

**COMUNE DI ARBA**

**PROVINCIA DI PORDENONE**

**VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

**ANNO 2018**

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

**Visto** il D.Lgs n. 150/2009 (così modificato dall'art. 11 comma 1 lett. C n. 3 D.lgs. 25 maggio 2017 n. 74.

**Preso atto** della delibera Consiglio Comunale 85 datata 14/12/2018, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2018;

**Preso atto**, altresì, la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 16.05.2018 con la quale si è provveduto all'attribuzione delle risorse ai responsabili incaricati di P.O. per l'esercizio 2018 e che la stessa va integrata con il "Piano della Performance";

**Visto** il Piano della performance 2018 allegato alla sopramenzionata deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

**Viste** le Schede per l'attribuzione dell'Indennità di Risultato per le P.O. e le relative "Relazioni degli obiettivi raggiunti durante l'anno 2018";

**Preso atto che**, accanto alle disposizioni di carattere nazionale, si è affiancata la normativa regionale e più precisamente l'art. 6 della L.R. 16/2010 che prevede che:

**1.** Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del C.U. del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottino 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;

**2.** Per le finalità di cui al comma 1 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 e 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;

c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla

**Dott.ssa Roberta Marchiori**  
**Consulente di Direzione - Organizzazione d'Impresa**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

*Iscritta nell'Elenco Nazionale presso il Dip. della Funzione Pubblica (Id 695)*

*O.I.V. nominato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale  
delle Valli e Dolomiti Friulane n.37 del 27/05/2020*

---

partecipazione dei cittadini.

3. Gli obiettivi strategici ed operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

**Preso atto che:**

- Il Piano delle Performance e il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2018 è stato redatto in conformità al disposto D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 (cosiddetto decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché degli artt. 165, comma 9, e 169 del D.lgs. n. 267/2000 allo scopo anche di individuare uno schema di definizione ed adozione del sistema di misurazione e valutazione delle Performance organizzativa ed individuale;
- I punti 1, 2 e 3 sono relativi alla descrizione del sistema ed al processo ed ineriscono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- Sono previsti Modelli di schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- La scheda di valutazione dei titolari di P.O. è effettuata dal Sindaco, in assenza, dal Segretario comunale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- La performance individuale che dà diritto alla retribuzione di risultato è determinata sulla base di specifiche disposizioni.

**Considerato che** l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base di tutti i documenti /dati richiesti e messi a disposizione dell'Amministrazione, non si ritiene vi siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e, più in generale, delle informazioni riportate.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**, prende atto del grado di raggiungimento degli obiettivi, raggiunti e rilevabili dalle schede esaminate ed analizzate con il responsabile designato, per i dipendenti incaricati di P.O. nelle Aree: Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni e Urbanistica ed Edilizia privata - servizio Finanziario e pone il proprio parere favorevole al SMVP adottato per l'anno 2018 con il suggerimento di valutare la possibilità della predisposizione di un Documento che espliciti il SMVP in modo più strutturato ed organico.

L'assegnazione del grado percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, messo in relazione alla pesatura degli stessi, è riassunta nelle schede di valutazione validate, che sono depositate agli atti dell'ufficio.

Padova 18/01/2021

L'O.I.V. Dott.ssa Roberta Marchiori