



COMUNE D I POLLA

(Provincia di Salerno)

Via Strada delle Monache c.a.p. 84035

Tel. 0975/376111 fax 0975/376235

mail: info@comune.polla.sa.it PEC: protocollo.polla@asmepec.it

P. IVA 00463020651 Cod. Fisc. 83002060651



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

Presentazione

La presente relazione viene predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 1, lett.b), del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. ed evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2018, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione.

Essa è predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT, approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*, nonché delle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, dal decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017 e dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018, il quale prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

La Relazione annuale sulla performance è approvata entro il 30 giugno 2019 dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo/Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14 per evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il comma 1 bis dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che *"Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance, di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo."*

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento, ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale.

Al fine di consentire all'ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (Responsabili di P.O. e restante personale), le amministrazioni predispongono, aggiornano e adottano annualmente il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, di seguito definito *“SMVP”*, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare – di norma entro il 31 gennaio - in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Per il triennio di riferimento della presente relazione, il PdP è stato approvato unitamente al Piano esecutivo di gestione 2018/2020 ed al piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197, comma 2, lettera a), del d.lgs. n. 267/2000, a mezzo deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 17/04/2019.

L'adozione del Piano dà avvio al ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come detto più sopra, l'Art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance, redigano un *“documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: **“Relazione sulla performance”**, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*.

Per rendicontare i risultati raggiunti, la presente relazione si rifà al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti denominato semplicemente *“Sistema”*), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 211 in data 20/11/2014, e poi aggiornato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 66/2019 del 28/03/2019.

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

A partire dall'anno 2016 il documento di pianificazione di medio periodo è il DUP che sostituisce nell'orizzonte temporale triennale la precedente Relazione previsionale e programmatica.

Uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è costituito dal rafforzamento del principio della programmazione.

La programmazione è un processo iterativo che deve portare a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e finanziaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dell'Amministrazione.

Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione e poi nel PEG, il nuovo ordinamento contabile ha l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (DUP).

IL DUP è la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali, e per il periodo che rileva ai fini della presente Relazione è stato adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 in data 13/04/2018;

L'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato: riunire in un solo documento, posto a monte del bilancio di previsione, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio, del PEG e la loro successiva gestione.

E' nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio.

Conseguentemente anche il contenuto del PEG deve essere coerente con il DUP oltre che con il bilancio.

Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL 267/2000.

In relazione a quanto sopra, per il 2018 si è ritenuto di riprendere - all'interno del DUP, nonché all'interno del PEG - l'impianto del Piano di Performance approvato.

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2018 è stata effettuata sulla base degli obiettivi derivanti dal Peg dell'esercizio finanziario di riferimento e secondo le schede allegate al Sistema, comprendenti:

- Gli indicatori riconducibili all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009
- I parametri utilizzati
- L'incidenza di ciascun gruppo di parametri sul punteggio totale
- Il riepilogo dei punteggi
- Il calcolo del premio da corrispondere.

Per la valutazione degli obiettivi, si è proceduto – ove necessario - alla parametrizzazione dei punteggi su base numerica, come indicato nelle singole schede di riepilogo.

Il punteggio individuale è stato considerato valido anche ai fini della valutazione della performance organizzativa, per le motivazioni indicate al paragrafo 1.2.2 del Sistema.

2. I soggetti che hanno valutato la Performance

Relativamente alla costituzione di organismi di valutazione negli enti locali, i Comuni, per effetto di quanto previsto dall'art.16 del d.lgs.n.150/2009 sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'art.7 dello stesso decreto 150/2009; tale disposizione individua l'organismo indipendente di valutazione come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, caratterizzato in primo luogo dall'indipendenza e chiamato:

- a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- a presentare eventuali proposte migliorative.

Per espressa indicazione dell'art.16 del D.Lgs.150/2009, peraltro, non trovano applicazione negli enti locali le disposizioni dell'art.14 del medesimo decreto, sussistendo quindi piena autonomia organizzativa.

Peraltro nella deliberazione della CIVIT n. 23/2012, la Commissione ribadisce che per le regioni ed enti locali la costituzione degli OIV "*è una facoltà non un obbligo*" in quanto tali amministrazioni possono, nella loro autonomia, demandare ad altri organi i compiti previsti dal d.lgs.n.150/2009.

Pertanto come stabilito dal Sistema vigente nel nostro Ente:

- Il Sindaco valuta il Segretario Comunale (non vi sono Dirigenti);
- L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta i titolari di P.O. nonché, unitamente al Segretario Comunale, i Dipendenti di Cat. D;
- I titolari di P.O. (eventualmente con l'ausilio dell'O.I.V.) valutano i dipendenti assegnati al proprio Servizio.

3. Fasi

Per il processo di valutazione il Sistema prevede tre fasi:

1. la fase iniziale di comunicazione e confronto;
2. la fase intermedia di verifica e riallineamento della performance;
3. la fase finale di valutazione della performance.

Per il 2018 sono stati presi in considerazione come obiettivi quelli desumibili dagli strumenti di pianificazione, ed in particolare dal DUP e dal PEG.

4. Raggiungimento degli obiettivi ed esito delle valutazioni.

Gli obiettivi come sopra assegnati sono da ritenersi in larga parte raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale (Segretario, Titolari di P.O., altri dipendenti): nelle **schede individuali** depositate agli atti sono meglio descritti i parametri di valutazione dell'operato dei singoli dipendenti in riferimento sia agli obiettivi raggiunti che ai comportamenti posti in essere e alle capacità dimostrate.

In particolare, si evidenzia come l'OIV nel verbale del 24/06/2019 abbia espresso un positivo giudizio valutativo, in base alle relazioni dei responsabili di servizio interessati ed alla luce degli obiettivi fissati nei documenti di programmazione finanziaria.

Dalle schede di valutazione redatte, si evince una valutazione favorevole per i titolari di P.O., con conseguente proposta di corrispondere l'indennità di risultato nelle misure nelle stesse previste.

In merito si evidenzia che la valutazione dei responsabili di servizio è effettuata con l'utilizzo di un'apposita scheda e che il punteggio è relativo alla valutazione degli obiettivi della cd. performance organizzativa, degli obiettivi di consolidamento e degli obiettivi gestionali settoriali, secondo le modalità, le condizioni ed i criteri prestabiliti.

Da un esame di tali schede, sulla base del punteggio finale conseguito, la maggior parte dei dipendenti risultano collocati nel range più alto stabilito per la rispettiva categoria di appartenenza: tuttavia, a fronte di questa omogeneità di risultato, l'esame delle singole schede evidenzia una discreta differenziazione dei giudizi.

Si evidenzia la necessità di una maggiore attenzione al rispetto degli obblighi riguardanti il ciclo della performance e la trasparenza, già in passato sollecitata, anche in considerazione delle rilevanti conseguenze di eventuali mancati o parziali adempimenti.

5. Grado di condivisione del sistema e rilevazione del superiore.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno condiviso le valutazioni loro attribuite, o espressamente o tacitamente. Si ritiene che anche quest'anno la maggior parte dei dipendenti abbia accolto favorevolmente la metodologia.

Resta comunque ferma la possibilità dei dipendenti valutati di attivare le procedure di conciliazione di cui all'art.31 della Legge 4 novembre 2010, n.183 e/o ricorso giurisdizionale al Tribunale del Lavoro.

6. Sistema di premialità - Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto, oltreché dei criteri contenuti nel Sistema, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla contrattazione decentrata, che viene pubblicata sul sito del Comune.

Ad avvenuta erogazione dei premi, sul sito del Comune verrà pubblicato, nella Sezione Trasparenza, il prospetto di raffronto tra fondi stanziati e premi erogati.

7. Procedure di conciliazione

Ad oggi non sono state attivate procedure di conciliazione.

8. Punti di forza e punti migliorabili del ciclo di gestione della Performance.

Tra i punti di forza del ciclo di gestione della Performance vi è senza dubbio la possibilità di individuare gli obiettivi nell'arco di un triennio e non più per un solo anno, seguendo in tal modo il prospetto temporale della programmazione economica.

Si è provveduto quest'anno ad aggiornare i metodi e le schede di valutazione, onde puntualizzare meglio gli obiettivi da perseguire per i singoli dipendenti (o gruppi di dipendenti) ad inizio anno, indipendentemente dall'avvenuta approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria, come auspicato in passato.

E' comunque auspicabile che la programmazione degli obiettivi sia effettuata all'inizio dell'esercizio finanziario, anche al fine di consentire una costante e periodica verifica e monitoraggio dell'attuazione degli stessi nel corso dell'anno.

Si ritiene inoltre che lo sblocco normativo sulle possibilità assunzioni comporterà indubbi benefici positivi sulla performance collettiva, una volta che le nuove assunzioni, previste nel relativo Piano approvato dall'Esecutivo, giungano a regime.

Infine è auspicabile che gli obiettivi programmati siano indicati più specificamente, per specifico e preciso adempimento da conseguire e realizzare, piuttosto che essere indicati per attività complessiva da svolgere; in tal modo, si renderebbe più agevole la fase del controllo successiva.

Da ultimo si ribadiscono le osservazioni, già sviluppate in passato, relative alla necessità di assicurare gli adempimenti prescritti dalle normative anticorruzione, da quelle sui controlli interni, sull'amministrazione digitale e privacy.

In materia di anticorruzione (L. 190/2012), particolare attenzione andrà rivolta all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ove si registrano diverse criticità dovute

principalmente, come già in precedenza evidenziato, alla carenza di personale dei diversi settori/aree/uffici, all'emanazione di nuove normative, al moltiplicarsi degli adempimenti. Per ogni utile specificazione si rinvia alle relazioni redatte dai Responsabili di PO.

La legge 190/2012 impegna inoltre le amministrazioni pubbliche a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione: il piano comunale anticorruzione prevede che i titolari di PO di riferimento delle strutture a cui fanno capo le attività a rischio individuano, di concerto con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione, anche utilizzando strumenti innovativi quali l' e-learning. (apprendimento on-line). La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria. In merito, si evidenzia come siano state emanate note di richiamo all'osservanza della succitata normativa.

9. Documentazione di riferimento

Per un più attento esame delle performance raggiunte dai singoli titolari di P.O. e dipendenti del Comune, si rinvia alle Relazioni rese dai responsabili ed alle schede individuali di valutazione.

Polla, il 28/06/2019

Il Segretario Comunale
Avv. Benedetto di Ronza