



**CITTA' DI
SOVERATO**
Provincia di Catanzaro

*Relazione sulla Performance
2019*

Indice

Presentazione	3
1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa	5
2. I soggetti che hanno valutato la Performance	5
3. Fasi.....	5
4. L'Albero della Performance	6
5. Raggiungimento degli obiettivi	7
6. Esito delle valutazioni.....	7
7. Grado condivisione del sistema e rilevazione del superiore.....	7
8. Sistema di premialità	7
9. Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita	7
10. Procedure di conciliazione.....	8
11. Miglioramento del Sistema.....	8

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 al quale si rinvia per approfondimenti, oltre alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 25/03/2019 con cui è stato approvato Il Documento unico di Programmazione per l'anno 2019/2021

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.

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

Per il raggiungimento delle finalità tese al miglioramento della qualità dei servizi resi, il Comune sviluppa, in maniera coerente con il ciclo e i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e allocazione delle relative risorse necessarie;
- b) Monitoraggio della performance in corso di esercizio e attivazione delle procedure per la valutazione degli obiettivi;
- c) Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, e conseguente utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- d) Rendicontazione dei risultati agli organi del comune, ai responsabili delle strutture, ai componenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

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. Il Comune di Soverato si è pertanto dotato di un nucleo di valutazione della performance, composto da tre membri.

Pertanto come stabilito al paragrafo 2.1 del Sistema:

- Il Sindaco procede alla valutazione del Segretario Comunale ;
- Il nucleo di valutazione valuta i titolari di P.O.;
- I titolari di P.O. valutano i Dipendenti di Cat. D del proprio Servizio, nonché i dipendenti delle altre categorie;

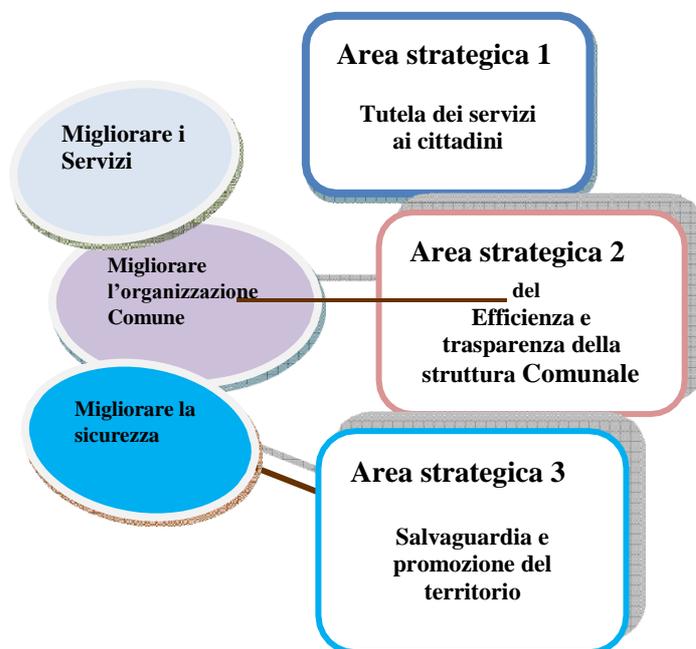
3. Fasi

Per il processo di valutazione il Sistema prevede tre fasi:

1. Assegnazione degli obiettivi
2. Monitoraggio della performance
3. la fase finale di valutazione della performance.

4. L'Albero della Performance

Si riproduce qui di seguito l' "albero della performance", mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione.



Gli obiettivi assegnati per l'anno 2018 ai responsabili di settore sono da rintracciarsi, nel Pdo approvato con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 01/03/2018.

5. Raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati sono stati variamente raggiunti dai vari livelli della struttura comunale (Segretario, Titolari di P.O., dipendenti di cat. A,B,C,D). Nelle schede individuali depositate agli atti sono descritti gli outcome¹ e gli output² degli obiettivi strategici ed operativi di tutti i dipendenti comunali.

¹ →

6. Esito delle valutazioni

L'esame delle singole schede evidenzia una discreta differenziazione dei giudizi.

7. Grado 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 in sede di contrattazione decentrata.

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 al paragrafo 2.1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, diversi per ciascuna categoria di appartenenza.

Ad avvenuta erogazione dei premi, 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.



Comune di Soverato
Obiettivi anno 2019
livello di raggiungimento

