

12

Al Sindaco

Comune di Rossano

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla performance.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Rossano nella riunione del 16 luglio 2013, assente il Presidente dott. Umberto Greco che ha delegato il dott. Giuseppe Passavanti, Vicesegretario Generale, ad assumere la Presidenza della riunione, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2012 (predisposta dagli Uffici della Direzione del Personale, ed acquisita per le vie brevi in data 20 giugno 2013).

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare, tenendo conto del grado di conformità della Relazione al Piano della performance adottato dal Comune di Rossano, ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. n.150/2009 nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio delle varie fasi di attuazione del Piano stesso nonché del Ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Rossano avendo varato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance 2012 ha attuato il sistema di misurazione e valutazione delle performance per ciò che concerne la valutazione delle prestazioni dirigenziali. Non avendo adottato il sistema di valutazione proposta dal Nucleo non è stato possibile misurare la performance organizzativa e settoriale.

In coerenza con i principi definiti dal D.Lgs. 150/09, delle delibere C.I.V.I.T. nell'esercizio 2013 si suggerisce di:

- Sviluppare ulteriormente strumenti atti ad affermare la cultura del risultato e non della legalità ponendo l'accento sempre più sugli aspetti programmatici più che su quelli contabili, sui risultati più che sulle procedure, sull'organizzazione più che sull'operatività fine a se stessa adottando un sistema di valutazione che oltre alla performance individuale dei dirigenti misuri la performance individuale delle PO e la produttività dei dipendenti oltre alla performance organizzativa dell'ente;
- Per l'anno 2013 si suggerisce di fare riferimento, compatibilmente con le esigenze e le risorse organizzative, ai dettami della delibera n 23/2013 della C.I.V.I.T. inerenti le Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico le principali evidenze ed eventuali criticità. La Relazione è corredata da un allegato in cui l'OIV fornisce, in modo strutturato, elementi informativi a supporto delle valutazioni in essa contenute, ponendo enfasi su particolari ambiti ritenuti prioritari e di seguito esposti.



Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance;
- D. Infrastruttura di supporto;
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità;
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

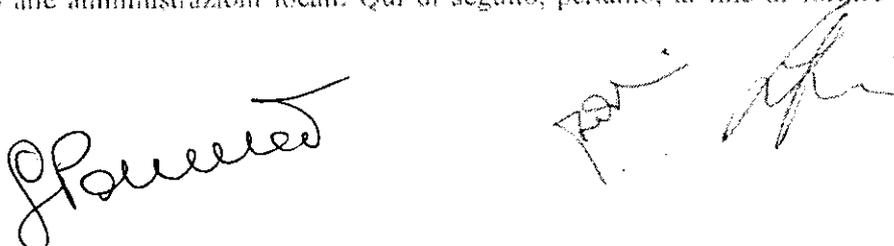
• In particolare, rispetto alla individuazione degli obiettivi dei dirigenti per il 2013 si consiglia di utilizzare i seguenti criteri: a) rilevanti e pertinenti rispetto alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, e precisamente un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

• Si invita, poi, a gestire in termini di negoziazione fra gli organi di governo e la dirigenza la classificazione degli obiettivi in relazione al livello di innovazione strategica presente prevedendo la pesatura in relazione al grado di importanza strategica ;

• In sintesi si invita a elaborare il Piano della Performance 2013 quale strumento di pianificazione che garantisce il monitoraggio delle prestazioni al fine di consentire o meno l'erogazione di un premio. Il Piano dovrà implementare il processo per consentire di riconnettere il riconoscimento del premio all'accertamento di una specifica utilità per l'amministrazione, bensì gli indicatori di prestazione che permettano di misurare tale utilità, al fine di giustificare i valori di premialità che l'amministrazione è legittimata ad erogare.

RACCOMANDAZIONI PER UNA CORRETTA IMPOSTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E DELLA RELATIVA VALUTAZIONE PER L'ANNO 2013

Si fa seguito ai recenti incontri valutativi svolti presso la sede dell'amministrazione comunale in relazione all'esperimento del momento valutativo delle prestazioni dirigenziali, nell'ambito dei quali si è riscontrata l'esigenza di porre a sistema tutto il processo valutativo, impostandone i corretti presupposti, sia giuridici che metodologici, sin dal corrente esercizio, atteso che l'assetto valutativo prefigurato dal decreto di riforma (Dlgs. n. 150/2009) va compiutamente a regime dal 1° gennaio del 2013 ai sensi di quanto disposto dall'art. 65, comma 4, della predetta riforma con riguardo alle amministrazioni locali. Qui di seguito, pertanto, al fine di fornire un utile supporto



all'impostazione del ciclo in argomento e di consentire il rigoroso rispetto delle prescrizioni che, a diverso titolo, disciplinano la materia, in uno con la necessità di orientare l'amministrazione ad una puntuale impostazione del percorso che ci occupa in ragione di un'opportuna razionalizzazione e sistematizzazione dello stesso, si tracciano alcune indicazioni di sintesi per condurre l'attuale sistema di gestione del processo pianificatorio e valutativo a regime già dal corrente anno, in applicazione delle disposizioni e dei principi che hanno informato la riforma del ciclo prestazionale.

Ciò premesso, dunque, si richiama l'attenzione dell'Amministrazione Comunale sui seguenti adempimenti, che appaiono imprescindibili per una corretta impostazione e gestione del ciclo della performance:

- entro il termine (ordinatorio) del 31 gennaio 2013 deve essere necessariamente impostato ed adottato il Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1, let. A), del decreto di riforma. Tale documento, obbligatorio anche per le amministrazioni locali, deve contenere gli obiettivi premiali che rappresentano i presupposti per poter riconoscere retribuzioni premiali, a qualsiasi titolo, ai dirigenti, ai titolari di PO ed ai dipendenti tutti;
- gli obiettivi assunti nell'ambito del predetto strumento devono obbligatoriamente risultare conformi al dettato normativo di cui all'art. 5 del decreto di riforma, con particolare riferimento alla necessità che gli stessi si caratterizzino per la capacità di apportare un rilevabile miglioramento qualitativo dei servizi e delle funzioni erogati, misurabile a consuntivo sulla base di appositi indicatori (strumenti di misurazione). Va da sé che la retribuzione premiale, a consuntivo, potrà essere riconosciuta solamente al raggiungimento degli obiettivi premiali il cui conseguimento dovrà essere misurato proprio attraverso tali indicatori. La ratio normativa risiede, ad ogni evidenza, nella necessità che il premio economico, quale diritto condizionato del lavoratore, debba essere riconosciuto esclusivamente laddove l'obiettivo cui sia correlato sia stato in grado di apportare, al sistema di gestione ed erogazione dei servizi (interni ed esterni), un quid pluris di utilità che, misurata a consuntivo, possa rappresentare la vera motivazione che presiede al riconoscimento economico operato a beneficio del lavoratore, nell'ottica per la quale una spesa di risorse pubbliche senza un effettivo ritorno di utilità marginale significativamente superiore allo standard di prestazione resa dal dipendente costituirebbe un concreto danno patrimoniale in pregiudizio dell'interesse pubblico, rivolto, quest'ultimo, al riconoscimento di una spesa solo ove questa sia giustificata da una effettiva utilità di ritorno, di cui l'indicatore rappresenta prova e misurazione insieme;
- il predetto strumento di pianificazione, pertanto, deve obbligatoriamente riportare indicatori e parametri di conseguimento degli obiettivi assunti a presupposto di premialità, nell'intesa che tali strumenti di misurazione, introdotti in via preventiva, possano, poi, costituire il sistema metrico che, a consuntivo, accerti il conseguimento del singolo obiettivo premiale, il suo grado di realizzazione, la maggiore utilità marginale originata ed il valore del premio che l'amministrazione può legittimamente liberare a fronte del miglioramento accertato;
- il recentissimo intervento normativo operato dall'art. 3 del DL n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, il quale ha aggiunto il comma 3-bis all'art. 169 del TUOEL, impone l'unificazione organica, nel piano esecutivo di gestione, del piano della performance (oltre che del piano dettagliato degli obiettivi, per gli enti che l'abbiano adottato o intendano adottarlo), per cui occorre, nell'anno in corso, reimpostare i due documenti di pianificazione



in modo tale da chiarirne le finalità ed i contenuti, secondo quanto prescritto dalle vigenti norme di legge, nonché con modalità che possano metterne in evidenza le interazioni, pur nell'osservanza dell'autonomia di tali strumenti di pianificazione;

- si ritiene, da ultimo, che l'amministrazione comunale di Rossano abbia concretamente intrapreso un percorso effettivamente coerente con il quadro normativo vigente per l'impostazione e l'utilizzo degli strumenti di pianificazione-consuntivazione-valutazione apprestati dal vigente ordinamento, ancorché non abbia, ad oggi, provveduto ad integrare gli attuali sistemi di valutazione individuale del personale con l'approntamento e l'utilizzo dei meccanismi di valutazione e misurazione della performance organizzativa, secondo il dettato degli artt. 7 e 8 del decreto di riforma, senza i quali non risulta possibile compiere un'adeguata valutazione dei collaboratori, con conseguente impossibilità normativa di riconoscere gli strumenti di premialità economica ad oggi in uso. Tale questione, infatti, per la specifica portata normativa della riforma e per la sua oggettiva rilevanza nell'ambito del meccanismo valutativo (vedasi l'accordo sul lavoro sottoscritto tra le parti sociali nel mese di maggio 2012), appare assolutamente imprescindibile per una corretta e legittima impostazione del sistema di rilevazione e valutazione della performance dei collaboratori. Si confida, pertanto, che l'amministrazione comunale continui a perseverare nel processo revisionale sino ad oggi intrapreso, che rappresenta un corretto viatico attuativo del complesso sistema di riforma adottato con il Dlgs. n. 150/2009, pervenendo, al più presto, all'adozione del sistema valutativo delle performance conforme al dettato legislativo di cui sopra.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6) del D.Lgs. n. 150/2009, valida la Relazione sulla Performance 2012 del Comune di Rossano per la sola performance individuale, non essendo presente ancora il sistema di valutazione della performance organizzativa, lasciando ogni opportuna valutazione, circa la liquidazione della premialità, ai competenti organi dell'amministrazione.

Il dott. Passavanti si astiene per le parti della relazione relative alle sue competenze esercitate per l'anno 2012 in qualità di dirigente.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Giuseppe Passavanti

Prof. Luca Tamassia - esperto

Prof. Bruno Angelini - esperto

Rossano, 16 luglio 2013