



Comune di Mangone

Provincia di Cosenza

Relazione Finale

Nucleo di Valutazione

Anno 2013-2014

Il componente Unico del Nucleo di Valutazione, la D.ssa Rosa A. Bruni, in seguito alla nomina del Sindaco avvenuta con decreto n° 1 del 28/01/2015, ha proseguito la propria attività, alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lgs. N° 150/2009 e sulla base delle indicazioni fornite dalla CIVIT, In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 per gli enti locali, l'OIV relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
3. Proposta della valutazione annuale delle posizioni organizzative.

Il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. Il Capo I – Il sistema di valutazione della Performance – del citato Regolamento disciplina il Ciclo della Performance; in particolare l'art. 2 regola il Ciclo della performance e recita *“La Giunta comunale, con proprio provvedimento, approva il sistema di valutazione della performance che è coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio.*

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e le distribuzioni delle risorse;*
- c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti in conformità a criteri di valorizzazione del merito secondo modalità indicate dalla contrattazione collettiva cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi d'indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune.”*

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come “Decreto Brunetta”, 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 (articoli 4-10).

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

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio;
- controllare e misurare meglio;
- rendicontare meglio.

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità.

In quest'ottica il Comune di Mangone ha inteso adeguarsi alla via indicata dai principi della riforma, attraverso l'adozione del Piano della Performance e la definizione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'attuale Piano della Performance, adottato con delibera GC n°24 del 04/04/2014, è un documento programmatico, con valenza triennale modificabile se ritenuto necessario, con cui vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano della performance del Comune di Mangone è composto dai seguenti documenti:

- a) Relazione previsionale e programmatica, di cui all'art.170 del D.Lgs n. 267/00, allegata al bilancio annuale di previsione;
- b) Piano Esecutivo di Gestione, di cui all'art. 169 del D.Lgs n. 267/00, definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, determina gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.
- c) Piano dettagliato degli obiettivi, previsto dall'art. 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs n. 267/00, reca il piano operativo degli obiettivi di gestione, individuando:
 - *il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo*
 - *i contenuti*
 - *i tempi*
 - *le risorse assegnate*
 - *gli indicatori di risultato*

Il Comune di Mangone, nell'ottica di disegnare una vera e propria strategia operativa, nelle linee programmatiche generali di mandato ha individuato il modello di sviluppo socio-economico del paese. Partendo dall'attuale contesto geografico e infrastrutturale la programmazione di mandato ha definito i seguenti obiettivi strategici: tutela dell'ambiente, promozione del risparmio energetico e delle fonti rinnovabili, accessibilità e trasporti, inclusione sociale e qualità della vita, valorizzazione delle risorse umane e trasparenza amministrativa, pianificazione urbanistica e contrasto all'abusivismo, rigenerazione urbana, semplificazione e miglioramento dei servizi al cittadino.

Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie.

L'OIV esprime un giudizio di coerenza degli obiettivi del P.E.G. dell'amministrazione rispetto alla loro rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività e prendendo atto delle priorità politiche e delle strategie d'azione della stessa amministrazione. Ha valutato la specificità e la

misurabilità degli obiettivi ritenendoli chiari e concreti e idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati; l'arco temporale era ben determinato e riferibile all'anno 2013 e 2014 e la loro attuazione non richiedeva particolari investimenti in risorse già ridotte in via generale dagli obiettivi di finanza pubblica imposti a livello nazionale.

L'OIV ha utilizzato il nuovo sistema di valutazione attualmente in vigore, che si basa principalmente su due parametri: valutazione della prestazione individuale e sull'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi. Il nuovo sistema di valutazione è idoneo anche a costruire le fasce di merito appena il Contratto collettivo nazionale ne disciplinerà l'attuazione.

Questo Organo innanzitutto si è soffermato sull'attività di studio e monitoraggio dell'organizzazione interna del Comune di Mangone, in generale, e in particolare attraverso i suoi settori:

- Settore 1° Area Amministrativa;
- Settore 2° Area Contabile e Finanziaria;
- Settore 3° Area Tecnica - Urbanistica;
- Settore 4° Area Tecnica – Lavori pubblici

La logica che regge l'organizzazione comunale di Mangone è di tipo verticistico – funzionale in quanto i processi decisionali si sviluppano dall'alto verso il basso e i compiti sono suddivisi per competenze omogenee, legate a specifiche professionalità.

Ai sensi dell'art. 6 del vigente Regolamento disciplinare, l'OIV ha provveduto alla valutazione dei titolari delle posizioni organizzative per l'attività dagli stessi svolta per gli anni 2013 e 2014.

L'attività ha avuto inizio con l'analisi della struttura burocratica, di cui si è detto precedentemente, e successivamente con la verifica e l'analisi di tutti i report prodotti dai responsabili dei settori, le determine adottate dagli stessi per gli anni considerati, e delle schede Obiettivi – Risultati. Inoltre sono state acquisiti tutti i documenti ritenuti necessari all'espletamento dell'incarico. Laddove si è resa necessaria una integrazione alla produzione documentale, si è proceduto all'acquisizione degli atti occorrenti presso gli uffici, unitamente all'audizione dei responsabili dei settori.

Mette conto sottolineare che, oltre ai risultati delle schede di valutazione previste dalla metodologia adottata, l'OIV ha integrato la sua valutazione con l'analisi sugli atti a disposizione come sopra acquisiti, verificando la congruità dei dati da essi rilevabili, e inoltre sulle autodichiarazioni dei diretti interessati.

L'OIV ha basato le proprie valutazioni finali sostanzialmente sulla verifica del raggiungimento dei risultati conseguiti dai settori rispetto agli obiettivi specifici ad essi assegnati dal PEG.

Nell'effettuare tale verifica ha riscontrato in taluni casi una certa genericità nella descrizione degli obiettivi assegnati, con una fissazione altrettanto generica dei risultati richiesti, che, conseguentemente, son stati ritenuti raggiunti.

Tali aspetti sono però molto ricorrenti nelle fasi di prima applicazione delle metodologie di valutazione e misurazione delle performance, e saranno oggetto, perciò, gradatamente, di inevitabili interventi di aggiustamento e correttivi.

Il nuovo sistema in essere, è piuttosto articolato, pertanto sarà maggiormente idoneo a tale scopo e sarà utile strumento per riorientare i comportamenti in modo da migliorare maggiormente e di anno in anno la performance sia organizzativa che individuale.

Ciò nonostante l'OIV è riuscito ad esprimere le proprie valutazioni, che nel complesso sono risultate positive, fornendo raccomandazioni sia ai valutati che all'Amministrazione a cui è diretta la presente relazione.

L'OIV suggerisce all'Amministrazione di costruire gli obiettivi da assegnare in modo sempre più chiaro, al fine di consentire al responsabile cui si richiede la realizzazione una maggiore comprensione dei risultati richiesti. Mancando la specificità nella descrizione degli obiettivi, spesso bisogna ritenere per raggiunto il risultato.

Da questa analisi e valutazione delle attività svolte dai Responsabili di settore del Comune di Mangone negli anni oggetto di valutazione emerge l'indubbia necessità di continuare a consolidare il percorso avviato, volto ad abbandonare la concezione di una pubblica amministrazione tenuta al rispetto formale della norma tout court, senza attenzione ai cittadini ed alla qualità dei servizi forniti.

E' evidente, infatti, che è stato attivato un processo di cambiamento culturale che sta investendo la struttura burocratica, la quale, nell'emanciparsi dalle vetuste logiche basate sul mero adempimento formale, inizia ora a cimentarsi in una gestione che mira al raggiungimento effettivo dei risultati.

Per tale motivo, l'Amministrazione deve insistere verso lo sviluppo di una forte consapevolezza organizzativa, in ordine alla capacità di impostare e risolvere i problemi mediante le professionalità interne e quelle esterne in grado di assicurare servizi tradizionali in modo nuovo e servizi non tradizionali. Inoltre dovrebbe essere in grado di sviluppare una mentalità strategica, basata sulla

capacità di elaborare politiche di ampio respiro che seguano il mutamento della realtà socio-economica circostante.

Nell'ambito di tale progettualità, è indispensabile un'ampia convergenza di tutte le componenti politiche, amministrative e sindacali.

Dall'analisi effettuata, è emerso che risulterà di fondamentale importanza assegnare con oculatezza obiettivi realisticamente raggiungibili in relazione alle risorse e ai mezzi effettivamente disponibili, e sollecitare i responsabili ad avere un atteggiamento costruttivo e propositivo nella ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità.

Si ritiene che l'Amministrazione del Comune molto sta facendo per affinare e migliorare gli strumenti in uso sia per soddisfare le esigenze dei cittadini sia di tutti gli altri partecipanti al processo del ciclo della performance.

Mangone, li 29/06/2015

Nucleo di Valutazione

D.ssa Rosa A. Bruni