

COMUNE DI VALSAMOGGIA

Validazione della Relazione sulla performance anno 2015

Il Nucleo di Valutazione Associato nella relativa veste di organo monocratico, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009, vista la delibera Civit n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)", tenuto conto degli orientamenti applicativi originariamente forniti dalla CIVIT (poi trasformatasi in ANAC, prima di trasferire le competenze in materia di valutazione della performance alla Funzione Pubblica) e dato l'art 14, comma 6, del D.Lgs 150/2009 il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto, ha provveduto alla lettura dettagliata della Relazione sulla performance anno 2015 predisposta dal Comune di Valsamoggia.

La suddetta relazione finale sulla performance risulta essere stata redatta dall'ufficio Affari generali e Legali trasmesse in data 15 luglio 2016 sulla base delle schede analitiche sullo stato di attuazione dei programmi e progetti e degli obiettivi di PEG/PDP, presentate dai dirigenti nelle settimane precedenti.

Il nucleo ritiene la relazione conforme al dettato normativo e che ha constatato il corretto processo di coinvolgimento dei diversi attori coinvolti.

Dall'analisi della relazione e dal riscontro avutosi dalla precedente lettura delle schede di consuntivazione degli obiettivi, si constata la completezza dei dati e delle informazioni ivi raccolte nonché la corretta implementazione e successiva messa a regime del sistema di valutazione della performance rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Dalla relazione si evince agevolmente il livello di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dall'Ente e dai propri dipendenti in azione congiunta nel corso del 2015, così come la conseguente articolazione dettagliata di risultati conseguiti avvenuta a ridosso del perfezionamento di un complesso processo di continua riorganizzazione di servizi (tra l'altro ancora in atto) e relative riassegnazioni di personale qual è per l'appunto la fusione di cinque comuni in un solo nuovo ente unico, oggetto di analisi. In diverse parti della relazione vengono riportati anche i risultati conseguiti nell'anno precedente e ciò risulta utile anche ai fini di una valutazione nel primo trend temporale caratterizzante la performance del nuovo ente.

Chi scrive auspica comunque che già a partire dall'annualità 2016, i dirigenti si concentrino maggiormente sulla puntuale definizione e misurazione degli obiettivi che possano risultare "sfidanti", attraverso appositi indicatori preventivi da determinare sia durante l'anno che anche in sede "consuntiva" al fine di delineare eventuali *spread* da correggere e/o da recuperare. Il tutto prediligendo in modo particolare una più spinta attenzione alla misurazione di livelli di performance qualitativa, in modo tale da garantire in futuro una maggiore comprensibilità dell'intenso lavoro di riorganizzazione finora svolto da

tutto il personale e di poterne apprezzare conseguentemente lo sforzo profuso specie nei primi anni post fusione.

Al fine di contribuire al raggiungimento di tali finalità di misurazione della performance, chi scrive auspica che in futuro la definizione preventiva degli obiettivi possa attestarsi prediligendo maggiormente gli obiettivi "sfidanti" per l'Amministrazione comunale, posto che la medesima normativa del decreto Brunetta evidenzia quale di primaria importanza per spingere il singolo valutato verso percorsi di miglioramento. In tal senso e in termini propositivi, il nucleo non si limiterà ad intervenire come supervisore nella fase preliminare di validazione degli obiettivi 2016 (così come finora tra l'altro già avvenuto), bensì si prefigge come anticipato a suo tempo di incontrare i dirigenti in appositi durante i mesi autunnali al fine di poter valutare ciascun obiettivo predeterminato dagli stessi in corso d'opera e attestarne la persistente validità e percorribilità entro il termine del 31.12.2016 (in caso contrario, proponendo all'Amministrazione una rivisitazione dei singoli obiettivi originariamente assegnati al singolo Dirigente). Particolare attenzione verrà attribuita pertanto alle modalità di misurazione e rappresentazione della performance in appositi report da parte dei dirigenti, alla luce di quanto già efficacemente messo a punto dai servizi attraverso specifici momenti di incontro e di costruzione condivisa delle relative schede di misurazione degli obiettivi.

Da ultimo, si auspica che dal prossimo documento di relazione sulla performance si possa desumere con maggiore immediatezza e comprensibilità le valutazioni consuntive conseguite dal personale dell'ente variamente assegnato ai diversi servizi organizzativi, evidenziandone i differenti livelli di relativa distribuzione, al pari di quanto già richiesto dall'attuale normativa nei confronti dei dirigenti organizzativi o nelle figure apicali che ne espletano le relative funzioni.

Stante quanto sopra esposto, avendone comunque apprezzato l'elevato dettaglio informativo offerto per ogni servizio organizzativo dell'ente, il nucleo decide di validare la relazione finale sulla performance relativa all'anno 2015, come previsto dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

Forlì 17 agosto 2016

Prof. Luca Mazzara

