

COMUNE DI
MARANO PRINCIPATO

13 SET. 2017

N. 5500 CAT. I
POSTA IN ARRIVO

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
(COSENZA)

Al Sig. Sindaco

Dott. Luigi Pulice

SEDE

Oggetto : Relazione finale dell'Organismo Indipendente di valutazione anno 2016 – Valutazione Responsabili dei servizi di Posizione Organizzativa.

Il sottoscritto Dott. Giorgio Piro, Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico del Comune di Marano Principato, in ossequio all'incarico conferito, presenta la seguente relazione come strumento mediante il quale vengono validati i risultati raggiunti dall'Amministrazione, mettendoli a disposizione dei cittadini e di tutti gli altri stakeholder interni ed esterni.

Detta relazione dovrebbe evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure da adottare.

La Relazione viene redatta dall'organismo indipendente di valutazione, ispirandosi a principi di trasparenza, immediata intellegibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione interna ed esterna considerato anche che costituisce l'unica condizione di accesso per gli strumenti premiali.

L'attenzione dello scrivente OIV è stata anche rivolta alla corretta applicazione da parte dell'Amministrazione Comunale, con riferimento ai documenti, alle prassi ed alle metodologie adottate e messe in esercizio, di quanto definito dalle delibere Civit (ora Anac) in merito agli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, come strumento necessario per realizzare un vero e proprio controllo dei cittadini. Gli interventi legislativi, infatti, iniziati con la legge n. 190 del 2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e per l'integrità, hanno individuato nel Ciclo della Performance lo strumento di raccordo, di pianificazione e controllo per le pubbliche amministrazioni. Questa impostazione è proseguita nel 2013, periodo nel quale sono stati definiti e approvati i decreti attuativi, a partire dalla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (decreto legislativo n. 33 del 2013); le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi (decreto legislativo n. 39 del 2013); il Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. n.62/2013. L'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione ha dato poi corpo e sostanza all'intera materia, costituendo il primo cardine a livello nazionale su cui strutturare l'articolazione del Piano a livello locale. Nel corso del 2014 il contesto delineato non ha visto ulteriori significativi interventi legislativi, ma con le nuove funzioni assegnate ad Anac e il trasferimento di alcune funzioni in materia di Ciclo della Performance, passate alla Funzione Pubblica, ed altresì le prime linee guida e provvedimenti adottati da parte di Anac, hanno dato impulso al quadro

normativo, spingendo le Amministrazioni a porre in essere le attività connesse, passando dal piano della forma al piano della sostanza ed alle azioni conseguenti, ovvero al controllo. Si ribadisce pertanto, in questa sede, il ruolo del Ciclo di Gestione della Performance, quale strumento fondamentale per garantire l'integrazione ed il collegamento tra gli strumenti previsti per la lotta alla corruzione (Piano Anticorruzione) e gli strumenti previsti per la trasparenza delle azioni (Programmi Triennali per la Trasparenza). Come avvenuto negli anni precedenti, anche la presente relazione è stata redatta secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D. Lgs. 150/2009 e sulla base delle linee guida contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Civit/Anac.

VA TUTTAVIA PREMESSO

- Che il sottoscritto è stato nominato nel Luglio 2016;
- Che il regolamento della performance è stato approvato nel 2017 e partirà come sistema nell'anno 2017;
- Che per il 2016 vigono le norme e i regolamenti precedenti, nonché gli indirizzi dell'organo politico per l'anno 2016;

CONSIDERATO

- Che i dipendenti titolari di posizioni organizzative sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi programmati, incluse le decisioni organizzative e di gestione, presenta il rendiconto conclusivo dell'attività svolta.
- Che la relazione illustra le attività di programmazione e di indirizzo dell'Ente e gli elementi di valutazione degli obiettivi e delle prestazioni rese dai responsabili di servizio, titolari di posizioni organizzative, in ordine alla retribuzione, la cui erogazione è correlata al conseguimento dei livelli di particolare qualità delle prestazioni rese, riguardo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e della complessiva attività gestionale svolta.

VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ai fini della gestione 2016, si è preso in esame e fatto riferimento agli atti emanati ed alle attività deliberative del Consiglio Comunale, della giunta e delle determinazioni poste in essere dai responsabili di servizio in relazione alle attività di indirizzo amministrativo-gestionale dell'Organo esecutivo.

Si sono presi in esame gli obiettivi proposti ed assegnati, tenendo conto e verificando la raggiungibilità di detti obiettivi;

Si è verificato attraverso colloqui e relazioni finali il grado di interfacciamento, dando pesi diversi ai singoli aspetti sia caratteriali che tecnici;

e si è relazionato tenendo conto di tutti i complessi aspetti, anche alla luce della limitatezza delle risorse umane ed economico/finanziarie disponibili, della disponibilità dimostrata al sacrificio da ognuno.

Quanto alla qualità degli obiettivi selezionati, essi risultano in larga parte (anche se con qualche limitazione) rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009: coerenti con le disponibilità di bilancio, pertinenti rispetto alle attese della comunità comunale, specifici e misurabili, quindi confrontabili, comunque finalizzati ad un concreto miglioramento della gestione. L'Ente ha correttamente impostato la definizione degli obiettivi sull'analisi dell'ambiente esterno (il contesto socio-economico di riferimento in cui opera) e di quello interno. Ha conseguentemente definito gli

obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera generalmente chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

Tutto ciò ha portato alla seguente relazione di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, da proporre al sindaco, atteso che il comune è privo di figure Dirigenziali, e ha portato il sottoscritto OIV ad esprimere il proprio giudizio, sicuro che in futuro, applicando la performance come sistema, il tutto abbia una maggiore e più complessa validità, anche se va sottolineato che comunque tutto avviene nel rispetto del principio della valorizzazione del merito e della professionalità.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

Relativamente alle posizioni organizzative ricoperte dai 4 Funzionari responsabili dei servizi (delibera del Sindaco del 16/09/2016 Prot. 4765)

- Settore Lavori Pubblici Geom Luigi Patitucci
- Settore economico-finanziario Rag. Emilia Molinaro
- Settore amministrativo Dott. Gianfranco Lupo
- Settore urbanistica Ing. Baratta Francesco

Tenuto conto dei controlli effettuati nell'anno in corso, pur alla luce dello scorcio breve di anno 2016;
delle relazioni redatte dai singoli incaricati di posizione organizzativa;
dell'esame di tutta la documentazione

TUTTO CIO' PREMESSO

La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è positiva.

Si chiede che agli stessi venga riconosciuta la liquidazione, al valore del calcolo effettuato, delle relative indennità al periodo di effettiva responsabilità assegnata.

Il presente atto viene trasmesso:

al Sig. Sindaco con l'obbligo della riservatezza;

alla G.M. per l'adozione della relativa deliberazione.

Al responsabile del servizio per la custodia degli atti dei fascicoli personali dei responsabili di servizio.

Cosenza, 11 Settembre 2017

L'O.I.V.
Dott. Giorgio Piro

