

ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale n. 2 Carloforte, 25/09/2020	OGGETTO: Perfomance 2018.
--	----------------------------------

Il giorno 10 novembre 2020, il sottoscritto Organo Interno di Valutazione (anche O.I.V.) della Perfomance del Comune di Carloforte, su richiesta dell'Ente, ha esaminato la documentazione rivenuta in occasione della seduta del giorno 25/09/2020, per gli adempimenti sanciti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito d.lgs. 150/2009), relativi all'attività svolta dai responsabili di Area nell'esercizio 2018.

Unitamente alla predetta documentazione è stato consegnato il verbale n. 22 del 3/9/2020 dell'OREF in carica e presente anche nel 2018, in cui si riferisce che “ *in funzionari apicali, in una situazione di sottodimensionamento dell'organico comunale, non potevano non raggiungere gli obiettivi ad essi affidati, cosa che ha consentito la corretta gestione delle entrate e delle spese garantendo al contempo una condizione equilibrata del bilancio comunale*”.

Non risulta, invece, alcun verbale di monitoraggio del O.I.V. all'epoca in carica e che possa confutare la suddetta valutazione.

Le schede consegnate all'attuale OIV, d'altra parte, riportano per tutti i responsabili di Area il riferimento ad obiettivi correlati all'attività corrente con una finalità di miglioramento qualitativo. Non emergono ulteriori criteri che consentano una valutazione ex post da parte dell'attuale O.I.V.

Tuttavia, risulta che la Relazione della Performance (All.1), contiene le attività programmate ed elencate nel Piano della Performance *per l'esercizio 2018*.

L'art. 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che “la retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti “ (art.24). Conseguentemente, vengono in rilievo, in questa sede, le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro – CCNL relativi alla Area della dirigenza (Regioni ed enti locali).

L'articolo 29, rubricato “retribuzione di risultato”, ha rimesso all'ente datore di lavoro la definizione dei criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, fermo restando che “la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art.14, comma 1, del D.Lgs.n.29/93 (ora art.14, comma 1, d.lgs. n.165/2001) e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art.23 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art.14” (ovvero dei sistemi di verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti, definiti dagli stessi enti in coerenza con l'articolo 1, commi 2 e 3, d.lgs. n.286/1999).

L'ente giustifica la declinazione degli obiettivi di performance in termini qualitativi, per la carenza di organico.

Appare evidente che nessun elemento potrà essere fornito dall'OIV attualmente in carica, se non prendere atto dell'approvazione e validazione del precedente OIV sul “Piano della Performance” per l'anno 2018, la corrispondenza della Relazione con l'assenza, sempre a cura del valutatore all'epoca in carica, di segnalazione di criticità sull'andamento della gestione e della Performance.

D'altronde, la lettura degli obiettivi, come riportati nelle schede consegnate, evidenziano che gli stessi sono stati declinati in termini generali, ma non sono stati forniti né indicatori di risultato, né di indicatori di processo, né tantomeno indicatori di

produttività; neppure si accenna alla possibilità di monitoraggi intermedi o all'acquisizione di elementi oggettivi che possano consentire una verifica a posteriori.

Tutto ciò, a ben vedere, è stato spiegato da ragioni correlate ad una gestione caratterizzata da carenze di organico, attestate anche dall'OREF.

Per quanto sopra, l'attuale OIV prende atto di quanto rappresentato e ne valida, per le ragioni suddette, unicamente la coincidenza della Relazione della Performance con il Piano approvato nel 2018.

Redatto in Carloforte il 10/11/2020. Copia del presente verbale viene inviato al Sindaco e ai Responsabili di Area, per le successive attività.

L'Organo Indipendente di Valutazione

