

RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2013

COS'E' LA RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE

E' un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

Sarebbe la Giunta Provinciale, l'organo deputato alla sua approvazione, previa validazione dell'Organismo di Valutazione, sulla base dei rendiconti prodotti dai Dirigenti. In tale documento si evidenzieranno i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate. Rileva, inoltre, gli eventuali scostamenti, sia positivi che negativi, delle performance complessive ed individuali della dirigenza, rispetto ai target fissati dal Piano delle Performance oltre che consentire una chiara comprensione, a consuntivo, delle azioni e dei piani realizzati in corso d'esercizio.

La Relazione sulla performance, pertanto, così come definita dalle linee Guida CIVIT (delibera n. 5/2012) è "lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance."

IL CONTESTO POLITICO E L'EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO: eventi condizionanti del Piano della Performance del Comune di Cairo Montenotte

I forti cambiamenti che hanno segnato l'economia e la società italiana negli ultimi anni hanno senza dubbio evidenziato grandi difficoltà di sviluppo e di crescita del nostro Paese con la conseguente necessità di riconfigurare gli assetti istituzionali ed economico-finanziari attraverso numerosi interventi legislativi. Gli effetti di tale nuovo contesto hanno peraltro influenzato anche la pubblica amministrazione locale coinvolgendola nell'adozione di strategie mirate ad affrontare il difficile momento strutturale, particolarmente aggravato da una crisi economica generale e dalle conseguenti notevoli ripercussioni sull'economia e sullo stato sociale dei cittadini e delle organizzazioni che li rappresenta.

Per il Comune di Cairo Montenotte, pertanto, l'anno 2013 è stato caratterizzato, così come per tutta la pubblica amministrazione, da costanti interventi legislativi mirati alla riduzione della spesa pubblica. Prosegue, infatti, la limitazione delle assunzioni, già imposta fin dal 1° gennaio 2011 con l'emanazione del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010. Il Legislatore, in tal caso, è intervenuto agendo con parametri percentuali sull'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti (parziale reintegrazione dei cessati nei ristretti termini del 40% rispetto alla spesa sostenuta per tali unità nell'anno precedente) ed anche attraverso lo snellimento delle strutture burocratiche con l'obiettivo di ridurre le posizioni dirigenziali in organico. Anche il blocco della contrattazione collettiva nazionale è ulteriormente prorogata, anche per l'anno 2013, con conseguente "stallo" delle progressioni di carriera dei dipendenti pubblici già in atto fin dall'anno 2010. Ma la disciplina del lavoro pubblico è ulteriormente appesantita con la nuova norma inserita dalla legge di stabilità 2012 (n. 183/2011) che modifica il D.Lgs 165/2001 (art. 33) che introduce l'obbligatoria ricognizione annuale della dotazione organica dell'Ente al fine di verificare eventuali condizioni di esubero di personale. In tal caso la presenza di esuberi fa scattare precise e specifiche

procedure tese, sia alla ricollocazione del lavoratore e ad un più efficace utilizzo della spesa pubblica.

Anche l'intervento della cosiddetta "Spending review", emanata a metà esercizio 2012, ha messo a dura prova l'organizzazione dell'Ente che si è dovuta rimodulare rispetto alle nuove limitazioni alla spesa pubblica.

In tema di personale, anche il ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato subisce una rilevante innovazione con la Riforma del Mercato del Lavoro, Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (Riforma Foriero), che interviene sulla normativa di cui al D.Lgs 368/2001 con particolare riferimento al contrasto ad un'eccessiva reiterazione dei rapporti a termine con i medesimi soggetti.

Particolare rilievo assume, nel processo di evoluzione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, il D.L. 174/2012, convertito nella Legge 213, sul sistema dei controlli nelle pubbliche amministrazioni.

Tradizionalmente il sistema si componeva di tre profili di controllo: il controllo di regolarità amministrativa e contabile (garantire legittimità, regolarità e correttezza), il controllo di gestione (valutare efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa), il controllo strategico (valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi).

Con il D.L. 174/2012, convertito nella Legge 213, si esplicitano "nuove" tipologie di controlli, rispettivamente: il controllo degli equilibri finanziari, il controllo sugli organismi partecipati e quello sulla qualità dei servizi.

Il necessario riscontro alla nuova legislazione lo si legge, tra l'altro, anche nel recepimento di un'ulteriore ambito normativo che, supportato dai nuovi sistemi di controllo interno, costituisce strumento di prevenzione. Trattasi del Piano Anticorruzione e Trasparenza disciplinato dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 che questa Amministrazione ha recepito nel corso del 2014, con l'adozione delle prime misure in materia di prevenzione e contrasto al fenomeno della corruzione ed all'individuazione del Responsabile alla prevenzione della corruzione nominando il Segretario Generale dell'Ente all'assunzione di tale incarico.

Le imposizioni normative in materia di bilanci degli Enti Locali e il taglio delle risorse da parte del governo non ha comunque demotivato le scelte dell'Amministrazione, sempre orientata ad assicurare i servizi alla cittadinanza e al Territorio con qualità e responsabilità.

Infine, con la nomina del Comitato Unico di Garanzia e l'avvio dell'attività di competenza, l'Amministrazione ha incardinato a sé un organismo per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il raccordo di collaborazione tra Amministrazione e CUG ha lo scopo attivare strategie unitarie per migliorare le condizioni di lavoro nell'Amministrazione ed attivare, raccordandosi anche con l'Organismo di Valutazione, buone pratiche di promozione delle pari opportunità, realizzare indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione delle performance.

Il Ciclo di gestione della performance ed il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Cairo Montenotte si conformano alle Linee Guida in materia di Ciclo della performance elaborate dall'A.N.C.I. e dall'Unione delle Province Italiane, tenendo conto delle peculiarità dell'Ente.

Il Ciclo della performance ed il relativo Sistema di misurazione e valutazione della performance sono finalizzati alla misurazione della performance in un'ottica non solo statica di "risultato", declinato secondo obiettivi di gestione, ma anche in un'ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa.

Il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti sei fasi fondamentali:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Provincia di Torino definisce, quindi, i criteri per la misurazione e valutazione:

- a) della performance organizzativa, distinguendo i seguenti differenti livelli:
 - la performance di Ente
 - la performance di Servizio
- b) della performance individuale, con riferimento a:
 - i dirigenti
 - le posizioni organizzative e le alte professionalità
 - l'altro personale del comparto.

Il Comune di Cairo Montenotte pone al centro del sistema il piano esecutivo di gestione (P.E.G.), nel quale sono unificati organicamente, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, assumendoli come elementi essenziali delle fasi di definizione, misurazione e rendicontazione delle performance.

Il P.E.G., dunque:

- accoglie gli indirizzi della pianificazione strategica;
- sviluppa la pianificazione operativa;
- collega obiettivi ad indicatori e target;
- associa obiettivi a responsabilità;
- è integrato nel ciclo di programmazione economico finanziaria;
- è strumento di monitoraggio infrannuale e annuale dei risultati conseguiti;
- consente di rilevare le eventuali criticità in fase di monitoraggio infrannuale e finale per l'attivazione dei necessari interventi correttivi;
- è oggetto di rendicontazione dei risultati conseguiti dai responsabili a cui sono stati assegnati gli obiettivi e costituisce la base per la valutazione della performance, organizzativa ed individuale, collegata al sistema incentivante.

Il P.E.G. determina gli obiettivi di gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi; esso ai sensi del regolamento di contabilità è predisposto dal direttore generale, con la collaborazione del dirigente competente in materia economico-finanziaria, del dirigente competente in materia di controllo di gestione e del nucleo di valutazione.