

**COMUNE DI SUELLI**  
PROVINCIA DI CAGLIARI

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Verbale n. 1/2016

Alla cortese attenzione  
del Sindaco  
dei Responsabili titolari di P.O.

Nel giorno **9** Agosto 2016 alle ore **16.00** presso la sede del Comune di Suelli, si è riunito il Nucleo di Valutazione nelle persone dei Sig.ri:

Dott.ssa Serena COPERSINO, segretario comunale reggente, PRESIDENTE;  
Rag. Alfonso PRUNO, COMPONENTE;  
Rag. Raffaele MASCIA, COMPONENTE.

avendo i seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Procésso di valutazione finale anno 2015.

**Il Nucleo di Valutazione**

Visto l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001;

Visto l'art. 107, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 recante "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";

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Suelli approvato con delibera di G.C. n. 98 del 28.11.2011 che agli artt. 60 e ss. disciplina la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

**Dato atto** che la riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di non diretta applicazione di alcune disposizioni ma di adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.lgs. n. 267/2000, e che pertanto, in assenza di una esplicita previsione che imponga agli enti locali di adeguare il proprio ordinamento ai principi contenuti nell'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) del D.Lgs. 150/2009, deve ritenersi ancora consentito l'utilizzo di modelli diversi purché nel rispetto dei principi individuati nel D.Lgs. 150/2009;

**Ricostruito**, con l'ausilio del Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel Comune di Suelli nei termini che seguono:

- a) definizione e assegnazione obiettivi... relazione previsionale e programmatica (ora parte DUP) nella quale sono contenuti obiettivi, valori attesi e indicatori sia per quanto concerne le posizioni organizzative ai quali sono assegnati determinati programmi sia per quanto concerne il resto del personale al quale sono assegnati determinati progetti. (art. 65 reg)
- b) collegamento tra obiettivi e risorse... all'interno del bilancio di previsione sono contenuti i codici programma e i codici progetto in ogni singolo capitolo di entrata e spesa... lo stesso per quanto concerne il piano esecutivo di gestione.
- c) monitoraggio: è realizzato continuativamente dal segretario comunale ed in ogni caso evidenziato in sede di approvazione degli equilibri e di assestamento di bilancio dove sono contenuti i dati relativi allo stato di avanzamento di programmi e progetti (art. 67 reg);
- d) misurazione : è effettuata attraverso il controllo di gestione... nello stesso sono evidenziati i programmi e i progetti realizzati ... i dati finanziari di realizzazione ...le formule e le percentuali degli indicatori (art. 68 e art. 71 reg);
- e) sistemi premianti e criteri: approvazione criteri generali delegazione trattante e approvazione schede di rilevazione (art. 69 - 71 e 75 reg)
- f) rendicontazione : relazione sulla performance (inserita nel controllo di gestione) rendiconto e relazione al rendiconto il tutto pubblicato in sezione trasparenza (art. 70 reg).

*Raffaele Mascia*

*Alfonso Pruno*

*gl*

Visti gli obiettivi di performance 2016 assegnati ai Responsabili titolari di P.O. nell'ambito della Relazione Previsionale e Programmatica per il triennio 2015-2017;

Visto quanto esposto nel referto relativo al controllo di gestione 2015 approvato con deliberazione di G.C. n. 53 del 16.07.2016

Dato atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Suelli non contempla alcunchè in merito alla valutazione dei comportamenti professionali dei Responsabili titolari di P.O.;

Acquisito lo schema riepilogativo, che resta agli atti dell'ufficio amministrativo, compilato con i riferimenti relativi alle azioni amministrative che hanno un impatto sul processo di valutazione delle performance;

Dato atto che non è stato possibile, alla data odierna, verificare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni in quanto manca in questo ente il Responsabile della Trasparenza;

Visto l'art. 36, comma 3, D.Lgs. 165/2001 concernente la redazione di un *analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate*;

Visto, inoltre, l'art. 36, comma 5 *quater*, D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che *al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato*;

Dato atto che il Nucleo si riserva in ogni caso di far procedere al recupero delle somme erogate a titolo di retribuzione di risultato qualora, anche successivamente, dovessero emergere irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti dalla Giunta comunale nella seduta del 16.07.2016 deliberazione n. 54, con l'approvazione delle schede di valutazione del personale ai sensi dell'art. 75 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con delibera di G.C. n. 98 del 28.11.2011;

#### CERTIFICA

di aver proceduto alla valutazione dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa come da schede riepilogative allegate al presente verbale.

#### DISPONE

di subordinare l'erogazione della retribuzione di risultato all'avvenuta attestazione da parte dei Responsabili titolari di P.O., sotto la propria responsabilità, circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni; *NONCHE' ALL'AVVENUTA ATTESTAZIONE DA PARTE DEGLI STESSI SULLO STATO DI ATTIVAZIONE DEL PTPC 2015-2017.*

di riservarsi in ogni caso di far procedere al recupero delle somme erogate a titolo di retribuzione di risultato qualora, anche successivamente, dovessero emergere irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile;

#### AUTORIZZA

la liquidazione del premio di produttività ai collaboratori nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli, a condizione dell'avvenuto accordo di contrattazione decentrata ed a condizione che siano state rispettate le seguenti ulteriori indicazioni con particolare riferimento alle le risorse variabili, ovvero quelle fonti di finanziamento del fondo eventuali e variabili indicate nell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004, che le finalizzano a specifici obiettivi a tal fine individuati.

Le risorse variabili, per la parte più consistente, dipendono prevalentemente da un apprezzamento istituzionale che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione (motivata) nel bilancio dell'ente (art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001); si tratta, pertanto, di risorse che gli enti possono prevedere e quantificare, in relazione ad un determinato anno, previa valutazione:

- della propria effettiva capacità di bilancio;
- del rispetto del patto di stabilità (la cui violazione è condizione impositiva non derogabile all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate);
- del rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

NB: in caso di superamento dei vincoli finanziari posti alla contrattazione, la legge pone l'obbligo di recupero

SA

Raffaele Pross

HP 10

nell'ambito della sessione negoziale successiva e, nei casi di violazione degli stessi e dei limiti di legge, le clausole contrattuali sono nulle, disapplicate e sostituite ex art. 40, comma 3–quinquies, d.lgs. 165/2001.

- ed infine, del rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasmissione di cui all'art. 40 bis, d.lgs. 165/2001, il cui mancato adempimento è sanzionato con il divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Questa tipologia di risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza sia nelle quantità sia nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione integrativa, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo.

Con riferimento a tale tipologia di risorse meritano approfondimento le previsioni recate dalle seguenti disposizioni:

- art. 15, comma 2, ccnl del 1° aprile 1999 ai sensi del quale *"In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza."*

Gli importi derivanti da tale integrazione, ove disposta, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità (art. 15, comma 4, ccnl del 1° aprile 1999);

- art. 15, comma 5, ccnl del 1° aprile 1999 ai sensi del quale *"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilanci."*

In argomento, la già citata deliberazione n. 263/2016/PAR della Corte dei Conti, Sezione di controllo per il Veneto, ha ricordato che le condizioni della corretta applicazione della disposizione contrattuale in oggetto sono le seguenti:

1) che ai maggiori stanziamenti per il fondo siano accompagnati maggiori servizi. Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, infatti, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più retribuzione in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza). Prima di programmare eventuali incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

2) La seconda condizione impone che i miglioramenti dei servizi non siano generici, ma che vengano conseguiti risultati concreti.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

3) In ordine alla terza condizione, occorrono risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

Per poter dire - a consuntivo - che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato.

Ad esempio: per definire lo standard di una riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio. In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte. Per misurare il miglioramento

realizzato, l'ente può anche

avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.).

4) Non da ultimo è necessario che si conseguano risultati "difficili" attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.

Pertanto, non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5. Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento. Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

5) Non può poi disattendersi l'ulteriore condizione: che le risorse siano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato. Infatti, la quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro). Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del "Fondo" o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.


Sul punto, altresì si evidenzia che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base del progetto di miglioramento dei servizi e successivamente formalizzata (come si dirà) nell'atto formale di costituzione del "Fondo". Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999.

E' poi necessario che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati. E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

6) Quanto alla settima ed ultima condizione è necessario che le risorse per il "Fondo" siano previste nel bilancio annuale di previsione e nel Documento unico di programmazione. La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 all'incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo consiliare competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

Si ribadisce che sia l'entità che lo stesso stanziamento di tali risorse possono variare da un anno all'altro; conseguentemente, in virtù della specifica finalizzazione annuale e della loro natura variabile, le risorse di cui si tratta non possono né essere utilizzate per altri scopi, diversi da quelli prefissati, né, a maggior ragione, essere trasportate sull'esercizio successivo in caso di non utilizzo nell'anno di riferimento. Pertanto, si ritiene che le risorse di cui si tratta, ove non utilizzate per le specifiche finalità cui sono destinate nell'anno nel quale sono stanziare (per il mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed in relazione ai quali si è proceduto all'incremento delle risorse variabili), nello stesso anno diventano economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente. In questo caso, quindi, in considerazione della particolare natura delle risorse variabili e della loro specifica finalizzazione nell'anno di riferimento, non può trovare applicazione la previsione dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Rag. Alfonso Pruno  
Componente



Dott.ssa Serena Copersino  
Presidente



Rag. Raffaele Mascia  
Componente

