

P.42013

Al Sindaco

Alla Giunta Comunale

Al dirigente competente in materia di  
organizzazione e gestione del personale

**Oggetto: documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2014**

L'OIV del Comune di Lignano Sabbiadoro, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), dei DLgs n.150/2009, così come recepito dalla LR 16/2010, ha preso in esame la documentazione inerente alla rendicontazione degli obiettivi assegnati e relativi all'anno 2014 come da delibera della Giunta n. 199 del 09/10/2014 del Comune al fine di supportare l'Ente nella redazione della Relazione sulla performance nonché nella validazione del documento stesso.

L'OIV si è espresso in materia di ciclo di gestione della performance - triennio 2012-2014 in differenti fasi e occasioni. Con riferimento all'anno 2014, l'Amministrazione ha trasmesso nell'ordine i seguenti documenti:

- 31/07/15 schede di valutazioni individuali per le funzioni Polizia Locale, LLPP, Finanza e tributi, Edilizia ed urbanistica, Ambiente e territorio,
- 31/07/15 le relazioni sull'analisi dei risultati e ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e obiettivi a rendiconto 2014 e riaccertamento dei risultati attivi e passivi per l'approvazione del rendiconto 2014, conto patrimonio e rimanenze
- 29/10/15 le valutazioni ancora mancanti delle funzioni CED, SST, AAGG
- 03/11/2015 integrazione documentazione del raggiungimento degli obiettivi 2014 da parte dell'Ufficio CED
- 04/11/2015 integrazione documentazione del raggiungimento degli obiettivi 2014 da parte dell'Ufficio Finanza e tributi
- 05/11/2015 integrazione documentazione del raggiungimento degli obiettivi 2014 da parte dell'Ufficio LLPP,
- 12/11/2015 delibera di giunta n. 254 del 10/11/2015 di approvazione del documento di relazione sulla prestazione anno 2014

Considerato che l'operato dell'OIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità e che anche la validazione della relazione sulla performance 2014 è redatta conformemente ai principi enunciati dal Titolo IV del vigente regolamento del funzionamento degli uffici e dei servizi e in particolare per quanto definito dall'art. 28, si denota il raggiungimento di un adeguato livello dei risultati da parte delle strutture operative nonché dall'ente nel suo complesso. La media del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione annuale supera la soglia del 70% (70.96%).

Con riferimento alla valutazione della relazione sulla performance, l'OIV attestata che, in occasione dell'incontro ufficiale programmato per il giorno 28/07/15 si è presentato il solo comandante Adami mentre, a parte la dr. ssa Turco - assente per congedo maternità - e l'arch. Baradello assente giustificato, nessuno dei Responsabili si è fatto sentire o ha proposto nuove date. Pertanto si allega la sola valutazione del comandante lasciando alla S.V. la decisione in merito agli altri incaricati.

A completamento della validazione del piano della prestazione relativo al 2014, si allega la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, (allegato 1) e l'applicazione di quanto previsto dall'art. 19 del d. lgs. n. 150/2009 e smei. <sup>1</sup> (allegato 2).

<sup>1</sup> Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

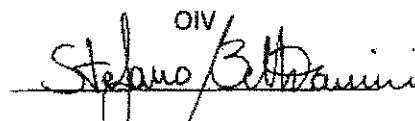
Per quanto riguarda la valutazione del personale dipendente da parte dei Responsabili, come si può evidenziare dalla tabella riassuntiva delle valutazioni, si constata che per alcuni uffici, non è possibile parlare di una reale diversificazione delle valutazioni, in quanto i valori, sono distribuiti in modo omogeneo tra tutti i componenti dell'ufficio.

Al fine quindi di dare applicazione all'art. 19 del d. lgs. n. 150/09, l'OIV ha provveduto, con la collaborazione dell'Ufficio personale, a suddividere il punteggio attribuito in tre fasce di merito, (25%, 50% e 25%) organizzando le persone all'interno delle suddette fasce. Nel caso in cui non fosse stato possibile una definizione numerica lineare, si è proceduto ad un arrotondamento per eccesso.

Per quanto riguarda l'ufficio CED, non è stato possibile effettuare tale operazione in quanto il Responsabile ha attribuito a tutti i collaboratori la valutazione di 1000.

Tutto ciò considerato, l'OIV valida i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2014, rinviando agli uffici preposti dell'ente di predisporre l'attività di confezione redazionale del documento complessivo ed unitario, e certifica altresì, che il livello di conseguimento degli obiettivi indicati nella relazione rispecchia i report interni sul conseguimento degli obiettivi elaborati e predisposti dalle strutture dell'ente, come verificati e revisionati dall'Ufficio Personale (controllo interno).

Udine, 13/11/2015

OIV  
  
Dott. Stefano Beltramini

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.
2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
  - a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
  - b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
  - c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.
4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.