

COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE

(Provincia di Cosenza)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Presentazione

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. Il 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.

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. 72 del 18.07.2017, al quale si rinvia per approfondimenti.

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 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, 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. 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.

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa.

La valutazione della performance 2017 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdP e 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.

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 della Performance: Il Sindaco ha valutato il Segretario Comunale; Il Nucleo di valutazione ha valutato i titolari di P.O.; I titolari di P.O. hanno valutato i Dipendenti di Cat. D del proprio Servizio, nonché i dipendenti delle altre categorie; Il personale della P.M. è stato valutato dal Comandante del 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 2017 la fase di comunicazione e confronto sugli obiettivi si è svolta a Luglio; la fase finale si è svolta nel mese di Dicembre. Nel mese di Gennaio 2018 i colloqui sono stati formalmente sintetizzati nelle schede individuali di ciascun dipendente.

4. Raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2017 ai titolari di P.O. e al Segretario Generale sono stati allegati al Piano delle Performance.

Gli obiettivi assegnati sono stati pienamente raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale (Segretario, Titolari di P.O., Comandante di P.M, dipendenti di cat. A,B,C,D).

Nelle schede individuali depositate agli atti sono descritti gli outcome 1 e gli output2 degli obiettivi strategici ed operativi di tutti i dipendenti comunali.

Nelle schede allegate alla presente Relazione si descrivono sinteticamente gli outcome e/o gli output degli obiettivi strategici assegnati a Dirigenti e al Segretario, inclusi nelle schede allegate al PdP. 1 Outcome = Impatto, risultato ultimo di un'azione.

Nella misurazione della performance ci si riferisce agli outcome per indicare la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio, e più in generale, degli stakeholder.

2 Output = Risultato che si ottiene immediatamente al termine di una attività o di un processo.

Ogni attività può essere descritta in sistema con input consumati e output ottenuti secondo la catena logica: input attività output.

5. Esito delle valutazioni.

La totalità dei valutati (Titolari di P.O. e dipendenti), sulla base del punteggio finale conseguito risultano collocati nel range più alto stabilito per la rispettiva categoria di appartenenza, equivalente al risultato "Ottimo". A fronte di questa omogeneità di risultato, l'esame delle singole schede evidenzia una discreta differenziazione dei giudizi.

7. 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.

8. Sistema di premialità.

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto, oltrechè dei criteri contenuti nel Sistema, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla preintesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata. Tale preintesa si è tradotta nella redazione e sottoscrizione dell'accordo decentrato per l'anno 2017, pubblicato sul sito del Comune.

9. Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita.

In relazione all'esito favorevole di tutte le valutazioni, tutti i valutati hanno ottenuto il premio loro attribuibile in base agli strumenti descritti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, diversi per ciascuna categoria di appartenenza. Sul sito del Comune verrà pubblicato, nella Sezione Trasparenza, il prospetto di raffronto tra fondi stanziati e premi erogati.

10. Procedure di conciliazione.

Ad oggi non sono state attivate procedure di conciliazione.

11. Miglioramento del Sistema.

Tra le possibili azioni di miglioramento vi è l'opportunità di puntualizzare l'integrazione del ciclo di gestione della performance con gli altri sistemi di controllo di cui al Regolamento per i controlli interni.

Guardia Piemontese lì 28.06.2018.



Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo Pitaro
f.to