



# COMUNE DI ROSOLINI

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

### Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema (art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009)

#### PREMESSA

Il Comune di Rosolini, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha adottato un sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti che, sin dalla sua iniziale impostazione, risulta ampiamente adeguato ai predetti principi. Infatti negli atti regolamentari vigenti sono presenti tutti gli elementi indispensabili per la definizione delle prestazioni lavorative del Personale dipendente cosiddetto *ciclo della performance*.

In particolare l'attività dell'Ente risulta regolamentata dalla **Deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27/03/2014** è stato approvato il "**Sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance**" che opera una puntuale regolamentazione della materia di che trattasi.

Nello specifico il predetto Regolamento stabilisce la composizione i compiti e le modalità di funzionamento del Nucleo di Valutazione.

Tale Regolamento inoltre, coerentemente all'attuale quadro normativo, con riferimento al ciclo della Performance stabilisce nel dettaglio:

- Le fasi del ciclo di Gestione della Performance;
- Le modalità di determinazione del Piano della Performance;
- Il sistema di monitoraggio e gli eventuali interventi correttivi;
- Il Sistema di valutazione e rendicontazione della Performance nel suo complesso e di quella Organizzativa;
- Le modalità di valutazione della Performance individuale dei diversi soggetti coinvolti,
- Le modalità di incentivazione delle prestazioni lavorative

Infine il Regolamento interviene per definire in modo puntuale le fondamentali prescrizioni in materia di trasparenza e di obblighi di pubblicazione degli atti del Comune di Rosolini, avuto riguardo alla necessità di consentire il corretto esercizio del potere di controllo diffuso dei cittadini, fornendo tutte le informazioni indispensabili per valutare l'azione amministrativa dell'Ente.

#### ATTIVITA' DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione nell'attuale composizione è stato nominato con **Determina Sindacale n. 45 del 18/12/2018** – (Reg. Gen. N. 597) e si è insediato il 17 gennaio 2019.

Nel corso dell'esercizio 2019 l'organo ha svolto diverse riunioni, registrando sin dal suo insediamento particolari criticità e difficoltà di relazione con la struttura organizzativa interna del Comune di Rosolini.

Gli atti di riorganizzazione interna delle risorse umane adottati dall'Organo Politico Amministrativo e le difficoltà finanziarie in cui si dibatte l'Ente hanno determinato situazioni di temporanea discontinuità e disarticolazione gestionale che non hanno certamente giovato all'attività di controllo cui è preposto il Nucleo di Valutazione.

#### **TRASPARENZA**

In materia di Trasparenza l'attività di controllo svolta dal nucleo si è sostanziata in ben 4 riunioni, il cui contenuto è sintetizzato in altrettanti verbali, svoltesi in un arco temporale di circa tre mesi, nel corso delle quali è risultato alquanto complicato riuscire a definire il percorso di verifica dei dati pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente.

Al termine del percorso nel documento finale di sintesi il Nucleo prende atto che: ***“Risultano ancora in gran parte non pubblicati o pubblicati in modo non conforme e completo dati fondamentali relativi all'azione di governo del Comune di Rosolini”.***

**A questo proposito giova evidenziare che soltanto:**

- In data **28/03/2019** con **Determina Sindacale n. 17** è stato nominato **Responsabile della Prevenzione della Corruzione** ;
- In data **8/04/2019** con **Determina Sindacale n. 18** è stato nominato **Responsabile della Trasparenza.**

#### **PERFORMANCE**

In materia di Performance il Nucleo di Valutazione ad oggi non è stato messo in condizione di operare, stante che non risulta trasmesso nessuno dei documenti fondamentali indispensabili per effettuare l'attività valutativa:

- Non sono stati acquisiti i dati afferenti la rendicontazione dell'esercizio 2018 per valutare, anche se tardivamente, i risultati conseguiti e gli elementi di valutazione per consentire di elaborare la proposta finale di incentivazione del personale con incarico di P.O. .
- Non sono stati trasmessi al Nucleo i documenti di programmazione relativi all'esercizio 2019 necessari per svolgere in itinere l'attività di monitoraggio e, a conclusione, la validazione della Relazione della Performance.

**Sulla scorta dell'esperienza maturata nel corso dell'anno, il Nucleo ritiene di poter formulare la considerazione che, in buona sostanza, la cultura del ciclo della Performance (programmazione e realizzazione dell'attività amministrativa, rendicontazione e valutazione dei risultati), in ambito comunale non trova ancora corretta applicazione.**

Per contribuire ad implementare in modo corretto ed esaustivo il sistema della Performance presso il Comune di Rosolini risulta a nostro avviso necessario prendere spunto dal vigente Regolamento di cui alla citata **Deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27/03/2014** per richiamare gli adempimenti di base indispensabili per attuare in modo confacente allo spirito della vigente normativa le prescrizioni ivi contenute.

Nello specifico giova qui richiamare gli articoli a nostro avviso più significativi del menzionato **“Sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance”**:

- **Art. 5 – comma 5°:** *“Per lo svolgimento delle sue mansioni il Nucleo di Valutazione ... si avvale di una struttura tecnica avente funzioni di supporto operativo e di segreteria amministrativa, costituita da un gruppo di lavoro trasversale all’uopo individuato.”*
- **Art. 7 – comma 3°:** *“Gli atti della programmazione e rendicontazione previsti dal D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e gli atti relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell’Ente.”*
- **Art. 8 – comma 4°:** *“Il PEG, validato dal Nucleo di Valutazione, è approvato dall’organo esecutivo dell’ente, di norma, entro 15 giorni dall’approvazione del Bilancio. Il P.D.O. è parte integrante e sostanziale del PEG.”*
- **Art. 10 – comma 1°:** *“Con periodicità semestrale i responsabili delle Unità Organizzative informano l’amministrazione e il Nucleo di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate.....”*
- **Art. 12 – comma 4°:** *“La relazione (sulla performance) si articola per centri di responsabilità, in stretto raccordo con i contenuti del PEG e del piano degli obiettivi. A tal fine entro il 31 marzo i responsabili di gestione presentano relativamente al loro settore, un documento, denominato: “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.....”*
- **Art. 12 – comma 5°:** *“La relazione sulla performance è validata dal Nucleo di Valutazione, che certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ed approvata dall’organo esecutivo dell’ente, entro i 30 gg. successivi all’approvazione del rendiconto di gestione.”*
- **Art. 12 – comma 7°:** *“I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi. Pertanto in caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e dei premi legati al merito e alla performance.”*
- **Art. 13 – comma 3°:** *“La valutazione della performance individuale e*

*l'attribuzione dei premi ai Responsabili di posizione organizzativa è effettuata dalla Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione."*

- **Art. 14 – comma 3°:** *"Il Nucleo di Valutazione redige la proposta definitiva della valutazione dei Responsabili di p.o. e la trasmette al Sindaco assieme alla relazione validata sulla performance organizzativa. La Giunta decide la valutazione finale di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo contestualmente o subito dopo l'approvazione della relazione sulla performance organizzativa."*
- **Art. 30 – comma 4°:** *"Sul sito internet dell'Ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicati gli atti e i documenti indicati in questo regolamento o previsti da disposizioni di legge. Il Nucleo di Valutazione verifica il rispetto di queste prescrizioni."*
- **Art. 31 – comma 4° :** *"Con apposito atto organizzativo sono individuati i responsabili delle pubblicazioni di cui al comma 1 e sono definite, nel rispetto dei principi di necessità, proporzionalità, esattezza e aggiornamento dei dati, le misure per garantire la genuinità e l'integrità dei documenti pubblicati all'albo pretorio on line, il rispetto della disciplina sulla riservatezza dei dati personali e le modalità per attivare la pubblicazione d'emergenza sostitutiva in caso di interruzione del sistema che ne impedisca la consultazione. Con lo stesso atto organizzativo sono definite le regole per la trasmissione da parte di altri soggetti, pubblici e privati, dei documenti da pubblicare all'albo pretorio elettronico."*

A completamento del quadro regolamentare di cui si è dotato il Comune di Rosolini è importante anche richiamare il **Regolamento dei Controlli Interni** approvato con **Delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 29/01/2014** che all' **Art. 10 – comma 1°** prevede espressamente: *"In esito al controllo amministrativo ed ai riscontri dell'UCA, il Nucleo di valutazione applica sul punteggio conseguito dai Responsabili di Settore ai fini dell'attribuzione della retribuzione annuale di risultato, previa contestazione all'interessato delle eventuali Responsabilità, le penalizzazioni di cui ai successivi articoli, con gradualità proporzionale rispetto alla gravità dei vizi, ritardi od errori di cui all'art. 9."*

#### **CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI**

Come è evidente il sistema di regole vigenti del Comune di Rosolini comprende in modo chiaro ed esauriente una serie di prescrizioni che, se applicate in modo puntuale, potrebbero consentire di realizzare correttamente il ciclo della performance e approdare ad un processo valutativo utile per migliorare, sia pure gradualmente, l'attività amministrativa dell'Ente .

Il problema fondamentale oggi è costituito dal fatto che le richiamate norme regolamentari risultano essere in gran parte disapplicate o eluse da chi è prioritariamente chiamato ad applicarle.

La comprensione del fatto che *".....in caso di mancata adozione della Relazione*

***sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e dei premi legati al merito e alla performance.***” costituisce il fattore fondamentale che deve indurre il personale, soprattutto quello che svolge le funzioni dirigenziali, a dare corretta e completa attuazione alle richiamate norme regolamentari .

Risulta importante fare quindi ripartire il sistema, iniziando da alcune imprescindibili azioni da concertare con tutti gli “Attori” del processo:

- Organizzare una serie di riunioni congiunte con la presenza dei rappresentanti dell’Amministrazione Comunale, del Nucleo di Valutazione, del Segretario Generale, dei Responsabili di Settore e del Responsabile della Trasparenza;
- Costituire un nucleo di personale interno (nucleo performance) comprendente elementi dei diversi Settori in grado di supportare i responsabili di Settore nel processo di messa a sistema il ciclo della performance;
- Avviare un’attività formativa finalizzata a diffondere la cultura della prestazione professionale all’interno dell’Ente;
- Redigere una sorta di *Road map* che metta in condizione la struttura amministrativo - gestionale del Comune di Rosolini di essere traghettata con gradualità e puntualità verso un’organizzazione del lavoro basata sul ciclo della performance e sulla cultura del risultato tangibile, confrontabile e valutabile

**Infine si raccomanda all’Amministrazione di attenersi scrupolosamente alla corretta applicazione delle vigenti normative, trasmettendo in via ufficiale tutti gli atti di riorganizzazione aziendale e di nomina dei responsabili dei Settori al Nucleo di Valutazione e di richiedere allo stesso il necessario parere per validare la pesatura delle posizioni organizzative. L’assenza di tale parere potrebbe determinare la nullità degli atti di assegnazione degli incarichi e la conseguente responsabilità erariale.**

**Rosolini, aprile 2020**

**Fto Dott. Marco Cannarella  
Fto Simone Migliore  
Fto Gianni Cassarino**