



**Unione dei Comuni  
Valli e Delizie**

Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara  
Organismo Indipendente di Valutazione per l'Unione e i  
Comuni di Argenta e Portomaggiore

**VERBALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Comune di Portomaggiore - Comune di Argenta- Comune di Ostellato -Unione  
13/11/2017

**OGGETTO: Analisi report predisposti dai Dirigenti in merito agli obiettivi del Comune di Argenta anno 2016 al fine della valutazione della performance da sottoporre all'approvazione della giunta.**

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

**Premesso che:**

- Il Comune di Argenta ha approvato, all'interno del proprio Regolamento Uffici e Servizi, i criteri generali per la misurazione e la valutazione delle Performance del Comune di Argenta con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 23.12.2010, e ss.mm.ii.;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 292 del 30.12.2013 modificata con G.C. n. 168 del 13.10.2016 si e' provveduto ad approvare una nuova disciplina per il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti applicabile a decorrere dal 01/10/2013, data di partenza dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie al fine di tener conto nella pesatura delle posizioni dell'eventuale impiego del personale in più enti in virtù di accordi convenzionali per la gestione in forma associata di funzioni comprese quelle conferite in Unione. La suddetta disciplina dal 1.10.2013 ha sostituito completamente i precedenti sistemi di valutazione delle posizioni dirigenziali ;

- in applicazione della metodologia approvata con G.C. n. 292 del 30/12/2013 modificata con G.C. n. 168 del 13.10.2016 per la valutazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di Argenta, viene utilizzato il sistema approvato con delibera di G.C. 89 del 29.5.2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

- con deliberazione della Giunta Comunale n.193 del 09.11.2016 è stato approvato il PEG/Piano della Performance - Anni 2016/2018;

- il Contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli per l'anno 2016 sottoscritto in data 22.12.2016 prevede l'incremento del fondo per le risorse decentrate previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, per l'importo di € 28.788,17 (al netto delle decurtazioni Unione) destinato alla remunerazione degli obiettivi gestionali definiti nel PEG 2016 erogato in relazione alla realizzazione degli obiettivi di settore e al grado di partecipazione del singolo dipendente agli obiettivi tenuto conto della valutazione individuale effettuata ai sensi della metodologia permanente di cui all'art. 6 del CCNL approvata con deliberazione n. 265 dell' 8.6.1999;

In data 10 novembre 2017, il Segretario Generale dr.ssa Villa Valeria ha trasmesso l'esito dell'istruttoria necessaria alla presente valutazione, raccogliendo e coordinando la rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi 2016 a consuntivo, da parte dei dirigenti dell'Ente, nonché gli indicatori relativi alla gestione 2016.

Gli strumenti di programmazione e controllo adottati dal Comune di Argenta, quali il PEG/Piano delle Performance, rappresentano un presupposto per l'attività di misurazione e valutazione delle performance e del sistema di premialità, a favore dei dipendenti dirigenti e non dirigenti.



## Unione dei Comuni

### Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore

Provincia di Ferrara

**Organismo Indipendente di Valutazione per l'Unione e i  
Comuni di Argenta e Portomaggiore**

---

**Procede**, quindi, a formulare la proposta di valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi strategici 2016 e degli obiettivi gestionali 2016, finanziati anche mediante l'incremento del fondo ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/99 riportando le percentuali nella specifica colonna dei report.

L'OIV procede altresì a riportare nell'apposita scheda il riepilogo del grado realizzazione degli obiettivi del comune in base alle risultanze della valutazione condotta, fatte salve eventuali modifiche in sede di approvazione da parte della Giunta.

I report con la proposta di valutazione (ALLEGATI), nonché la rendicontazione degli indicatori, allegati quali parte integrante e sostanziale del presente verbale, vengono trasmessi alla Giunta Comunale al fine della loro approvazione definitiva.

#### **Organismo indipendente di valutazione**

Dott. Alberto Scheda

**INDENNITA' RISULTATO 2016**  
PARAMETRO: GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PEG

Descrizione	Grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG 2016						N.tot. Obiettivi		
	Non in linea o non attivato		Non in linea o non attivato X CAUSE ESTERNE		Completamente realizzato				
Valore numerico	30%		60%		100%				
SETTORE	N. obj val.ass.	N. obj %	N. obj val.ass.	N. obj %	N. obj val.ass.	N. obj %	N. obj val.ass.	N. obj %	% media di realizzazione degli obiettivi
Staff Segretario	0	0%	0	0%	23	100%	23	100%	100%
Progr. e Gest. Finanziaria	1	3%	12	31%	26	67%	39	100%	86%
OO.PP.	3	8%	4	11%	31	82%	38	100%	90%
Cultura	11	10%	7	6%	91	83%	109	100%	90%
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>7%</b>	<b>23</b>	<b>11%</b>	<b>171</b>	<b>82%</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>

Una volta determinato il numero assoluto e % degli obiettivi, si è proseguito quantificando ovvero assegnando un valore numerico ai diversi gradi di raggiungimento degli obiettivi:

- Non in linea con i risultati: valore 30%
- Non in linea con i risultati per cause esterne: valore 60%
- Completamente realizzato: valore 100%

Si è poi calcolata la media di realizzazione degli obiettivi per settore, facendo una media aritmetica dei valori di raggiungimento degli obiettivi ponderata con il numero di obiettivi diversamente raggiunti.

Esempio Staff Segretario:

$$(30 \cdot 0 + 60 \cdot 0 + 100 \cdot 23) / 23 = 100\%$$

Diagramma di spiegazione dell'equazione:  
 - 30: valore obiettivo non in linea o non attivato  
 - 0: n. obiettivi non in linea o non attivati  
 - 60: valore obiettivo non in linea o non attivato per cause esterne  
 - 0: n. obiettivi non in linea o non attivati per cause esterne  
 - 100: valore obiettivo completamente realizzato  
 - 23: n. obiettivi completamente realizzati  
 - 23: n. tot. obiettivi

A questo punto la % media di realizzazione va da un minimo di 86% ad un massimo di 100%.

Si collegano le diverse % medie di realizzazione ottenute da ogni settore ad una scala di valutazione, quale:

fino a 50%	valutazione assegnata inadeguato (0)
da 51% a 60%	valutazione assegnata migliorabile (1)
da 61% a 70%	valutazione assegnata adeguato (2)
da 71% a 90%	valutazione assegnata buono (4)
da 91% a 100%	valutazione assegnata eccellente (6)

Risulta quindi che tutti i settori hanno raggiunto un punteggio pari a buono (4), tranne il Segretario che ha ottenuto un punteggio pari ad eccellente (6).

**N.B. Si fa presente che al Segretario Generale e all'Ing. Luisa Cesari non si applica la metodologia di distribuzione dell'indennità di risultato adottata per i Dirigenti dipendenti di ruolo del Comune di Argenta, perché il Segretario Generale non ha funzioni dirigenziali e quindi come tale non rientra nel fondo di indennità di risultato dirigenti. L'ing. Cesari, invece, pur ricoprendo un ruolo da dirigente non è dipendente del Comune di Argenta bensì del Comune di Portomaggiore e quindi come tale anche lei non è inclusa nel fondo di indennità di risultato dei dirigenti dipendenti del Comune di Argenta.**

**Al Dott. Carlo Ciarlini (dirigente Settore Polizia Locale dell'Unione), non si applica la metodologia di distribuzione dell'indennità di risultato adottata per i Dirigenti dipendenti di ruolo del Comune di Argenta, pur essendo il Dott. Ciarlini un dipendente del Comune di Argenta. Essendo, infatti, comandato al 100% all'Unione, gli obiettivi gestionali di PEG del suo settore sono stati definiti ed inclusi nel PEG dell'Unione e la distribuzione della sua indennità di risultato avviene secondo la metodologia adottata dall'Unione.**

