

Comune di Lappano

Provincia di Cosenza



Nucleo di Valutazione

Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2016

1. Premessa.

Le amministrazioni adottano un “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e assegnano la funzione di misurazione e valutazione della performance generale della struttura nel suo complesso e di ciascuna area organizzativa in cui essa è articolata, ad un organismo indipendente di valutazione della performance (OIV o Nucleo).

La legge delega 4 marzo 2009, n.15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 dispongono, (vedi art.7 del decreto) che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance.

Il “Sistema” attualmente in vigore nel Comune di Lappano è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 111 del 20/12/2012; mentre con decreto del Sindaco n.12/2016 sono stati nominati componenti del Nucleo di Valutazione il Segretario comunale dott.ssa Caterina Dodaro-Presidente, la dott.ssa Silvia Intrieri-componente, la dott.ssa Rosaria Aquino-componente.

I compiti del nucleo sono stabiliti nella normativa di riferimento: l’art.14, comma 4 lett. a), del decreto 150/2009 prevede che il Nucleo di valutazione “monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”.

Lo stesso articolo, al comma 4 lett. e), stabilisce che il Nucleo “propone, sulla base del sistema di cui all’art.7, all’organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l’attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III”.

L’articolo 9 del decreto 150/2009 nel definire gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo:

- al comma 1, che “la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”;
- al comma 2, che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate “al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”.

L’amministrazione attribuisce un peso variabile agli obiettivi da raggiungere, tenendo conto della complessità degli stessi. La valutazione del personale dirigenziale coinvolto nel raggiungimento dell’obiettivo sarà sul rendimento, in riferimento agli obiettivi strategici, e di

comportamento, in relazione a quelli gestionali. Il restante personale sarà valutato prettamente a livello di rendimento in relazione agli obiettivi gestionali assegnati.

Tali obiettivi si intendono raggiunti allorquando, avendo ben chiari i concetti di efficacia ed efficienza dell'azione esecutiva, l'Ente, con la partecipazione di tutti i dipendenti, riesce ad attivare nuovi servizi o incrementare quelli esistenti con le risorse a disposizione (economicità), tenendo conto anche di quanto stabilito in sede di richiesta del mandato ad amministrare.

L'amministrazione, infatti imposta la propria azione in base alle linee di mandato che si è data, queste, compatibilmente con le risorse a disposizione, si traducono in obiettivi.

Tutti sono coinvolti in questo processo, ognuno per il ruolo ricoperto.

La legge ha previsto, di volta in volta, dei passaggi obbligatori, tradotti in documenti ufficiali, e un sistema di controllo e misurazione volto ad attestare sia il raggiungimento degli obiettivi sia la capacità di ciascuno degli attori coinvolti di partecipare nel processo di amministrazione dell'Ente.

Successivamente l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders i risultati ottenuti nel corso dell'anno.

Per incentivare i dipendenti degli uffici ed il personale dirigenziale a<valorizzare al massimo le competenze e le professionalità tecniche possedute dal personale dipendente e ad evitare di ricorrere a professionalità esterne con conseguente aggravio dei costi>, quindi a migliorare le proprie conoscenze, competenze e capacità sono previste incentivazioni economiche ed indennità suppletive.

I premi, pertanto, non devono essere connessi al semplice svolgimento dei propri compiti assegnati, , quanto alla fattiva dimostrazione di ognuno di partecipare ad un processo di miglioramento personale continuo che deve tradursi nell'incremento dei servizi dell'Ente nonché nell'introduzione di nuovi servizi nell'ambito delle risorse a disposizione, oppure nel risparmio delle risorse a disposizione.

Considerazioni generali.

Per raggiungere gli obiettivi suindicati, è necessario adeguare i Piani per la trasparenza e la valutazione e misurazione della performance per consentire un miglior *risultato* portando ad un concreto miglioramento dei servizi valutando con obiettività l'apporto di ciascun soggetto al processo di amministrazione.

Negli Enti locali i continui rinvii per l'approvazione dei bilanci preventivi portano ad approvare i Piani esecutivi di gestione nella seconda metà dell'anno, con ritardi nell'attribuzione degli obiettivi, ai dirigenti e ai dipendenti, che, a quel punto, rendono gli stessi irrealizzabili o già in larga parte realizzati.

Il rapporto tra politica e amministrazione deve portare ad una integrazione tra indirizzo politico e professionalità tecniche, definendo in modo chiaro relazioni e rispettivi spazi decisionali. Tutto il processo amministrativo deve essere tracciato per consentire di mettere a fuoco le rispettive responsabilità politiche e tecniche.

Solo su questi presupposti minimi può essere impostato il percorso di valutazione che si baserà, a questo punto, su obiettivi di gestione realistici e responsabilizzanti.

Infine nell'attribuire gli obiettivi bisogna valutare attentamente il peso degli adempimenti amministrativi che gravano sempre di più sui dirigenti e sui dipendenti in generale, chiamati a nuovi e onerosi impegni, soprattutto per favorire quel *risultato* di cui si parlava prima, in maniera efficace ed efficiente.

2. Considerazioni particolari.

Per tutto quanto detto, anche nel Comune di Lappano si rintracciano le stesse difficoltà. Il bilancio di previsione è lo strumento principale di gestione delle risorse dell'ente, strumento di programmazione che dovrebbe essere approvato prima dell'inizio dell'esercizio, entro il 31 dicembre dell'anno precedente, e poter così definire con sufficiente anticipo il Piano degli obiettivi

e il Piano esecutivo di gestione. Ma la prassi, da tempo ormai, è stata quasi sempre di approvare il bilancio di previsione, ancora troppo “tardi”.

A questo si aggiungono: riduzione progressiva dei trasferimenti erariali e conseguente necessità di reimpostare il sistema delle tasse locali (Imu, Tasi, Tari e via dicendo) nonché la rimodulazione di tutte le tariffe; la cosiddetta armonizzazione della contabilità pubblica con il passaggio dalla contabilità finanziaria pura ad una contabilità mista, l'introduzione dei concetti di missioni, programmi, macroaggregati, titoli di spesa, la necessità di ricalcolare i residui attivi e passivi e, diciamo così, meglio adattare i bilanci alla realtà gestionale; la necessità di rispettare i Patti di stabilità tra l'altro di continuo modificati sia nel loro significato che nelle metodologie applicative; blocco di nuove assunzioni e, di contro, necessità di assorbire le eccedenze di altre amministrazioni; gestione di lavoratori LSU/LPU; e via dicendo.

Tutto questo ha creato, e crea, confusione portando i dipendenti e tutti gli altri soggetti coinvolti nella programmazione, gestione e valutazione, ad operare in stato di continua difficoltà.

3. Conclusione.

Alla luce di quanto tutto detto:

- Tenuto conto della relazione sulla performance anno 2016, prevista nell'art.10 del D.Lgs.n.150/2009, che costituisce lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders i risultati ottenuti nel corso dell'anno.
- Tenuto conto delle schede di analisi e di valutazione delle attività e dei risultati per l'anno 2016 predisposte dai responsabili di posizione organizzativa del Comune di Lappano
- Tenuto conto della relazione sui controlli interni dell'anno 2016 predisposta dalla Segretaria comunale afferente al controllo di regolarità amministrativa e contabile delle determinazioni di impegno di spesa, degli atti di accertamento di entrata, degli atti di liquidazione della spesa, dei contratti e degli altri atti amministrativi;
- Tenuto conto delle verifiche effettuate dal Nucleo stesso nel corso dell'anno 2016 svolte attraverso l'accesso agli atti amministrativi della gestione ed attraverso attività di reporting con i soggetti interessati nonché specifici incontri con gli amministratori;
- Tenuto conto dei programmi approvati e dell'attività svolta, compatibilmente con le risorse assegnate ad ogni settore;
- Tenuto conto che per l'anno 2016 il nucleo, al fine della valutazione dei titolari di posizione organizzativa, ha proceduto in base al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance;

il Nucleo ritiene che:

- La gestione nel corso dell'anno 2016 è stata nel complesso improntata a principi di economicità e di contenimento della spesa;
- L'azione amministrativa è stata rispondente ai principi di trasparenza, efficacia ed efficienza, sono stati assolti gli obblighi di pubblicità sul sito istituzionale dell'affidamento lavori, forniture e servizi nonché di tutti quegli obblighi contemplati nel D.Lgs. 33 /2013;
- I risultati raggiunti, nonostante i ritardi, i tagli e i problemi di varia natura affrontati, sono riconducibili a criteri di produttività;
- La generale performance delle strutture operative è stata realizzata;
- La valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative è positiva e si è sostanziata nelle schede di valutazione elaborate dal Nucleo

Lappano, 06.07.2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Fto Dott.ssa Silvia Intrieri

Fto Dott.ssa Rosaria Aquino