



Comune di Cavaria con Premezzo

Provincia di Varese

Prot.n° _____ del _____	☎ Telefono 0331/217480
I-11 - Fascicolo n. _____	☎ Telefax 0331/219786
Nucleo Interno di Valutazione	

VERBALE DEL 20/05/2014 N° DUE

DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI PRIMA APPLICAZIONE.

L'anno duemilaquattordici, addì venti del mese di maggio, nella sede comunale del Comune di Cavaria con Premezzo, sono presenti il Segretario Comunale reggente dott.ssa Marina Bai – Presidente del N.I.V. e il rag. Colombo Flavio – componente del N.I.V..

Visto il documento Sistema di misurazione e valutazione della performance di Cavaria con Premezzo – in prima applicazione trasmesso in data 15/05/2014 prot.n.5352.

Preso atto che il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” nonché la delibera Civit n. 104/2010, prevedono che gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 provvedono, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'articolo 13 a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'articolo 7.

Tutto ciò premesso, si verbalizza quanto segue:

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE ED ESITI DELLA VALIDAZIONE

Ambito di verifica e validazione da parte del Nucleo Interno di Valutazione (NIV) sono:

- l'impianto del processo di valutazione della performance nel suo complesso, la sua coerenza complessiva e rispetto alle indicazioni di principio contenute nel D.Lgs. n. 150/2009;
- le tempistiche del processo di valutazione;
- l'infrastruttura di supporto;
- l'implementazione del sistema di definizione di obiettivi ed indicatori;
- le modalità di rilevazione e misurazione della performance;
- le modalità di comunicazione e trasparenza.

a) L'impianto del processo di valutazione della performance nel suo complesso, la sua coerenza complessiva e rispetto alle indicazioni di principio contenute nel D.Lgs. n. 150/2009

Il sistema di misurazione e valutazione della performance sottoposto alla validazione del NIV è un documento relativo alla metodologia, in cui si esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che l'Amministrazione intende adottare.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance sottoposto alla validazione del NIV è stato elaborato con la collaborazione dell'attuale Responsabile del Servizio Affari Generali, nominato con Decreto Sindacale n. 3 del 15/01/2014 quale soggetto facente parte della struttura tecnica di supporto al NIV, ed in concertazione con i Responsabili dei Servizi Attività alla Persona, Finanziario e Tecnico.

La progettazione del Sistema è avvenuta nel periodo compreso tra febbraio e marzo 2014. Con e-mail del 25/03/2014 il Responsabile del Servizio Affari Generali ha trasmesso ai responsabili di servizio ed al Presidente del NIV l'elaborato del Sistema per la concertazione conclusiva. Non essendo pervenute osservazioni e proposte migliorative, in data 15/05/2014 prot.n. 5352 il documento è stato trasmesso al NIV per la definitiva validazione.

Si evidenzia che il Sistema di Valutazione doveva essere adottato dall'Ente in tempo utile per renderlo efficace a decorrere dal 1/1/2011. Non avendo provveduto il Presidente NIV in carica allora, vi si provvede con il presente atto, precisando che

l'efficacia del sistema può decorrere dal 1/1/2014 poiché il bilancio di previsione per l'anno 2014 è stato prorogato al 31/7/2014 (rif.to art. 2 bis della Legge n. 68 del 2/5/2014 di conversione del D.L. n. 16 del 6/3/2014).

La delibera Civit n. 104/2010 esplicitamente cita: "La presente delibera, in coerenza con la *ratio* ed i principi del decreto, nonché a completamento delle precedenti delibere n. 88/2010 e n. 89/2010, definisce alcuni principi e contenuti necessari, ai quali gli OIV devono conformarsi al momento della definizione del Sistema, entro il 30 settembre 2010.

Nell'ambito degli indirizzi contenuti nella presente delibera, le amministrazioni potranno:

- valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta rappresentazione della *performance*;

- procedere ad una integrazione e adeguamento del Sistema esistente;

- procedere all'introduzione *ex-novo* del Sistema, ove non presente.

A) Principi di riferimento

Il Sistema deve essere strutturato in modo tale da:

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del decreto, del livello di *performance* atteso (che l'amministrazione si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;

- consentire un'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;

- consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'amministrazione;

- consentire un monitoraggio continuo della performance dell'amministrazione anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio (articolo 6 del decreto);

- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;

- assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa;

- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;

- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;

- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

B) Contenuti necessari

Ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del decreto, il documento relativo al Sistema deve essere articolato secondo i seguenti punti:

1. descrizione del Sistema;

2. processo;

2.1. fasi;

2.2. tempi;

2.3. modalità;

3. soggetti e responsabilità;

4. procedure di conciliazione;

5. modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

6. modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio."

Dall'esame del documento si evince che sono esplicitate:

- le finalità del sistema misurazione e valutazione delle performance;

- i soggetti coinvolti nel sistema e le diverse fasi del processo;

- modello di presentazione generale dell'ente (in particolare: mission, contesto esterno, struttura organizzativa);

- albero della performance;

- le peculiarità del sistema (ambiti performance organizzativa e performance individuale, soggetti coinvolti);

- la struttura della scheda di valutazione (ambiti oggetto di valutazione, peso dei diversi ambiti nel triennio);

- una proposta di possibili indicatori oggetto di valutazione (indicatori globali, indicatori individuali, possibili tipologie di indicatori);

- il dizionario delle competenze;

- la individuazione del targeting e del significato di ciascun livello di performance individuato;

- il sistema di punteggio associato ai diversi valori obiettivo individuati specificandone le modalità di.

- il sistema della premialità;

- la procedura di conciliazione;

- il raccordo ed integrazione con il sistema di programmazione finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo;

- azioni correlate con la trasparenza;

- individuazione di una struttura tecnica di supporto.

Il documento è chiaro e approfondito. Da quanto indicato nel documento emerge la volontà di introdurre un approccio graduale alla valutazione delle performance, sia in termini di estensione all'interno dell'organizzazione, sia in termini di dimensioni di analisi utilizzate come oggetto di valutazione. Rispetto ai precedenti sistemi di valutazione della prestazione lavorativa, il sistema è stato esteso a tutto il personale dipendente dell'Ente.

Il sistema del *cascading* della performance tra i diversi livelli organizzativi, ovvero il passaggio dalla performance organizzativa a quella individuale, appare adeguatamente progettato: infatti gli indicatori globali di Ente, espressione della performance organizzativa, sono una componente sempre presente nella valutazione della performance individuale.

Il sistema è tuttavia suscettibile di miglioramento in alcuni ambiti e per i profili di seguito indicati:

- L'Ente è carente di un vero e proprio Piano degli indicatori. Questo potrebbe rappresentare un limite alla efficienza e all'adeguatezza dell'impianto stesso della valutazione.
- L'Ente non ha adottato le Carte dei Servizi (ad eccezione della carta dei servizi del Servizio Attività alla Persona però risale a marzo 2011 e quindi non risulta aggiornata). Il modello di valutazione attualmente non tiene conto del livello di soddisfazione espresso dagli utenti sui servizi erogati, e rilevato mediante somministrazione di questionari di *customer satisfaction*. La valutazione della soddisfazione da parte degli utenti quale elemento di valutazione è chiaramente richiesta all'interno del D.Lgs. n. 150/2009 e il Nucleo auspica che venga utilizzato come elemento di valutazione nelle future applicazioni.

b) Le tempistiche del processo di valutazione

La progettazione ed approvazione del piano della performance è ben definito. Purtroppo rimane legato ad eventuali proroghe di legge, che potrebbero causare il ritardo nel processo di definizione degli obiettivi individuali.

Pur tenendo conto del fatto che per il 2014 l'introduzione di un processo di misurazione richiede un cambiamento culturale piuttosto difficile, che diventa ancora più complesso in un momento di rinnovo degli organi politici come quello che sta vivendo l'Ente nel corso del 2014, la gestione delle tempistiche del processo rischia di porre in difficoltà l'efficacia del sistema di valutazione. Il NIV propone, di rispettare comunque i termini previsti nel piano.

c) L'infrastruttura di supporto

Il NIV ha constatato che il vigente Regolamento di organizzazione e gestione del personale ha individuato la struttura tecnica di supporto del NIV, e la struttura tecnica di supporto per il controllo di gestione.

Il NIV segnala la necessità di individuare nel Piano della Performance espressamente i soggetti tenuti alla trasmissione dei dati/informazioni precisandone i ruoli e le responsabilità.

d) L'implementazione del sistema di definizione di obiettivi ed indicatori

Le schede allegate al Sistema relative agli obiettivi e agli indicatori utilizzati per la valutazione contengono i seguenti elementi:

- individuazione degli indicatori globali (utilizzati per la valutazione della performance organizzativa ed indirettamente quella individuale);
- individuazione degli obiettivi individuali ;
- identificazione esplicita dei livelli di performance (soglia, target, eccellenza) con criteri misurabili sia per gli indicatori numerici, tramite l'identificazione del valore atteso degli indicatori per i tre livelli di performance sopra specificati, sia per gli obiettivi specifici,
- identificazione della fonte informativa dei dati oggetto di rilevazione.

Il NIV apprezza l'impegno mostrato nell'avviare un processo di gestione per obiettivi che richiede un profondo e graduale cambiamento culturale. Nel contempo il NIV auspica che la definizione degli obiettivi diventi più sfidante rispetto a quanto accaduto fino ad oggi e che la valutazione sia meno ancorata alla realizzazione di adempimenti e più collegata al raggiungimento di risultati di performance (in termini di maggiore efficacia, efficienza, innovazione) effettivamente conseguiti.

e) Le modalità di rilevazione e misurazione della performance

Il sistema di rilevazione e misurazione delle performance è stato efficacemente descritto nel documento.

All'interno di tale documento sono descritti:

- la gestione del ciclo della performance (con rinvio al regolamento di organizzazione e gestione del personale);
- il sistema di misurazione della performance (mappatura; definizione degli indicatori globali; definizione degli indicatori di struttura e individuali);
- la descrizione del sistema di *cascading*;
- la tipologia di indicatori;
- la modalità di applicazione della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il documento è chiaro, ben articolato, completo e mette in luce punti di forza e di debolezza del sistema. Possibilità di miglioramento, si ravvisano, come dichiarato dallo stesso ateneo, rispetto ai seguenti profili:

- l'assenza di un sistema informatizzato rende farraginoso e difficilmente gestibile il processo, soprattutto se interessa un numero elevato di obiettivi e di unità di personale.

f) Le modalità di comunicazione e trasparenza

L'Ente ha adottato il 30 gennaio 2014 il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità, pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "trasparenza, valutazione e merito". Il NIV raccomanda che sia data ampia diffusione alle attività realizzate non solo tramite la pubblicazione dei documenti relativi alla gestione del sistema nella sezione presente sul sito web istituzionale, ma anche mediante incontri con il personale interno e con i principali *stakeholders* finalizzati alla condivisione sia del lavoro svolto che di quello realizzato in futuro.

RACCOMANDAZIONI E CONCLUSIONI

Il Nucleo raccomanda che l'Amministrazione, prendendo in considerazione le osservazioni ed i suggerimenti formulati nel presente documento, continui ed acceleri il percorso sino ad ora avviato in modo che la cultura della valutazione sia sempre di più percepita come strumento di premialità, di equità e di motivazione professionale.

I principali ambiti su cui quindi il NIV sofferma la propria attenzione sono:

- la necessità che venga esplicitato un piano degli indicatori;
- la necessità che gli obiettivi definiti siano realizzabili, realmente sfidanti e che siano misurati in termini di risultati raggiunti e non di azioni da implementare;
- che i tempi della programmazione bilancio siano anticipati in modo da essere coerenti con le reali possibilità di azione organizzativa ed individuale;
- che il percorso verso la "cultura della valutazione", e quindi il processo attuato, siano adeguatamente supportati attraverso opportuni incontri formativi (anche interni) per valutatori e valutati, finalizzati a spiegare e condividere le logiche e le finalità della valutazione;
- che venga data la massima diffusione, anche attraverso incontri con il personale interno e i principali *stakeholder*, a tutte le attività svolte in materia di valutazione delle prestazioni a garanzia della massima trasparenza richiesta dalla normativa e di un comportamento eticamente corretto.

In conclusione, il NIV si esprime positivamente e pertanto valida il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Cavaria con Premezzo".

IL PRESIDENTE DEL N.I.V. – Dott.ssa Marina Bai



IL COMPONENTE N.I.V. – Rag. Colombo Flavio

