sopra richiamati, trovando significato nelle relazioni redatte da ciascun responsabile di servizio.

Essa viene sottoposta alla validazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell’Ente.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all’erogazione del premio di risultato a dipendenti e Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa. Con l’atto di validazione, l’O.I.V. infatti attesta l’attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell’applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge. Verifica, in particolare, che il premio di risultato venga erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l’applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa previste nel Sistema di misurazione della Performance adottato dall’Ente e che prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

### **Il contesto esterno di riferimento.**

Con riferimento al contesto esterno, va evidenziata la specialità del Friuli Venezia Giulia, regione a statuto speciale, dotata di competenze legislative primarie che consentono una diversa regolamentazione di molteplici aspetti legati alla operatività dei comuni. Per quanto qui interessa, rilevano in particolare le norme di riforma in tema di ordinamento degli enti locali approvate nell’attuale legislatura regionale, come la L.R. 26/2014 di riordino del sistema Regione – Autonomie locali, la L.R. 18/2015 in tema di riforma della finanza locale e la L.R. 18/2016 in tema di pubblico impiego.

### **Il contesto interno di riferimento.**

La struttura organizzativa nell’anno 2020 è quella approvata con la deliberazione giuntale n. 58 del 09/08/2019 ed è quella di seguito riportata; si riportano, altresì, distinti per Area, gli obiettivi assegnati con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 07/08/2020 avente ad oggetto “Approvazione Piano Risorse ed Obiettivi (PRO) per l’anno 2020”.

AREA AMMINISTRATIVA	AFFARI GENERALI 1-Affidamento appalto confezionamento, fornitura e consegna di pasti per il servizio di assistenza domiciliare in favore di persone appartenenti al comune di Doberdò del Lago. Periodo 01/04/2020-31/03/2025.
---------------------	---

	<p>2-Gestione ed espletamento del concorso pubblico per un dipendente cat. C1 area amministrativa.</p> <p>3-Gestione progetti L.38/2001: “attività di interpretariato durante le sedute del consiglio comunale” e “attività di traduzione di atti e documenti dell’amministrazione comunale” .</p> <p>4-Pulizia straordinaria e sanificazione locali comunali a causa dell’emergenza Covid 19 -</p> <p>SERVIZI DEMOGRAFICI</p> <p>5-Gestione informatizzata fascicoli elettorali correnti e pregressi</p> <p>6-Gestione del pubblico e accessi al municipio in fase emergenziale a causa del COVID-19</p>
AREA FINANZIARIA	<p>1-Affidamento della gestione del Servizio di Tesoreria comunale in scadenza al 31/12/2020</p> <p>2-Riclassificazione inventario</p> <p>3-Supporto al Segretario Comunale per incarichi legali</p>
AREA TECNICO MANUTENTIVA	<p>1-Monitoraggio pratiche edilizie (anni 2016)</p> <p>2-Verifica dei monitoraggi relativi alle pratiche edilizie (2012)</p> <p>3-Supporto al Segretario Comunale per Incarichi legali</p> <p>4-Aggiornamento inventario attrezzature.</p>
TRIBUTI : Area gestita con convenzione tra i Comuni di Sagrado e Doberdò del Lago – responsabile gestito e valutato dal Comune capofila. Addetta valutata al 50%, restante in area finanziaria	<p>1-IMU predisposizione ed invio bollettazione, assistenza allo sportello</p> <p>2-TARI predisposizione ed invio bollettazione, assistenza allo sportello</p> <p>3-IMU – TASI – TARI verifica pagamenti ed emissione avvisi di accertamenti</p>
POLIZIA MUNICIPALE Area gestita con convenzione tra vari Comuni di cui S.Canizan d’Isonzo è capofila - responsabile gestito e valutato dal Comune capofila. Addetta valutata da Doberdo’.	<p>1-30 servizi pattuglia per controlli O.P. emergenza Coronavirus</p> <p>2-10 servizi controllo autovelox e autotrasporto</p>

La responsabilità di ognuno dei servizi sopra indicati è affidata ad un dipendente di categoria D titolare di posizione organizzativa.

**La dotazione organica** di n. 11 posti di personale di ruolo alla data del 01.01.2020 era costituita dalle seguenti presenze effettive:

Categoria	donne	uomini	totale
D	3	-	3
C	3	-	3
PLA	1	-	1
B	-	2	2
A	1	-	1
<b>TOT</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

**La dotazione organica** alla data del 31.12.2020 era la seguente:

Categoria	donne	uomini	totale
D	3	-	3
C	4	-	4
PLA	1	-	1
B	-	2	2
A	1	-	1
<b>TOT</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Dal 01/07/2019 è in servizio n. 1 unità di personale (cat. C1) a tempo determinato assunto con fondi L.38.

Nel corso del 2020 si sono registrate le seguenti variazioni:

- n. 1 unità di personale (cat. C) assunta tramite concorso in data 01/11/2020.

### **I risultati raggiunti.**

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e di obiettivi individuali assegnati per l'anno 2020 è contenuta nelle relazioni dei responsabili di servizio, allegate quale parte integrante alla presente relazione.

Il ciclo della performance fornisce l'opportunità di avere una indicazione di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in relazione al programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento. I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono quindi l'amministrazione con gli strumenti di programmazione, l'OIV che svolge un ruolo di monitoraggio e propone la valutazione ed i titolari di posizione organizzativa. Si sottolinea tuttavia che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti, ma deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla conoscenza quotidiana dell'attività svolta dal valutato nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi: è fondamentale in tal senso il ruolo del Segretario comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

A tale ultimo proposito si ricorda che nell'anno 2020 la funzione di Segretario comunale è stata svolta a scavalco dal sottoscritto Segretario generale.

Gli obiettivi operativi (intesi come gli obiettivi specifici assegnati ai singoli servizi con il PRO), sono individuati in coerenza con gli obiettivi strategici dell'ente e sono illustrati e sviluppati attraverso l'ausilio di apposite schede che riportano:

CENTRO DI RESPONSABILITÀ E CENTRO DI COSTO al quale viene attribuito l'obiettivo;

SOGGETTO RESPONSABILE dell'obiettivo;

NUMERO IDENTIFICATIVO dell'obiettivo e DENOMINAZIONE SINTETICA

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

INIZIO E FINE ATTIVITÀ

VERIFICA

RISULTATO CONSEGUITO, EVENTUALE SCOSTAMENTO E MOTIVI

Il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al risultato prefissato serve poi a correlare la performance delle unità organizzative del Comune alle prestazioni individuali, al fine della corresponsione dei premi di risultato ai dipendenti e ai responsabili di Servizio. Più in particolare, la valutazione dei Responsabili viene effettuata prendendo in considerazione i comportamenti

organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

I criteri sono i seguenti:

Quota fattore comportamentale

- 1) apporto professionale specifico
- 2) capacità di gestire il ruolo in intersettorialità
- 3) puntualità negli adempimenti
- 4) capacità di raffronto con la struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso.

Quota risultato:

La valutazione dei risultati avviene a seguito della validazione da parte dell'OIV della relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

Le relazioni **allegate, predisposte dai responsabili di Servizio**, costituiscono dunque il contenuto centrale del presente atto e sono oggetto di analisi da parte del competente Organismo Indipendente di Valutazione che ha così modo di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in quanto consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun Servizio in cui è strutturato l'Ente in relazione appunto agli specifici obiettivi assegnati.

Le schede di valutazione concernenti i comportamenti organizzativi dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa verranno trasmesse all'OIV, al fine di consentire allo stesso di proporre all'Amministrazione la conseguente valutazione, a conclusione del processo di valutazione tuttora in corso.

### **Gli istituti incentivanti del personale dipendente.**

Per quanto concerne l'applicazione degli istituti che il contratto di lavoro destina alla c.d. "produttività" dei dipendenti, gli istituti in discorso sono i seguenti:

- Somme destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- Produttività collettiva e individuale

Tale istituti sono stati disciplinati all'interno del contratto decentrato aziendale sottoscritto nell'anno 2009 che, da un lato, ha introdotto il sistema permanente di valutazione che viene utilizzato anche per quantificare l'importo di produttività spettante ad ogni singolo dipendente e, dall'altro, ha individuato le condizioni che prevedono lo svolgimento di specifiche responsabilità come segue:

Cat. B: relazioni organizzative interne di tipo complesso tra personale di pari categoria e di categoria superiore; rapporto con l'esterno saltuariamente diretto; coordinamento delle attività di uno o più gruppi di lavoro.

Cat. C e PLA: predisposizione di atti e sviluppo di elaborazioni di rilevante complessità; responsabilità di specifici procedimenti amministrativi interni, coordinamento delle attività di uno o più nuclei operativi o gruppi di lavoro;

Cat. D: attribuzione di responsabilità di singolo procedimento.

Per quanto concerne il sistema di valutazione del personale, lo stesso ha per oggetto le modalità ed i comportamenti con i quali il personale svolge il suo ruolo per raggiungere gli obiettivi assegnati. Il comportamento organizzativo indica quindi il saper fare ed il saper essere. I fattori di valutazione del comportamento organizzativo esprimono e costituiscono i valori-guida che questo Comune promuove e valorizza nell'attuale fase della sua evoluzione organizzativa; il loro

apprezzamento, dunque, è funzionale ad una migliore conoscenza delle capacità organizzative da sviluppare ai fini di un miglioramento continuo dei livelli di prestazione individuale.

La valutazione considera:

**Valutazione comportamento:**

**Comportamento:** Impegno profuso riferito all'assiduità, alla costanza e alla continuità dimostrate nell'assolvimento del servizio, motivazione e tensione al servizio, precisione (diligenza – completezza - cura) della prestazione, condotta tenuta nei confronti dei colleghi e dell'utenza;

**Valutazione rendimento e competenze:**

**Risultati ottenuti e prestazioni rese:** soddisfazione delle attese dal servizio, ricadute operative riscontrate anche sulla base dell'arricchimento professionale acquisito;

**Esperienza Professionale:** insieme di conoscenze, capacità ed abilità acquisite dal lavoratore, nell'ambito di tutte le esperienze lavorative pregresse, in relazione alle attività svolte; dette competenze sono valutabili esclusivamente se attinenti e significative per il ruolo ricoperto, se cioè comportano il riconoscimento di una effettiva utilità per l'Ente;

e viene effettuata dai singoli responsabili di Servizio, ognuno per i propri collaboratori.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e le OO.SS., in data 22/12/2020, per l'anno 2020, ha confermato i criteri per la corresponsione degli importi relativi alla produttività previsti nella contrattazione precedente. Confermando altresì le modalità di attribuzione e condizioni necessarie per il riconoscimento dell'incentivo per remunerare le specifiche responsabilità, le indennità di condizioni di lavoro (rischio e disagio), reperibilità, svolgimento servizio associato, servizio esterno per la polizia locale.

Come per il passato, il contratto collettivo integrativo per l'anno 2020 definisce l'importo dei compensi destinati ad incentivare la produttività e conferma che questi possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni in base agli obiettivi attribuiti con il Piano Risorse ed Obiettivi approvato dalla Giunta Comunale.

Per quanto riguarda l'anno 2020, quindi, i responsabili di Servizio hanno provveduto alla valutazione del personale loro assegnato sulla base di schede individuali riportanti i criteri di valutazione sopra indicati ed alla consegna ad ogni dipendente, garantendo il contraddittorio, delle schede stesse. Le schede sono conservate agli atti dell'Ufficio Personale, rimanendo a disposizione per l'eventuale trasmissione.

A corredo della presente relazione si trasmette copia del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020 e si precisa che lo stesso, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prevista dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 è stato trasmesso all'organo di revisione che lo ha certificato senza effettuare rilievi.

Sulla base di quanto detto sopra e della documentazione inviata, si chiede a codesto OIV di voler provvedere sia alla validazione della performance sia alla valutazione dei responsabili di servizi titolari di posizione organizzativa.

Doberdò del Lago, 14 luglio 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dott.ssa Maria Grazia De Rosa*  
Documento firmato digitalmente