



CITTA' DI TEANO
PROVINCIA DI CASERTA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLE PERFORMANCE**

Prot. UP n. 363 /2020

Teano, 19 giugno 2020

Al Signor Sindaco
Dott. Dino D'Andrea

Agli assessori
Dott. ssa Maria Paola D'Andrea
Ing Pierluigi Landolfi
Sig.ra Rosaria Pentella
Sig. Francesco Magellano

Al Segretario Generale
Dott.ssa Angelina Licciardi

Ai Responsabili P.O.:
Dott. F. Zanni
Dott. C. D' Angelo
Ing. Fabio Maria Passaretti

Ammin. f.f. Sano Rosquale

LORO SEDI

Oggetto: trasmissione verbale dell'O.I.V. n. 36 del 17/06/2020

**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 Storiche Incontro - 20 ottobre 1800

Verbale n. 36

Oggetto: Proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative annualità 2018

L'Organismo, per la sua attività, si è avvalso del supporto tecnico della dipendente Pierina Pettrone, giusto decreto rif prot. n. 8515 del 15 marzo 2018, quale interfaccia nel reperimento di una consistente mole di fascicoli e materiale utile a tracciare una mappatura delle attività svolte di sei anni (2013/2018) dall'amministrazione del comune di Teano, oggetto anche del lavoro ispettivo del Ministero dell'Economia e Finanza (MEF)

Il termine di - supporto tecnico - si intende in questo caso, in mancanza di un ufficio di controllo di gestione, aiuto nella ricerca della documentazione utile alla attività dell'organismo di valutazione, lavoro di trascrizione delle bozze dei verbali, trasmissione degli stessi, oltre gli opportuni adempimenti nei rapporti con il Sindaco, con la Giunta, con il Segretario Generale, con le Posizioni organizzative.

In riferimento alla fase di valutazione l'Organismo Indipendente di Valutazione e della Performance (O.I.V.) in primis, rappresenta che l'attività valutativa dell'annualità 2018 è condotta sulla scorta della documentazione e atti dell'Ente, mentre si è dovuta registrare ancora una volta una forte inerzia e scarsa collaborazione da parte dei Responsabili di Posizione Organizzative, come evidenziato più volte nei precedenti verbali.

Anche sull'attività valutativa dell'anno 2018, emergono tutte le criticità e difficoltà, già riscontrate dall'Organismo di Valutazione nelle precedenti valutazioni 2013/2017, ovvero ritardo cronico dell'approvazione del Piano Economico di Gestione (P.E.G.) con l'allegato piano degli obiettivi, con la conseguente:

- violazione di quanto disposto dal dlgs 150/2009 in merito all'assegnazione di obiettivi realizzabili in dei precisi periodi di riferimento;
- scarsa attività di pianificazione e programmazione del Comune di Teano.

Da una attenta disamina del Piano Esecutivo di Gestione ed allegato piano degli obiettivi del 2018, si confermano tutte le criticità, già verbalizzate nell'Agosto 2018, compresa anche l'approvazione degli obiettivi a

fine della gestione annuale. Un'approvazione temporale, che si scontra con tutte le indicazioni legislative e normative, oltre che di buone prassi che prevedono ,nello specifico, di approvare all'inizio delle prime settimane dell'anno o al massimo dei primi mesi il P.E.G. – P.D.O. per garantire un adeguato periodo di riferimento per la realizzazione degli obiettivi che non devono avere il carattere dell'ordinarietà, ma per giustificare la retribuzione di risultato devono avere il carattere dell'innovatività e della eccezionalità.

In particolare 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".

La sfasatura temporale, nel nostro caso di approvazione a fine anno, determina una non corretta 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 affatto un adempimento formale, ma è il motore dello sviluppo dell'azione operativa dell'organizzazione comune.

Il PEG approvato giusta Deliberazione di Giunta in data del 05/11/2018 n. 186 del Comune di Teano, rappresenta un ingiustificabile ritardo, in netto contrasto con la normativa .

La criticità cronica, rilevata sempre nel corso degli incontri con i singoli Responsabili di P.O., Segretario comunale e Amministratori ed anche verbalizzata, precisando che il termine di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009, per l'adozione del Piano della performance, in quanto avente natura ordinatoria, non osta a che l'amministrazione adotti il predetto documento successivamente al 31 gennaio. Tuttavia, si ritiene che il "ritardo" non debba comunque essere tale da far venir meno la natura di atto di pianificazione/programmazione dello stesso. Natura che sembrerebbe difficilmente riconducibile ad un documento adottato con ritardo addirittura alla fine della gestione, scadenza dell'anno, come nel caso del Comune di Teano. A ciò si aggiunga che è principio consolidato che la corresponsione del trattamento accessorio, correlata agli esiti delle valutazioni debba 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, diventa solo un adempimento una mera formalità fine a se stessa. In merito la Corte di Cassazione 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 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.

In pratica l'approvazione del Piano della Performance definisce gli obiettivi di ciascun dirigente: le Schede Obiettivo costituiscono il riferimento della valutazione individuale dei Responsabili di Posizione Organizzative come nel caso del comune di Teano. Un ritardo consistente della sua approvazione blocca a monte l'iter relativo alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi che si svolge attraverso 3 momenti:



Non solo, nell'allegato piano degli obiettivi si sconta inoltre ancora con 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.

L'indicatore rappresentato da una misura sintetica, è uno strumento fondamentale per misurare e valutare l'andamento di un fenomeno che si ritiene rappresentativo per l'analisi che si intende elaborare. Fondamentali per monitorare o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate. La sua assenza porta l'impossibilità a sviluppare una valutazione e redigere le relative schede di valutazioni individuali. I KPI (Key Performance Indicators) rappresentano quell'insieme di indicatori finalizzati a misurare le prestazioni di un determinato processo/attività. In altre parole, gli indicatori di performance sono singoli elementi scelti per rappresentare un fenomeno rilevante agli obiettivi strategici e operativi. - Spesso definiti in termini di grandezze espresse sotto forma di numeri (valori assoluti o rapporti). Ricordarsi sempre che l'indicatore deve essere facilmente misurabile, senza che si generino fraintendimenti. Perché sia misurabile, a ciascun indicatore deve corrispondere il proprio metodo di calcolo.

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
Incrementare la produttività	N. di pratiche per dipendente	120 al mese
Ciò che si vuole perseguire	Ciò che si usa per misurare i progressi ottenuti	La quantificazione dell'obiettivo (<i>incremento della produttività</i>) nella dimensione misurata dall'indicatore (<i>pratiche per addetto</i>)

Sul punto ancora una volta i giudici contabili, in più occasione, hanno rilevato e sanzionato, 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 forma atipica 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, produttiva di danno erariale.

In particolare la mancata adozione o ritardo (nel caso in esame approvazione a fine gestione annuale) del piano della performance o della relazione della performance. producono 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 .

Nella fattispecie la normativa di riferimento è molto chiara sia quella giurisprudenziale della Corte dei Conti, che la legge 150/2009, che afferma che in questi casi si applica quanto prescritto dagli articoli 10 co 5 e art. 14.

Il Presidente monocratico

Dott. Gaetano Santonastaso

