

Dott.ssa Milva Cleva

-Consulente del Lavoro Ordine di PN n. 167
-Conciliatore iscritto Dip. per gli Affari di Giustizia - Ministro della Giustizia D.M. 22/2004
-O.I.V. iscritta nell' Elenco Nazionale presso Dip. della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri

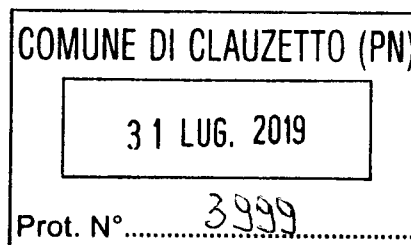
Via Cavour n. 9
33097 SPILIMBERGO (PN)
Cod. Fisc. CLVMLV 65T69 L325B
Part. I.V.A. 01283390936
Tel. 0427 3691

Organismo indipendente di Valutazione

(nominato con delibera dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane n. 154 del 19.11.2018)



COMUNE DI CLAUZETTO
Provincia di Pordenone



Parere per l'anno 2019 sull'aggiornamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione Performance"

Verbale n. 1/a – 2019

Premesso che

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti (v. in particolare l'art. 4 c. 2). Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Il **Piano della performance** (art. 10 c. 1 lett. a D.Lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** (art. 7 c. 1 D.Lgs. 150/2009) descrive le regole che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo della *performance* in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017).

La **Relazione annuale sulla performance** (art. 10 c. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009) è un documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo indipendente di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle

risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento è adottato dalle amministrazioni entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente. In caso di ritardo nell'adozione della Relazione l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

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, da parte dell'OIV, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Gli obiettivi rappresentano i traguardi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. In particolare, gli obiettivi strategici fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

Gli standard di qualità (art. 11 D.Lgs. 286/1999) esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi.

L'OIV ha il compito di monitorare e controllare la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare ha il compito di formulare un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

Visto il D.Lgs. 150/2009,

Visto l'art. 38 della L.R. FVG N. 16/2010

Visto il D.Lgs. 74/2017

Vista la circolare 9 gennaio 2019 Dip. Funzione Pubblica

Preso atto del vigente Statuto dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e Dolomiti Friulane, di cui fa parte il **Comune di Clauzetto** (PN) approvato con Delibera Consiglio Comunale N. 18 del 14.09.2015.

Considerato:

-che le **funzioni comunali esercitate dall'Unione delle Valli e Dolomiti Friulane** e su cui ha potere decisionale l'Assemblea dei sindaci dell'UTI riguardano i servizi e le attività direttamente gestite da quest'ultima, tra le quali la **Gestione del personale** e il coordinamento dell'organizzazione generale, dell'amministrazione e dell'attività di controllo (art. 6 dello Statuto, rif. **LR. 26/2014**)

- che è allo studio, da parte dell'Unione un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della prestazione, integrato e complessivo, da proporre a breve ai Comuni aderenti.

- che con delibera dell'Ufficio di Presidenza n.157 del 21.11.2018 l'Unione ha adottato per l'anno 2018/2019 un modello di schede di valutazione del personale dipendente, compresi i titolari di posizione organizzativa, dando atto che le suddette schede potranno essere adottate anche dai Comuni aderenti, previa formale deliberazione dell'organo esecutivo dell'ente.



- che l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. N. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 prevede che le amministrazioni pubbliche "adottino e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Vista la richiesta, pervenuta da questo Comune, di parere in merito all'adeguatezza del "Sistema di misurazione e Valutazione della Performance" (approvato con delibera G.C. n. 69 del 27.11.2015), che va ad integrarsi all' ultimo Piano della Performance, approvato con delibera G.C. n. 81 del 23.12.2016, esaminata:

la documentazione raccolta, le criticità riscontrate ed evidenziate dal Responsabile del Settore relativamente al ciclo di valutazione, la proposta avanzata dallo stesso Responsabile finalizzata alla conferma per l'anno 2019 del sistema di cui sopra.

Ritenuto che la proposta avanzata debba essere accolta e risponda alle finalità ed ai criteri previsti dalla normativa vigente in materia di misurazione e valutazione della performance, nonché alle politiche di gestione del personale;

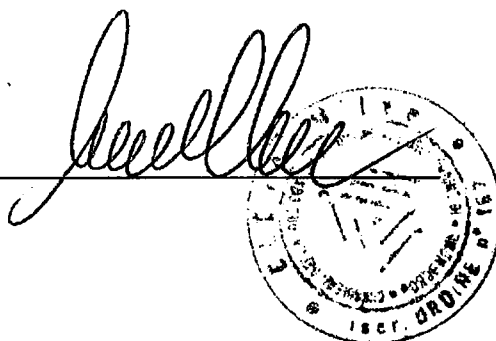
l'O.I.V. rilascia il proprio parere positivo all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente, che possa pertanto essere sottoposto all'organo competente all'approvazione dello stesso.

Preso anche atto che è allo studio dell'Unione (UTI) un nuovo modello valutativo della performance individuale, che punta sul criterio della responsabilità diffusa e condivisa, per favorire un'applicazione capillare del sistema a tutti gli attori interessati e, conseguentemente, sulla valorizzazione della performance organizzativa, come strumento per condividere obiettivi comuni a tutta l'organizzazione.

Apprezzato lo sforzo di ricondurre gli obiettivi del personale ad un unico processo e strumento valutativo che tenga anche conto dell'intera complessa organizzazione dell'Unione, preso atto quindi della possibile prossima approvazione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della prestazione, integrato, applicato dai Comuni aderenti all'Unione, si comunica che a seguito dell'applicazione del nuovo Sistema il presente parere andrà rivisto nella sua interezza.

Spilimbergo, 31.07.2019

l'O.I.V.
Dott.ssa Milva Cleva



Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: DEL MISSIER FLAVIO

CODICE FISCALE: DLMFLV57C24H8160

DATA FIRMA: 02/08/2019 15:53:12

IMPRONTA: 7D2ED48336C40EEC09B475E3269E80955EC6BC5C4957AA7A513F196F05A1BBBC
5EC6BC5C4957AA7A513F196F05A1BBBCA8E979C09B3CD928E89C16EB2F954AE5
A8E979C09B3CD928E89C16EB2F954AE5D4E0CF7B907FB34978C2D81B8F0EE6D3
D4E0CF7B907FB34978C2D81B8F0EE6D37AB7DD3E26BCFC2AB4A3D6E7DCF98610

NOME: ROCA STEFANO

CODICE FISCALE: RCOSEFN71P10G888K

DATA FIRMA: 05/08/2019 09:43:17

IMPRONTA: 7069F7781FF14541B5C8C2FA892E4121E2CCFFBE5A6BB045E01DFF507A9747B4
E2CCFFBE5A6BB045E01DFF507A9747B4CA667409B1A34C61D79D36C098B63E39
CA667409B1A34C61D79D36C098B63E392C3A81593E912333BB59EA6F8A59192E
2C3A81593E912333BB59EA6F8A59192E8FE51E3398038D9BAFD19409841BB8F3