



ALLEGATO A)

COMUNE DI CASTAGNARO

Provincia di Verona

CASTAGNARO, 07/09/2020
PROT. N. 6569/2020

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE DR. SUSIO

ALLA RESPONSABILE UFFICIO

PERSONALE

E PC AL SINDACO

PREMESSA

Nella parte introduttiva del Principio contabile sulla programmazione (allegato 4/1 al D.Lgs. 23/06/2011) è stato ribadito che i caratteri qualificanti della programmazione propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle Pubblica Amministrazione, sono:

- la valenza pluriennale del processo. Infatti, è necessaria una programmazione almeno triennale del processo per porre adeguata attenzione all'affidabilità e incisività delle politiche e dei programmi, alla chiarezza degli obiettivi e al corretto ed efficiente utilizzo delle risorse;
- la lettura non solo contabile dei documenti. Questo al fine di garantire ai portatori di interesse un sistema capace di creare valore, oltre che dal punto di vista politico-amministrativo ed economico-finanziario, anche dal punto di vista informativo per i portatori di interesse;
- il coordinamento e la coerenza dei documenti di bilancio, ciò per permettere una valutazione complessiva ed integrata, tra obiettivi/risultati economico-finanziari e programmatici e tra obiettivi/risultati di breve e di medio-lungo periodo.

Accanto a ciò, è stato definito un nuovo assetto complessivo del quadro degli strumenti che compongono il sistema di programmazione. In particolare, con riferimento alla definizione della performance attesa, i documenti di programmazione pluriennale dell'Ente sono:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP), mediante il quale l'Amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che è un documento di programmazione annuale che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi;
- il Piano della performance, introdotto e disciplinato nel 2009 con il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cosiddetta "Riforma Brunetta"), che è il documento che individua nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

v

Per semplificare il processo di pianificazione gestionale degli Enti, il decreto legge 174/2012, convertito in legge 213/2012, ha previsto a decorrere dal triennio 2013-2015 l'unificazione organica del PEG e del Piano della performance in un unico documento riassuntivo. Quindi, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, la Giunta Comunale approva il PEG integrato, che è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP. Il PEG individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, a ai responsabili dei servizi.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici.

La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

Contesto esterno di riferimento.

L'analisi del contesto esterno è fatta per individuare e valutare le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'Ente e non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2019 di 3.659 abitanti.

Numero di dipendenti al 31.12.2019, totale 16.

Di cui:

- 3 D (Responsabili / posizione organizzativa)
- 1 D
- 4 C (Istruttori / Agenti)
- 7 B (Esecutori / Collaboratori)
- 1 A (Operatori)

IL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE/PIANO DELLA PERFORMANCE 2019/2020/2021

L'art. 10, comma 1, lettera b), della legge 04/03/2009, n. 15 contiene gli indirizzi fondamentali della riforma della Pubblica Amministrazione in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Nella legge sono contemplati i temi principali della riforma: performance, valutazione, trasparenza, premi e sanzioni disciplinari, dirigenza, contrattazione collettiva e azione collettiva. La legge 15/2009 è stata attuata da due decreti: il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e il D.Lgs. 20/12/2009, n. 198.

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, a norma dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- 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.

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica

pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il Piano della performance 2019, si prefigge, quindi, di completare il processo di programmazione e razionalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente, costruendo un sistema di budgeting (insieme dei budget attraverso i quali si fissano obiettivi e risorse di un'azienda con riferimento ad un dato periodo di tempo, solitamente un anno), incentrato sul collegamento tra risorse e obiettivi per conseguire la responsabilizzazione economica verso il conseguimento dei risultati dell'apparato amministrativo, individuando e separando le competenze per ottenere lo snellimento e la semplificazione delle procedure.

Il Comune di Castagnaro, ente sotto i 5.000 abitanti, ha seguito il seguente percorso di assegnazione e definizione degli obiettivi e relativa valutazione a consuntivo:

con D.G.C. n. 73 del 05/08/2019 e successive modifiche approvate con deliberazioni D.G.C. n. 101 del 22/10/2019 e n. 125 dell'11/12/2019, ha approvato il Piano esecutivo di gestione 2019-2020-2021, contenente il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 ed il Piano dettagliato degli obiettivi di gestione.

Con Decreto Sindacale n. 19/2019 sono stati attribuiti gli obiettivi al Segretario Comunale in convenzione (art 42 CCNL Segretari 1998/2001).

A ciascuna Area sono stati assegnati obiettivi di settore.

Il Piano delle performance 2019 è stato trasmesso ai responsabili dei servizi e al Nucleo di Valutazione.

Il dettaglio dei singoli obiettivi facenti capo a ciascun Responsabile di Area o di Servizio associato è riportato nelle schede allegate, che fanno parte integrante del PEG/ Piano delle performance 2019.

Si evidenzia che gli obiettivi dell'Ente sono stati enunciati nel documento unico di programmazione che è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale sull'assetto organizzativo del Comune e delineando gli obiettivi generali articolati per programmi e per progetti.;

Si precisa che con il PEG per l'esercizio 2019/2020/2021, era stato affidato ai Responsabili di Area, il potere di assumere atti di gestione di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, all'interno degli stanziamenti previsti per ciascun capitolo:

Il Nucleo di valutazione della performance (N. d. V) dell'Ente, al fine di addivenire alla definizione della Relazione finale sull'attività di gestione e la valutazione delle performance organizzativa ed individuale, ha provveduto, quindi, ad esaminare i risultati conseguiti nell'anno 2019 da ciascun Responsabile di Area e le relative relazioni finali presentate da ciascuno di loro. All'Amministrazione compete prendere atto dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, oltre che dell'esito della valutazione finale.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019.

Il D. Lgs. 150/2009 attribuisce alla Relazione sulla performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati, rilevando eventuali scostamenti ed indicando, ove possibile, anche le cause e le misure correttive da adottare.

Obiettivi, fasi, tempi ed indicatori sono organizzati in modo da poter dare una rappresentazione completa della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta. L'attività del Comune è infatti un'attività complessa ed eterogenea e solo la misurazione congiunta di più dimensioni, può consentire una valutazione corretta.

La relazione contribuisce a favorire la cultura della trasparenza.

La rendicontazione dei risultati relativi alla performance 2019, si è realizzata mediante un elaborato di sintesi che richiama i dati delle fasi della programmazione e di gestione degli obiettivi, nonché quella della verifica degli stessi, con i relativi criteri.

La validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali il merito di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

v

La presente relazione viene predisposta sulla base di quanto dispone il vigente regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali approvato con D.G.C.n. 146/2016.

- La valutazione della performance individuale e organizzativa.

I criteri di valutazione individuati dal D. Lgs. 150/2009 identificano in modo puntuale gli elementi che devono essere apprezzati e valorizzati, mediante un'apposita metodologia per giungere alla determinazione della performance individuale distintamente per ciascuna figura.

In particolare, alla luce dell'art. 9 del decreto citato, 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:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per i non dirigenti, invece, è stabilito che la misurazione e la valutazione 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.

La scelta dell'Amministrazione, quando ha iniziato il percorso di adeguamento dell'Ente alla "Riforma Brunetta", è stata quella di utilizzare gli strumenti già a disposizione dell'Ente, affiancandone di nuovi, come il Piano delle performance.

Ha, quindi, posto in essere attività al fine di:

- definire una metodologia di valutazione adeguata al D. Lgs. 150/2009;
- definire gli strumenti per poter applicare tale metodologia e nello specifico definire la performance organizzativa e la performance individuale.
- dotarsi di un Nucleo di Valutazione che supportasse l'Amministrazione nel processo di valutazione della performance.

La performance organizzativa e individuale del Comune di Castagnaro viene misurata e valutata attraverso le schede allegate al regolamento, demandando al Nucleo di valutazione la competenza alla valutazione degli obiettivi di area, al Sindaco la valutazione delle competenze dei responsabili dei servizi, e ai responsabili dei servizi, la valutazione delle competenze dei dipendenti assegnati.

CONCLUSIONI.

La presente Relazione è il documento che completa il ciclo di gestione della performance con riferimento all'anno 2019.

Il raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili di Area è misurato e valutato dal Nucleo di valutazione della performance, secondo le disposizioni del Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali approvato con D.G.C. n. 146/2016. I risultati di performance sono stati misurati e valutati seguendo il medesimo approccio culturale e metodologico che ha supportato la stesura degli obiettivi strategici, garantendo trasparenza e intelligibilità nel rapporto con gli interlocutori dell'Ente.

Così come analiticamente dimostrato con riferimento alle singole Aree e Servizi, i responsabili hanno descritto e relazionato circa l'attività svolta per quanto di competenza, nel corso del 2019.

Il Nucleo di valutazione con verbale ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa, mediante compilazione delle schede allegate al vigente regolamento, che restano agli atti dell'ufficio personale, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione dell'Ente, confermando un notevole grado di realizzazione. I dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei suoi Responsabili apicali, unitamente con i loro collaboratori, un adeguato e costante impegno nel raggiungimento degli obiettivi prefissi.

In questo processo non va mai dimenticato che gli obiettivi devono essere non solo di alto profilo, tendendo alla massima soddisfazione degli utenti interni ed esterni, ma contestualmente realistici e concretamente perseguibili nei suoi valori target, ovvero devono tenere conto della effettiva disponibilità, entro i tempi programmati, delle risorse necessarie per la realizzazione delle diverse

azioni funzionali agli obiettivi.

A tale scopo, si è partiti dagli obiettivi della del DUP 2019-2020-2021, effettuandone poi la disarticolazione (nel tempo e a livello organizzativo) nell'ambito del PEG integrato con il Piano della performance, che anche nella nuova contabilità armonizzata mantiene il suo ruolo di fondamentale documento di programmazione operativa.

La performance individuale delle Posizioni organizzative è stata valutata attraverso la compilazione delle schede di valutazione relative alla competenza professionale, da parte del Sindaco, mentre la performance individuale dei dipendenti è stata valutata dai responsabili dell'area a cui ciascun dipendente è assegnato.

Complessivamente il grado di raggiungimento degli obiettivi è positivo, in particolare:

- dal verbale del nucleo di valutazione e dalle schede parte obiettivi, le singole aree hanno raggiunto la totalità degli obiettivi assegnati;
- la valutazione conclusiva delle performance delle posizioni organizzative è collegata al 50% al raggiungimento degli obiettivi di area assegnati, e al 50% alle competenze professionali, comportamenti, e capacità dimostrate nel corso del 2019.

Gli obiettivi assegnati al Segretario precedente, dott. Tommaso D'Acunzo, risultano, da verbale, pienamente conseguiti per l'effettivo periodo di tempo di presenza presso l'Ente.

La presente relazione viene redatta considerando che il sottoscritto risulta essere a scavalco presso il Comune di Castagnaro dal mese di settembre 2019 e viene resa pubblica mediante inserimento nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente - Performance del sito internet comunale, e viene inviata al Nucleo di valutazione per la successiva validazione.



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giovanni Cirillo