



**CITTA' DI TEANO**  
**PROVINCIA DI CASERTA**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

.....

**Prot. n. 39 del 2/9/2020**

**Teano, 02/09/ 2020**

Al Signor Sindaco  
Dott. Dino D'Andrea  
Agli Assessori:  
Ing. Pierluigi Landolfi  
Sig.ra Rosaria Pentella  
Sig.ra Sabrina De Monaco  
Sig.ra Federica Zanca  
Al Segretario Generale  
Dott.ssa Angelina Licciardi

Al Dott. Fernando Zanni

Ai responsabili P.O.:  
Dott. C. D' Angelo  
Ing. Fabio Maria Passaretti  
Comandante F.F. Sara Pasquale

**LORO SEDI**

**Oggetto: trasmissione verbale dell'O.I.V. n. 39 del 2/9/2020**

**Per vostra opportuna conoscenza e per gli adempimenti consequenziali si trasmette il verbale di cui in oggetto.**

**L'O.I.V.**

**f.to Dott. Gaetano Santonastaso**



*Città di Teano*



*Provincia di Caserta*

*Teano Città dello Storico Incontro - 26 ottobre 1860*

## Verbale n.39

### **Oggetto: Proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative annualità 2019**

Nella premessa della delibera del Piano Economico di Gestione (P.E.G.) con allegato Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance 2019 – 2021, si afferma che esso rappresenta un documento di programmazione annuale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Affermazione che viene di fatto contraddetta, dall'approvazione temporale dello stesso atto, quello di il P.E.G. e gli allegati obiettivi, nel mese di novembre, alla fine delle attività annuali. L'adozione della Delibera di Giunta comunale n.183 del 08/11/2019 del comune di Teano, contraddice di fatto quando scritto in premessa, rappresenta un ingiustificabile ritardo, in netto contrasto con la normativa del ciclo della performance della Pubblica Amministrazione (P.A.)

Nello specifico, per gli enti locali le disposizioni del d.lgs. 150/2009, trovano applicazione nei limiti di cui all'art. 16 del predetto decreto e l'art. 169 del d.lgs. 267/2000 che espressamente prevede che "il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Economico di Gestione".

L'approvazione a fine anno del piano, produce inevitabilmente una mancata attuazione della fase di pianificazione e programmazione, del DUP, del PEG e dell'allegato Piano degli Obiettivi. Un ciclo che nella vita dell'Ente, non rappresenta un adempimento formale, ma un atto fondamentale, motore dello sviluppo dell'azione operativa dell'organizzazione comune.

La sua mancata attuazione produce notevoli criticità, come nel caso del comune di Teano, alle prese di difficoltà che impediscono una sana gestione economica e organizzativa. Alle criticità puntualmente rilevate dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, anche nelle precedenti valutazioni sono:

- violazione di quanto disposto dal d. lgs 150/2009 in merito all'assegnazione di obiettivi realizzabili in dei precisi periodi di riferimento;

- inadeguata attività di pianificazione e programmazione;
- piano degli obiettivi nella sostanza sempre identico negli anni;
- obiettivi quasi sempre con carattere dell'ordinarietà, quindi non giustificabili per la retribuzione di risultato in quanto essi devono avere il carattere dell'innovatività e della eccezionalità;
- mancanza di chiari indirizzi e obiettivi strategici ed operativi;
- assenza degli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance organizzativa o di sistema);
- mancanza degli obiettivi assegnati al personale responsabile delle aree organizzative con i relativi indicatori (performance individuale).

Questi sono alcuni esempi, non esaustivi, delle gravi criticità riscontrate.

Pertanto anche l'attività valutativa dell'annualità 2019, condotta sulla base della documentazione e atti dell'Ente, in assenza di collaborazione (inerzia) da parte dei Responsabili di Posizione Organizzative, nonché dell'amministrazione, come già ampiamente verbalizzato, confermano tutte le criticità già riferite nelle precedenti valutazioni annuali.

Con particolare riferimento all'adozione in ritardo del PEG e dell'allegato piano degli obiettivi, di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009, che prevede che per l'adozione del Piano della Performance, avente natura ordinatoria, il suo eventuale ritardo nell'adozione non deve essere tale da far venir meno la natura di atto di pianificazione/programmazione dello stesso. Tale previsione normativa è difficilmente ad un documento adottato con ritardo addirittura alla fine della gestione, come nel caso del Comune di Teano.

Non solo, ma anche per quanto concerne la stessa corresponsione del trattamento accessorio, correlata agli esiti delle valutazioni, deve avvenire solo dopo l'accertamento, mediante parametri di misurazione e valutazione anche riferiti ad i tempi di realizzazione preventivamente fissati per il raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati al personale. In questa prospettiva detta corresponsione, quindi, è connessa "*.... ad una programmazione basata su criteri predeterminati, misurabili ex ante e misurati ex post in sede di consuntivazione. Una ricostruzione a posteriori, quando ormai una gestione annuale è conclusa, non sembra coerente né con le norme giuscontabili, né con i principi di sana gestione finanziaria*" (Deliberazione Corte dei Conti, Sezione autonomie, n. 23 del 28/9/2017). La tempistica adottata dall'Ente comune, avviene sempre a fine anno, diventando di fatto un atto per il solo adempimento, meramente formale fine a se stesso.

Sul punto la Corte di Cassazione è stata sempre molto chiara, ha sempre negato la possibilità di riconoscere al dipendente pubblico la retribuzione di risultato, ovvero i compensi per produttività, in mancanza di una preventiva assegnazione degli obiettivi e/o in assenza del loro raggiungimento tanto che, se erogati, espongono i

responsabili ad un possibile danno erariale (ex multis Corte dei Conti Basilicata Sez. giurisdiz., 16 dicembre 2016, n. 48).

Questo perché, come sopra già emarginato, il P.E.G. è lo strumento mediante il quale, dopo aver definito il quadro complessivo delle risorse disponibili per l'amministrazione, si assegnano ai componenti l'organizzazione obiettivi e risorse. Nella fattispecie l'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 8 del D.lgs. n. 74/2017 prevede due adempimenti fondamentali:

A) Il PIANO DELLE PERFORMANCE che le amministrazioni pubbliche, redigono, approvano e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno entro il 31 gennaio. Il Piano della performance è un documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che :

- individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance organizzativa o di sistema);
- definisce gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (performance individuale).

B) LA RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE che, entro il 30 giugno di ogni anno, è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

Una relazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Difatti, nell'allegato piano degli obiettivi della delibera di Giunta comunale n.183 del 08/11/2009 del comune di Teano, si sconta inoltre ancora una volta una non corretta definizione degli obiettivi strategici, gestionali, operativi, oltre la mancanza di indicatori relativi all'attività di tutti i centri di responsabilità in cui la struttura organizzativa è articolata.

Anche su questo versante, i giudici contabili, sono stati chiari, vedi sentenza 355/2018 della sezione giurisdizionale siciliana, che hanno condannato l'organismo di valutazione per aver distribuito la retribuzione di risultato sulla base di una semplice relazione dei dirigenti, in mancanza di indicatori di risultato, di processo e di produttività.

Questo perché l'erogazione dell'indennità di risultato non consiste in una delle forme di aumento retributivo e dunque in una attribuzione di un generico premio al dipendente valutato, ma svolge piuttosto la funzione di compensare il conseguimento di risultati migliorativi nello svolgimento dei compiti dell'ente locale in relazione a obiettivi programmatici prefissati in tal senso (a titolo esemplificativo: smaltimento di pratiche arretrate,

accelerazione dei tempi per esitare le istanze di atti/provvedimenti avanzate dai cittadini, capacità di risoluzione dei problemi non ordinari in relazione alle risorse assegnate) che stimoli e motivi il personale responsabile a migliorare il rendimento della propria prestazione lavorativa, oltre la ordinaria attività contrattualmente e legislativamente assegnata, nella prospettiva di ottenere una indennità che premi il risultato in più raggiunto.

Ulteriori elementi essenziali per verificare la misurazione di valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei rispettivi Responsabili di Settore (P.O.) per l'esercizio dell'anno in questione, ai fini dell'erogazione o meno dell'indennità di risultato.

La giurisprudenza contabile inoltre configura quindi, il danno erariale proprio in assenza di indicatori di misurazione degli obiettivi assegnati al dirigente. Un principio secondo cui, in mancanza della preventiva assegnazione di obiettivi al dirigente, l'eventuale pagamento della sua retribuzione di risultato costituisce danno erariale; la Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la regione Lazio, con la sentenza n.71/2018 va oltre precisando che, pur in presenza di obiettivi assegnati, l'attribuzione della retribuzione di risultato effettuata in assenza di specifici indicatori di misurazione, associati agli obiettivi, conduce alla stessa responsabilità contabile risarcibile da parte del dirigente che abbia corrisposto la retribuzione di risultato. La corresponsione della retribuzione di risultato, secondo i giudici contabili, ai dirigenti può essere disposta esclusivamente mediante definizione ex ante degli obiettivi assegnati, da verificare ex post in presenza di specifici indicatori di misurazione definiti sin dall'inizio.

Una eventuale riconoscimento della retribuzione di risultato, erogata ai Responsabili di Posizione Organizzative quindi, prescindendo del tutto dalla fissazione di obiettivi specifici, dal monitoraggio dell'andamento delle attività e dalla verifica dei risultati raggiunti, si configura quale erogazione di una premialità aggiuntiva non giustificata e, quindi, causa un danno erariale.

In particolare la mancata adozione o ritardo (nel caso in esame approvazione a fine gestione annuale) del piano della performance e della mancata relazione della performance, nel caso del comune di Teano, mai svolta, producono per l'Ente un divieto e responsabilità:

- a) Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano ad avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.
- b) Divieto di assunzione di personale o di conferimenti di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati
- c) L'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione .

Tanto evidenziato si ribadisce l'impossibilità di procedere alla valutazione della Performance dell'anno 2019, in totale assenza:

1. Piano Economico di Gestione con allegato piano degli obiettivi adottato entro i termini normativi
2. Specifici indicatori di misurazione degli obiettivi
3. Assoluta mancanza di elementi probatori e documenti giustificativi di rendicontazione degli obiettivi realizzati dai responsabili P.O.

In merito si richiama la deliberazione della Corte dei Conti della regione Sicilia, che con la sentenza n.355/2018 ha chiarito che l'O.I.V. è l'organo competente a valutare annualmente i dirigenti ed i responsabili dei servizi, ed in assenza dell'adozione di obiettivi prefissati annualmente, ha il dovere di eccepire l'impossibilità di procedere alla misurazione e valutazione delle performance.

Caserta 02/09/2020

Il Presidente monocratico

Dott. Gaetano Santonastaso

