



# CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Casale Monferrato, 26 Maggio 2020

Organismo Indipendente di Valutazione:

Dr. Riccardo Giovannetti

Alla c. a. del Segretario Comunale, Dr. Sante Palmieri.

**“Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato”.**

## Nota metodologica

La presente **relazione** costituisce lo strumento con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance riferisce, per l'anno 2019, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione vigente per il Comune di Casale Monferrato, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

In particolare questo documento ha lo **scopo** di:

- fornire un quadro sintetico del sistema (finalità conoscitiva);
- costituire un momento di verifica della corretta implementazione ed applicazione del sistema (finalità analitica);
- evidenziare i punti di forza e le criticità nell'ottica di un continuo e costante miglioramento della performance dell'Ente (finalità valutativa).

La relazione, indicata nell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs n. 150/2009, è stata elaborata tenendo conto della delibera n. 23/2013 della CiVIT *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*, che, nei suoi concetti generali, *“risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato”*.

Tenuto conto di quanto sopra espresso, tale relazione risulta pertanto così **strutturata**:

- 1) Linee guida e normative in tema di performance organizzativa ed individuale – analisi delle novità introdotte e verifica delle modifiche in aggiornamento realizzate per l'anno 2019;
  - a. Finalità espresse e confronto con il Sistema di Valutazione vigente;
- 2) Modifiche implementate – aspetti redazionali
  - a. Deliberazione di Giunta Comunale n. 475 del 23.12.2019 di approvazione della revisione al sistema di misurazione della performance con inserimento delle



## CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

proposte di modifica individuate.

### 3) Prospettive di miglioramento

#### **Linee guida e normative in tema di performance – Finalità espresse**

- Performance – Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Dipartimento della funzione pubblica, nel corso dell'anno 2017, ha emanato nuove **linee guida** rispettivamente per il **Piano della performance** e successivamente per il **Sistema di misurazione e valutazione** della stessa, con specifico riferimento ad una particolare categoria di pubblica amministrazione: i **Ministeri**. Tali linee guida rappresentano indicazioni metodologiche che superano le precedenti sul tema e, sebbene indirizzate ad una specifica categoria di destinatari (gruppi omogenei di amministrazioni), costituiscono istruzioni di carattere generale e, quindi, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, nelle more dell'adozione delle specifiche linee guida. In particolare, per codesta Amministrazione si precisa che in riferimento ai novellati contenuti del Piano si ricorrerà allo strumento dell'intesa, prevista dall'art. 3, comma 4, del DPR 105/2016, per definire le modalità con le quali le autonomie territoriali recepiranno i nuovi principi nei rispettivi ordinamenti. In tema di progettazione e revisione annuale del Sistema di valutazione delle performance, invece, le linee guida emanate, pur non strettamente riferibili alla tipologia di Ente/Amministrazione in esame, contengono, come sopra precisato, indicazioni metodologiche generali sul tema; quindi utili ad esaminare il funzionamento della performance rispetto alle esigenze del documento emanato, anche alla luce delle recenti modifiche introdotte dal D. Lgs. 74/2017 - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124).

Il Comune di Casale Monferrato aveva già a suo tempo, nel corso dell'anno 2016, effettuato una prima revisione al sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 31 maggio 2016; nel corso dell'anno 2019 si è apportato a tale Sistema un'ulteriore modifica in aggiornamento, tale da recepire da un lato l'enfasi sul ruolo dell'O.I.V. che l'entrata in vigore del D. Lgs. 74/2017 ha dato rispetto al contesto normativo di origine sul tema, dall'altro di adeguare il sistema stesso ai nuovi criteri stabiliti nella contrattazione collettiva e dalle linee guida emanate sul tema.

Per completezza d'informazione, nel corso dell'anno 2018 sono state elaborate dal Dipartimento della funzione pubblica anche le linee guida per la Relazione annuale sulla performance, redatte ai sensi del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, e contenenti indicazioni in merito alle modalità di redazione della stessa e di validazione da parte dell'O.I.V.

Anche queste linee guida si rivolgono in particolare ai ministeri, fermo restando che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale in esse contemplate fungono da principi guida sul tema anche per tutte le altre tipologie di Enti/Amministrazioni.

- Performance - Il decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017

Il decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, assieme al decreto legislativo n. 75/2017,



## CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

in attuazione alla riforma c.d. Madia (ex legge n. 124/2014) di riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa, intende ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, garantire l'efficienza e la trasparenza delle p.a., assicurare un maggior controllo della prestazione lavorativa, attribuendo al Dipartimento della Funzione Pubblica (FP) un ruolo centrale di indirizzo e controllo per omogeneizzare, in generale, la disciplina del merito, dell'avanzamento di carriera, della responsabilità dirigenziale. In sede di adozione del decreto, il Governo ha definito lo scopo della riforma, ispirata ai principi di semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e della premialità, di razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance rivisto ed aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 31 maggio 2016 ha recepito le principali novità legate all'evoluzione normativa della disciplina. Tale documento nel corso dell'anno 2019 è stato ulteriormente rivisto rispetto ai seguenti punti:

1. le linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica n. 1, n. 2 e n. 3 di cui sopra, che ad oggi costituiscono delle informazioni di carattere metodologico a cui gli Enti locali debbono comunque attenersi, in attesa di indicazioni ad hoc per la relativa categoria di amministrazione;
2. le modifiche introdotte dal D. Lgs. 74/2017 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124).

### **Modifiche in aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato**

Stante le supposte premesse, il decreto legislativo n. 74/2017 introduce una normativa di dettaglio, a chiarimento di tutti quegli aspetti non sempre di facile applicazione che andranno di conseguenza a modificare il sistema di misurazione e valutazione della performance ad oggi in vigore per l'ente; **in particolare le modifiche proposte nel corso dell'anno 2019 sono state, esclusivamente, relative ai seguenti punti:**

1. **l'organismo indipendente di valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione elaborando una relazione annuale sullo stato di funzionamento dello stesso, proponendo, ove rilevato necessario, eventuali modifiche in aggiornamento agli organi competenti – se ne è data previsione esplicita all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'ente;**
2. **la valutazione negativa delle performance – incidenza della stessa ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari – se ne è data previsione esplicita all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente;**



## CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

3. **gli organismi indipendenti di valutazione** assumono un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità di **interventi correttivi rispetto agli obiettivi programmati**, anche in relazione alle risultanze dei controlli interni, con poteri propri di indagine e di accesso agli atti - se ne è data **previsione esplicita all'interno del il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale dell'ente, con il recepimento delle eventuali rimodulazioni avanzate dall'organismo indipendente di valutazione**, in particolare al punto 38) **Relazione sulla Performance**, prevedendo l'inserimento in quest'ultima delle variazioni agli obiettivi ed agli indicatori della performance organizzativa ed individuale verificatesi durante l'esercizio, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs 150/2009 e s.m.i ed ai fini della validazione di cui all'art. 14, comma 4, lettera c);
4. nella misurazione delle performance individuali del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell' ambito organizzativo di cui essi hanno diretta responsabilità, rilevando che nei contratti di lavoro gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione s'intersecano anch'essi necessariamente con la produttività, quindi con la performance dell'ente; ne deriva che **ogni scheda obiettivo Peg - Piano della Performance deve contenere almeno un obiettivo legato alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione** – se ne è data **previsione esplicita all'interno del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale dell'ente**;
5. sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale ed i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un' effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

In questo senso, il nuovo CCNL 2016-2018 ha tenuto conto di quanto stabilito nel D. Lgs. n. 74/2017 che:

- ha **ridefinito il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie**; quindi, quest'ultime **sono state eliminate** all'interno del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale dell'ente;
- ha previsto **nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance**, inseriti anch'essi all'interno del **sistema di misurazione e valutazione delle performance** organizzativa e individuale dell'ente, come ad oggi regolati nel:
  - CCNL 2016-2018 art. 69: “differenziazione del premio individuale”, a sua volta recepito nel CCID del personale non dirigente triennio 2019-2021 art. 14: “**disciplina della performance e del premio individuale**”, per il Comune di Casale Monferrato.



## CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

La proposta di **aggiornamento al Sistema vigente di gestione della performance** del Comune è stata indirizzata essenzialmente ad un **primo adeguamento alla normativa, garantendone gli adempimenti ordinari**.

### **Osservazioni FINALI – Prospettive di miglioramento - “Linee Guida n. 4 e 5 (Novembre e Dicembre 2019) emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.**

#### Prospettive di aggiornamento per l’anno prossimo

Con riferimento alle “**Linee Guida n. 4** (Novembre 2019), elaborate dalla Commissione Tecnica per la Performance, **sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche**”, l’applicazione di un nuovo modello di valutazione impone un ripensamento/rafforzamento dell’attività di coordinamento fra tutti i settori dell’Ente e la cittadinanza, una concomitante rivalutazione di alcune attività esistenti e sicuramente l’introduzione di nuove (ad esempio la customer satisfaction – ruolo attivo della cittadinanza in merito alla qualità dei servizi resi), insieme ad una necessaria previsione delle tempistiche di attuazione dello stesso rispetto alle esigenze funzionali della struttura ed alle risorse in essa presenti.

#### Prospettive di aggiornamento a carattere pluriennale

Se consideriamo invece le “**Linee Guida n. 5** (Dicembre 2019), elaborate dalla Commissione Tecnica per la Performance, **per la misurazione e valutazione della performance individuale**”, troviamo indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione della stessa rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, in particolare, nelle linee guida n. 2/2017; tali contenuti offrono alla p.a. nuovi metodi applicativi di valutazione del personale per una gestione più efficace del processo valutativo nel suo complesso, con il fine ultimo di fornire leve rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane.

In particolare, la valutazione individuale deve collegarsi alle finalità organizzative scelte, partendo dall’assunto che solo in relazione allo scopo che si prefigge una p.a. è possibile tratteggiare in modo differente il contenuto della performance individuale.

Con riferimento al funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e al fine di orientare costruttivamente il lavoro in corso, l’OIV esprime una serie di considerazioni, raccomandazioni e proposte di sviluppo:

1. La definizione degli obiettivi dei correlati indicatori dovrà sempre di più prestare attenzione, in chiave di miglioramento, al carattere effettivamente strategico e sfidante degli stessi.
2. In tema di nuovi processi gestionali e di best practices si ritiene che sia importante organizzare e regolamentare l’esperienza di smart working, che è risultata di



## CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

- particolare utilità dopo l'emergenza del Covid 19.
3. La connessione tra il Piano triennale della performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata effettuata, ma ovviamente si presta a continui ed ulteriori rafforzamenti. Costante dovrà essere anche l'attività finalizzata alla prevenzione, dal momento che i fenomeni corruttivi nel nostro Paese sono purtroppo largamente diffusi e ANAC insiste, anche nel PNA 2019, sulla necessità di creare un forte collegamento tra i due sistemi.
  4. In relazione all'emergenza epidemiologica connessa con COVID 19, è necessario che si renda necessaria una rimodulazione di alcuni obiettivi e un ulteriore intervento sui processi di organizzazione e di informatizzazione del lavoro.
  5. Con riferimento agli obiettivi dirigenziali, si invita per il futuro a sviluppare sempre di più indicatori di output e outcome, con relativi target che si traducano in valori numerici assoluti e/o relativi.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dr. Riccardo Giovannetti

(Firma digitale)