

COMUNE DI VALENZA (AL)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale del 14aprile 2017

OGGETTO: Valutazione dei dirigenti.

L'anno duemiladiciassette il giorno 14 del mese di aprile, alle ore 9.00, nella stanza del Segretario Comunale, ha avuto luogo la seduta dell'OIV, nominato con atto del Sindaco, in forma monocratica, nella persona del Dr. Marco Rossi.

L'incontro è stato appositamente convocato per procedere alla valutazione del personale sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance regolarmente approvato dall'Ente in relazione all'esercizio 2016.

L'OIV avvia l'attività valutativa a partire dal Segretario Generale dell'Ente, dal quale è pervenuta una relazione sullo svolgimento dell'attività nel corso del 2016 redatta in data 22 febbraio 2017 ed integrata in data 13 aprile 2017.

Tale relazione, riporta una dettagliata rappresentazione sia dell'attività svolta in generale sia del livello di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati, anche in funzione degli indicatori originariamente individuati/quantificati.

A tale scopo l'OIV procede al colloquio valutativo con il Segretario Generale, Omissis, approfondendo i contenuti della relazione presentata.

Successivamente, lo stesso organismo provvede ad un confronto con il Sindaco dell'Ente, Sig. Gianluca Barbero in ordine proprio all'attività svolta ed agli aspetti comportamentali.

Al termine di tale percorso, viene predisposta l'apposita scheda definita nell'ambito del sistema di valutazione, destinata ad esplicitare la performance individuale conseguita dal Segretario Generale al fine del riconoscimento dell'indennità di risultato prevista sulla base delle disposizioni contrattuali.

Successivamente, si procede all'avvio della valutazione delle figure dirigenziali, sempre in relazione all'esercizio 2016.

Si rammenta che la metodologia si basa in parte (70%) sulla verifica del conseguimento degli obiettivi del piano esecutivo di gestione ed in parte (30%) sulle competenze e sugli aspetti comportamentali.

Al fine indicato, sono state acquisite le reportistiche presentate dai diversi dirigenti, destinate a rappresentare il livello conseguito dei diversi indicatori e correlatamente, per effetto della ponderazione attribuita, degli obiettivi assegnati nella fase di formazione del Piano esecutivo di Gestione (PEG/PIANO PERFORMANCE).

A tale scopo, si dà atto che, in precedenza, sono stati richiesti (ed ottenuti) i seguenti riscontri documentali su base campionaria, in relazione agli obiettivi assegnati ai diversi dirigenti, allo scopo di operare una verifica sulla reportistica pervenuta:

SETTORE 7

Ob 1 – indicatore 1

Ob 3 – indicatore 2

Ob 4 – indicatore 1

Ob 6 – indicatore 1

SETTORE 1/2/6

Ob 1 – indicatore 1

Ob 2 – indicatore 1

Ob 3 – indicatore 2

Ob 6 – indicatore 1

Ob 7 – indicatore 2

Ob 8 – indicatore 1

Codice di comportamento – indicatore 1

Farmacia – indicatore 1

SETTORE 3

Ob 1 – indicatore 1

Ob 3 – indicatore 1

Ob 3 – indicatore 2

Ob 4 – indicatore 1

Ob 5 – indicatore 1

SETTORE 4

Ob 1 – indicatore 1

Ob 1 – indicatore 2

Ob 2 – indicatore 2

Ob 2 – indicatore 3

Ob 2 – indicatore 4

SETTORE 5

Ob 1 – indicatore 3

Ob 1 – indicatore 4

Ob 2 – indicatore 1

Ob 4 – indicatore 1.

Tali riscontri sono stati progressivamente acquisiti da parte dei diversi settori e sono stati confrontati con gli esiti dichiarati, ottenendo così la conferma dei livelli di conseguimento realizzati.

In data 5 aprile u.s., inoltre, sono pervenute via e-mail le valutazioni istruttorie in ordine agli aspetti comportamentali a cura del Segretario Generale, sulla base della metodologia vigente, che a tale scopo ipotizza l'assunzione di una valutazione istruttoria e preliminare da parte della figura apicale.

Inoltre, è stata operata la verifica della differenziazione utilizzata dai singoli dirigenti in relazione alla valutazione dei propri collaboratori, allo scopo di attribuire il punteggio correlato alla capacità di valutazione.

Tale elemento, in particolare, mediante il ricorso alla deviazione standard ha consentito l'attribuzione in modo assolutamente matematico di quest'ultimo punteggio ai diversi dirigenti, sulla base della metodologia che individua, per tale fattore, un peso pari al 15% degli aspetti comportamentali.

Di seguito, si avviano i colloqui valutativi, secondo la seguente sequenza, alla presenza del Segretario Generale:

1) Omissis

2) Omissis

3) Omissis

4) Omissis

Durante i diversi colloqui, in particolare, l'Organismo indipendente di valutazione si sofferma sugli obiettivi, sugli indicatori, sul livello di conseguimento di questi ultimi e sugli aspetti comportamentali, anche in relazione alla gestione di settori di rispettiva competenza dei dirigenti (con particolare riguardo alle fattispecie che presentano uno scostamento).

Al termine di ogni sessione l'Organismo indipendente di valutazione procede alla predisposizione della scheda di valutazione, tenuto conto anche delle indicazioni istruttorie pervenute a cura del Segretario Generale.

Successivamente, si è verificato l'obbligo di una eventuale riduzione delle retribuzioni di risultato dei dirigenti in funzione dei diversi adempimenti formali previsti da varie disposizioni di legge, sul rispetto dei quali apposita dichiarazione sostitutiva.

Tali riscontri sono stati verificati con il supporto del Segretario Generale, che riveste anche il ruolo di responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione, oltre ad essere titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia o ritardo del responsabile del procedimento.

I riscontri operati evidenziano:

- a) che non c'è stato intervento sostitutivo conseguente ad inerzia o ritardo rispetto ai tempi previsti per i procedimenti;
- b) non ci sono state problematiche relative alla disciplina anticorruzione;
- c) con riferimento agli adempimenti sulla trasparenza, è stata sottoscritta dall'OIV l'apposita griglia che evidenzia un esito favorevole e sono state acquisite le attestazioni da parte dei singoli dirigenti;
- d) dalla verifica del referto della regolarità amministrativa non sono emerse particolari criticità
- e) in ordine al lavoro flessibile non sono state registrate irregolarità.

Si procede quindi alla verifica, richiesta dalla L. 190/2012, in ordine alla predisposizione della relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

A tale scopo l'OIV intervista la dott.ssa Omissis la quale evidenzia che la relazione 2016 è stata predisposta e pubblicata nell'ambito dell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Emerge, in particolare, che il piano di prevenzione della corruzione ha avuto un significativo livello di attuazione, registrandosi soltanto lievi scostamenti rispetto alla reportistica dei diversi dirigenti.

Ancora, l'OIV dà atto che è stata anche predisposta l'attestazione prevista dalla deliberazione n° 236/2017 dell'ANAC in relazione agli adempimenti di trasparenza.

Infine, completata l'attività, l'OIV deposita gli atti presso il Segretario Generale, a titolo di proposta (sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009) di valutazione per l'esercizio trascorso 2016.

L'organismo indipendente di valutazione
(Dr. Marco Rossi)