Oggetto: Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150: “Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”. Relazione sulla performance anno 2022.

L’art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs 27.10.1999 n. 150, nel testo modificato dal D. Lgs 25.5.2017 n. 74 pur non applicabile direttamente agli enti locali, prevede che annualmente, entro il 30 giugno, venga redatto un documento, denominato “Relazione sulla performance” approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo di valutazione, 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. Per gli enti locali, l’ art. 10 comma 1-bis del D.Lgs n. 150/2009 aggiunto dal D. Lgs n. 74/2017, prevede che la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

E’ opportuno precisare che l’ art. 16 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, modificato dal D. Lgs n. 74/2017 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, escludendo pertanto il riferimento diretto all’ art. 10 e precisando ulteriormente che per l'attuazione delle restanti disposizioni del decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs n. 281/1997 in sede di Conferenza unificata. Tale accordo al momento non risulta sia ancora stato definito e questo adempimento si inserisce pertanto in un contesto confuso sotto l’aspetto normativo, che da diversi anni caratterizza l’attività complessiva degli enti locali.

La relazione sulla performance costituisce atto consequenziale al piano triennale della performance, vigente presso questo comune e relativo al periodo 2022– 2024.

Il ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che lo stesso trovi sviluppo attraverso:

- l’individuazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e degli indicatori;
- il collegamento tra obiettivi e individuazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio del percorso di performance per l’attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale e collettiva;
- l’utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

E’ necessario, ai fini della presente relazione, richiamare alcune considerazioni contenute nel piano della performance 2022 – 2024 per cui la situazione complessiva che attiene alla organizzazione generale degli uffici e dei servizi, alla stregua delle esperienze maturate e delle verifiche effettuate negli ultimi anni hanno portato obbligatoriamente a rivedere i contenuti, gli obiettivi e le modalità di valutazione del personale, dando più spazio ad aspetti concreti rispetto a modalità e criteri scolastici e teorici.

Il piano della performance, a corredo del documento unico di programmazione, ancor prima che allegato al piano esecutivo di gestione, è stato inteso per dare nuovo impulso e nuovi contenuti al ciclo della performance, semplificandone le procedure e meglio individuando gli obiettivi in funzione delle priorità politiche e delle strategie dell’amministrazione,

Il piano triennale della performance approvato dal comune ha due chiavi di lettura principali.

La prima chiave di lettura del piano della performance è individuabile nel soddisfacimento delle aspettative del cittadino che dovrà beneficiare dei servizi forniti dal comune ed al quale l’amministrazione intende rivolgere la sua attenzione quale destinatario privilegiato dell’attività dell’ente.

La seconda chiave di lettura del piano della performance è individuabile nella organizzazione del lavoro, che colloca nella forza e nello spirito del gruppo la strategia vincente per l'ottenimento dei risultati da perseguire.

I risultati attesi da parte della amministrazione, individuati dal piano della performance sono stati come di seguito individuati

1	soddisfacimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo

La valutazione del personale deve essere effettuata:

- in base al raggiungimento dei risultati attesi come sopra individuati
- nel rispetto ed in esecuzione dei criteri di valutazioni evidenziati nel piano della performance e che si ripropongono

Ai fini della misurazione e valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, troverà ampio rilievo la pubblicazione all'albo pretorio delle determinate dei singoli responsabili di servizio. Risulta del tutto inaccettabile la situazione attuale, che risulta protrarsi da diverso tempo, in base alla quale sul sito risultano pubblicate le determinate dei responsabili in misura molto minore rispetto a quelle prodotte. La responsabilità di servizio presuppone una attenzione particolare da prestare per i percorsi che devono seguire le determinazioni di ciascun responsabile, dal momento della loro formazione a quello della loro pubblicazione, che deve essere effettuata dagli stessi responsabili e sotto il loro diretto controllo. Il nuovo piano della performance interviene pertanto incisivamente sotto questo aspetto, stabilendo un notevole peso ai fini della valutazione. Per l'anno 2022 e successivi i 25 punti di valutazione saranno rapportati ai livelli raggiunti complessivamente durante l'esercizio finanziario di riferimento. Stante la notevole diversità del numero delle determinate assunte dai diversi responsabili, le valutazioni complessive sono state effettuate in modo da ridurre le penalizzazioni in capo ai responsabili che hanno adottato le proprie determinazioni in quantità notevolmente maggiore rispetto ai rimanenti responsabili.

Gli ulteriori aspetti principali che formeranno oggetto di valutazione della performance dei titolari di P.O. saranno, in linea con i risultati attesi dalla amministrazione:

- a) il livello di collaborazione tra i responsabili ai fini del miglioramento organizzativo dell'apparato comunale e della crescita dello spirito di gruppo
- b) il livello di confronto e di interscambio operativo con gli organi di governo, al fine di coordinare l'attività degli uffici con gli obiettivi dell'amministrazione.

Le valutazioni relative a quanto indicato al precedente punto b) saranno effettuate anche sulla scorta di considerazioni che saranno acquisite dall'organo di valutazione attraverso la consultazione degli organi di governo.

Il punteggio riservato alla entità del lavoro straordinario svolto dai responsabili, nella misura massima disponibile di 3 punti, sarà attribuito in considerazione del numero di ore, riparametrando la valutazione degli altri responsabili alla entità del lavoro straordinario di chi avrà ottenuto la maggiore valutazione.

Nell'ambito della valutazione attinente le politiche generali per il funzionamento dell'ente, sono state tenute in considerazione le attività di vigilanza per la acquisizione di somme derivanti da trasferimenti da altri enti del settore pubblico o di operatori economici previste nel bilancio di previsione, in funzione del miglioramento dei flussi di cassa necessari per migliorare lo stato di deficitarietà nei confronti del tesoriere. In proposito risulta che per l'anno 2022 il risultato raggiunto è, a conferma di quanto ottenuto in occasione degli esercizi precedenti e ad ulteriore conferma di una crescita notevolissima in tema di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'anno 2022 può essere considerato favorevolmente in termini complessivi, in considerazione della complicata e farraginoso gestione in cui versava l'ente, fortemente disgregata e priva di organizzazione e coordinamento.

Gli obiettivi (risultati attesi) indicati ai punti 2, 3 e 4 si ritiene che si siano attestati su livelli che garantiscono adeguati riscontri di soddisfazione. Risultano migliorati i rapporti di collaborazione tra i responsabili dei servizi ed il livello di confronto tra i responsabili e gli organi di governo. A ciò ha contribuito ovviamente il forte ricambio di responsabili di servizio, avvenuto negli scorsi anni, animati da buona volontà accompagnata da un forte senso di responsabilità. L'obiettivo specifico attinente la pubblicazione sul sito delle determinazioni, ha riscontrato miglioramenti, tuttavia non in pieno del raggiungimento dell'obiettivo pieno; risulta pubblicato sul sito una media del 73% delle determinazioni complessivamente per tutte le aree rispetto a quelle effettivamente registrate come segue:

Area	Determine Registrate	Determine Pubblicate	Percentuale
Area Affari Generali	49	49	100%
Area Amministrativa e alla Persona	78	78	100%
Area Polizia Locale	18	18	100%
Area Finanziaria	53	49	92,45%
Area Ufficio Tecnico 1 (Pianificazione e Urbanistica)	13	7	54,85%
Area Ufficio Tecnico 2 (LL.PP. e Manutenzioni)	117	39	33,33%

Ovviamente questo risultato non è da ritenersi soddisfacente in quanto tutte le determinazioni devono necessarie essere pubblicate sul sito del comune.

Ovviamente non si possono non sottolineare anche in questa sede, e poco sopra già accennati, gli importanti risultati positivi ottenuti nell'esercizio 2022, relativi agli aspetti finanziari, poiché per la terza volta dopo tanti anni, il comune ha chiuso l'esercizio con un saldo attivo di cassa ed ha ottenuto un, seppur modesto, avanzo disponibile di amministrazione. E' stato sostanzialmente data prosecuzione ad un percorso di rigenerazione dell'impianto organizzativo dell'ente nell'area finanziaria, caratterizzato dalla presenza in via continuativa di operazioni di monitoraggio della spesa e delle procedure finanziarie e contabili da parte degli organi di governo, coadiuvate da altre figure direttive dell'ente.

Risulta infine quanto segue:

- in materia di anticorruzione è stato confermato nel 2022 il piano triennale anticorruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2022-2024;
- i titolari di posizione organizzativa hanno presentato la relazione generale riassuntiva delle attività svolte nell'anno 2022;
- i titolari di posizione organizzativa hanno provveduto ad effettuare le valutazioni del personale dell'area di appartenenza.

E' pertanto possibile procedere alla valutazione dei titolari delle p.o. ed alla erogazione delle retribuzione di risultato e del trattamento economico accessorio per la quota disponibile nell'ambito del fondo.

Il Segretario Comunale
dr. Regis Milano Michele

VALIDAZIONE

Visto il piano triennale della performance 2022-2024 adottato dal Comune di Romagnano Sesia

Visto l'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce che l'OIV, o organismo equivalente, valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione

Visto l'art. 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito

Vista la relazione sulla performance sopra riportata

VALIDA

La sopraesposta relazione sulla performance in esecuzione dell' art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs n. 150/2009 e, particolarmente, per gli effetti di cui all'art. 14 comma 6 dello stesso D.Lgs. n. 150/2009.

La relazione sulla performance sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance – Relazione sulla performance.

Romagnano Sesia, 30 giugno 2023

L' Organismo comunale di valutazione
in forma associata
dr. Regis Milano Michele

dr.ssa Napolitano Anna Laura