



**COMUNE DI ROGLIANO**

*(provincia di cosenza)*

*www.comune.rogliano.cs.it*

*e.mail protocollo@comune.rogliano.cs.it*

---

***RELAZIONE FINALE***  
***NUCLEO DI VALUTAZIONE***

***anno 2010***

## **INDICE**

---

<b>1. Premessa .....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Attività del Nucleo di Valutazione nell'anno 2010.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>3.Proposta alla Giunta.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>Conclusioni.....</b>	<b>pag. 13</b>

**Allegati**

## **Premessa**

---

L'unica forma di controllo ad oggi esistita nel Comune di Rogliano è quella concernente la valutazione del personale apicale per il riconoscimento e la corresponsione dell'indennità di risultato, introdotta per la prima volta nel 2009, a seguito dell'istituzione e della nomina del Nucleo di Valutazione, che ha concretamente iniziato ad operare il 15/12/2009. In base all'art.4 del disciplinare per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera n.152/2009, alla valutazione del suddetto personale é correlata anche la verifica dei risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi; in aggiunta alle sue funzioni tipiche, infine, il Nucleo svolge anche il cosiddetto "controllo strategico" di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 286/1999, previa emanazione di apposita direttiva da parte della Giunta Comunale.

Con i suddetti controlli si è iniziata a colmare, nel Comune, una lacuna ascrivibile a diversi fattori: la storica limitazione della programmazione strategica da parte degli organi politici alle sole linee di mandato adottate in sede di Consiglio Comunale all'inizio di legislatura, la quale era priva di una impostazione attenta anche all'aspetto gestionale; le ridotte dimensioni dell'Ente, le quali hanno favorito la disattenzione verso forme di organizzazione più strutturate, a tutto vantaggio della sola organizzazione informale; la conseguente valutazione del personale operata senza criteri di reale selettività, specie in occasione di corresponsione di emolumenti; la mancata adozione di un PEG, non obbligatorio, percepito come ridondante per il piccolo Comune, e non come strumento prezioso per operare secondo una concezione dell'attività amministrativa volta al risultato e alla soddisfazione dei cittadini e delle cittadine, piuttosto che alla mera evasione di pratiche. A ciò si aggiunga che, in un piccolo Comune come Rogliano, la conoscenza personale tra amministratori e amministrati/e consente un rapporto non mediato dalla sovrastruttura burocratica, sicché la possibilità di segnalazioni e contestazioni per le vie brevi da parte di questi/e ultimi/e dà il più delle volte ai primi il senso del malcontento o della soddisfazione esistenti, e ciò non ha favorito la riflessione all'interno dell'Ente sulla utilità anche di una rilevazione della customer satisfaction.

L'Amministrazione ha dunque iniziato un percorso volto ad una riorganizzazione della propria struttura introducendo via via tasselli utili a determinare, nel tempo, un diverso approccio alla gestione del Comune, secondo logiche di attenzione ai servizi da garantire, ai risultati effettivamente conseguiti, alla reale soddisfazione delle esigenze di cittadini/e,

di utilizzo ottimale delle risorse, di trasparenza, di condivisione dei percorsi all'interno del personale e tra quest'ultimo e la componente politica.

Ne sono espressione le delibere consiliari nn. 22/2007, 25 e 44/2008, 19/2010, con le quali sono stati fissati criteri generali profondamente innovatori rispetto al passato in tema di regolamentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, a cui hanno fatto seguito le delibere giuntali di approvazione dei conseguenti regolamenti, che per la prima volta hanno previsto e disciplinato modalità gestionali del Comune basate su una pianificazione strategica preliminare, sulla negoziazione di massima dimensione degli obiettivi e delle risorse, sull'utilizzo del PEG o di strumento equivalente, sull'attribuzione delle responsabilità di struttura con contratti di periodo tra responsabili ed Ente, sulle conseguenti valutazioni delle attività gestionali secondo assetti valutativi strutturati .

Per quanto sopra, sia nel 2009 che nel 2010, il Comune ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione, sebbene in forma semplificata, approntato, per la parte finanziaria, dal Servizio Finanziario, nonché dal Segretario generale, a seguito degli incontri dallo stesso promossi tra Amministratori e dipendenti e degli indirizzi licenziati dalla Giunta; nei suindicati PEG sono state individuate le risorse economiche, sia correnti sia capitali, nonché le risorse umane e tecnologiche attribuite a ciascun Settore per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente secondo le competenze individuate per ciascuna articolazione organizzativa, a seguito di specifica verifica sia della disponibilità già attuale delle entrate previste a copertura di ciascuna spesa, sia delle esatte competenze di ciascun Settore; nei PEG sono stati inoltre fissati per la prima volta i cronoprogrammi delle attività previste.

L'avvio di queste diverse modalità gestionali è stato preceduto da un seminario (26/06/2009) rivolto al personale tenuto dal Segretario generale e dalla dott.ssa Maria Sergi, funzionario contabile del Comune di Catanzaro, nonché da specifici incontri tra queste ultime e i responsabili dei Settori.

Nel 2009 tutti i responsabili dei Settori hanno provveduto a reportare trimestralmente la propria attività sulla base di schede approvate in seno al Comitato di coordinamento ed a relazionare sulla stessa.

Il 15/12/2009, in occasione dell'insediamento del Nucleo di Valutazione, è stato inoltre tenuto un seminario sulla riforma Brunetta rivolto al personale tenuto dal Segretario generale e dal componente del Nucleo stesso, Prof. Ubaldo Comite.

In assenza di una metodologia di valutazione strutturata ex ante, il Nucleo per il 2009 ha valutato i titolari di posizione organizzativa sulla base della documentazione prima indicata, delle determinazioni da essi adottate, di ulteriore documentazione acquisita e di colloqui.

Sull'attività svolta con riferimento al 2009 il Nucleo ha redatto la propria relazione finale, regolarmente pubblicata sul sito istituzionale del Comune in "Altri documenti e provvedimenti", "Attività Nucleo Valutazione".

Il percorso così avviato ha consentito di ottenere un importante corredo di dati discussi e condivisi tra dipendenti, per un confronto delle diverse esperienze lavorative, e con il Nucleo.

Le conoscenze acquisite hanno inoltre spesso rappresentato lo spunto per l'introduzione, su proposta del Nucleo, di modifiche regolamentari o nuove prassi operative e, dunque, per la ristrutturazione di processi, interessati a un generale processo di "svecchiamento",.

La predetta attività è stata decisiva per l'introduzione all'interno del Comune delle novità della c.d. riforma Brunetta in tema di performance e merito.

E'anzi assai probabile che proprio grazie ad essa ed all'esperienza operativa maturata nello svolgimento delle nuove modalità di controllo, l'Ente potrà avvalersi di un primo vademecum per gli indispensabili processi di aggiustamento e affinamento del sistema.

Ciò perché il lavoro del Nucleo é stato tutto impostato per traghettare il Comune verso l'applicazione a regime, dal 2011, della nuova disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, allorché l'O.I.V. subentrerà al Nucleo stesso.

Esso, per quanto di competenza, si é infatti fatto parte diligente per la costruzione della nuova metodologia di valutazione della performance e del merito per l'Ente, nell'ambito della sperimentazione promossa dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dall'ANCI ( protocollo d'intesa del 09/10/2009), alla quale l'Ente stesso ha aderito.

## ***Attività del Nucleo di Valutazione nell'anno 2010***

---

### **a) Elaborazione delle proposte all'Amministrazione della metodologia valutativa del ciclo della performance e del merito e degli adeguamenti al d.lgs n. 150/2009 dei regolamenti vigenti**

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Rogliano, nella sua attuale composizione (il Segretario Comunale con funzioni di Presidente; due esperti esterni competenti nella materia del controllo di gestione e delle tecniche di valutazione nominati con decreto sindacale prot.n. 9783/2009), ha proceduto alla valutazione per il secondo anno consecutivo dei titolari di P.O. all'interno dell'Ente Locale.

L'Organo ha continuato l'attività di studio e monitoraggio dell'organizzazione interna del Comune di Rogliano, in generale, e in particolare attraverso i suoi Settori:

- Settore 1° Amministrativo – Tributi – Patrimonio;
- Settore 2° Sviluppo del territorio;
- Settore 3° Lavori pubblici;
- Settore 4° Economico/Finanziario;
- Settore 5° Polizia Municipale;
- Settore 6° Socio/Culturale;

e ha proceduto, tra l'altro, alla materiale formazione della documentazione (cfr. allegati) di seguito precisata, dopo aver preso atto della declaratoria degli indicatori di performance licenziati dall'A.N.C.I. nel progetto "Performance e merito" e dell'invio da parte del Segretario Generale, in qualità di referente del progetto in questione, del questionario on-line richiesto in tale ambito di sperimentazione, debitamente compilato.

Il Nucleo ha deciso (seduta del 02/03/2010, punto n. 3 dell'o.d.g.) di utilizzare gli indicatori previsti nella sperimentazione Brunetta e, pertanto, rinviando al documento finale ANCI del marzo 2010 recante la declaratoria degli indicatori di performance, ne ha confermato l'applicazione nell'Ente nei casi in cui essi trovino riscontro nella realtà organizzativa di quest'ultimo. Nella seduta del 19/05/2010 ha considerato, però, l'insufficienza degli stessi

ai fini di una più compiuta valutazione dell'intero Comune e, pertanto, ha deciso di integrarli (All. A) con altri indicatori riferiti ai principali servizi resi dall'Ente.

Il Nucleo ha inoltre tenuto conto dei criteri generali approvati dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 10/09/2009 per l'elaborazione delle schede di valutazione individuali.

Nella seduta del 19/05/2010 il Nucleo, su tali presupposti, ha compiutamente definito la metodologia di valutazione, redigendo le sottoelencate schede qui allegate così denominate:

- Ulteriori indicatori gestionali (All. A)
- Metodologia di graduazione dei progetti di PEG (All. B)
- Scheda di valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi di PEG (All. C)
- Scheda di valutazione del colloquio-impressioni del valutato (All. D)
- Scheda di valutazione del colloquio-impressioni del valutatore (All. E)
- Cat. A- scheda di valutazione individuale (All. F)
- Cat. B- scheda di valutazione individuale (All. G)
- Cat. C- scheda di valutazione individuale (All. H)
- Cat. D- scheda di valutazione individuale (All. I)
- Scheda valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi collettivi (All. L).

Nell'utilizzare le schede elaborate nella seduta del 19/05/2010 il Nucleo ha rinvenuto, a volte, qualche errore materiale e lo ha corretto.

Le schede allegare al presente verbale sono nella versione rettificata.

Si precisa che nelle schede di valutazione individuale qui allegate non sono stati riportati gli indicatori di Settore. Essi, per ognuno dei Settori e per ognuna delle categorie dei dipendenti assegnati ai Settori stessi, sono stati individuati congiuntamente da Nucleo e da ciascun Responsabile entro quelli ricompresi nell'elenco allegato alla deliberazione di G.C. n153/2009 prima citata, nel corso dei colloqui individuali tenutisi il 27/07/2010. Si rinvia al relativo verbale agli atti.

Come si vede, la suddetta metodologia sperimentale afferisce alla valutazione sia delle prestazioni rese dai Responsabili dei Settori sotto l'aspetto gestionale, sia delle prestazioni individuali e sia del raggiungimento degli obiettivi comuni al Settore.

Ne risulta che il Nucleo (in seguito sarà l'OIV) provvede alla valutazione individuale dei Responsabili inquadrati in Categoria D, i quali, a loro volta, devono valutare il personale assegnato al proprio Settore utilizzando le apposite schede predisposte allo scopo per i

dipendenti in Categoria A - B e C. Si sottolinea che gli indicatori di Settore sono stati stabiliti dal Nucleo concordemente con ciascuno dei suddetti Responsabili per i Settori di rispettiva competenza, nel corso di colloqui individuali tenutisi il 27/02/2010. Infine viene valutato il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore. La valutazione complessiva di ciascun Responsabile, pertanto, ha riguardo sia ai risultati raggiunti individualmente e dal Settore che ai comportamenti gestionali. Il Nucleo ha inoltre stabilito la ricomprensione nella metodologia delle rilevazioni trimestrali (Report) delle attività dell'Ente, già effettuate da ciascun Responsabile di Settore dal 2009, e dei colloqui periodici, già sperimentati positivamente.

Nelle sedute del 19 e 24/05/2010 il Nucleo ha inoltre dato avvio alla applicazione della metodologia di valutazione sopra illustrata, tenendo conto del piano degli obiettivi di PEG 2010 di ciascun Settore, per tastarne la validità e per proporla all'approvazione della Giunta Comunale.

Il Nucleo, infatti, in relazione alle proprie specifiche competenze, si è fortemente impegnato a che, per l'appunto il PEG, sia lo strumento dal quale prenda avvio il ciclo di gestione della performance, preoccupandosi di elaborarne il primo adattamento a Piano della performance; in futuro esso dovrà essere trasformato, per arco temporale, in un documento programmatico triennale. Già da adesso, però, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati in esso obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento vengono pertanto definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il PEG attuale, anche se in forma ancora in parte empirica, esplicita il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'Ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo ha consentito di avviare la verifica interna ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi stessi. Si è perciò lavorato per esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente. Ne è, tra l'altro, espressione la ponderazione degli obiettivi/progetti di PEG operata dal Nucleo (Allegati da M a Zzz). Ovviamente nel tempo si testerà l'attendibilità della rappresentazione della performance elaborata attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target); per approfondimenti, anche in merito all'ordine e al contenuto delle specifiche sezioni del documento così adattato, si veda la delibera CiVIT n. 112/2010.

L'approvazione della metodologia, frutto del percorso illustrato, è intervenuta con deliberazione della Giunta Comunale n°82 /GC dell'8 giugno 2010 recante: *“Approvazione metodologia valutativa di cui al capo V Tit. III del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi”*, cui è seguita l'illustrazione della stessa ai Responsabili dei Settori da parte del Nucleo, ed un confronto con i medesimi, in un incontro tenutosi in data 15/06/2010.

Con delibera della G.C. n. 134 dell'08/11/2010, a seguito della concreta verifica delle necessità operative dell'Ente per l'attuazione delle linee guida ANCI del 04/06/2010 effettuata dal Nucleo, sono poi state apportate alcune modifiche alla delibera n. 82/2010, riferite alla tempistica del ciclo della performance inizialmente prevista. Il brevissimo lasso di tempo intercorso tra la conoscenza da parte del Comune (e del Nucleo) di tali linee guida ANCI, del 04/06/2010, e l'adozione della delibera di G.C. n.82/2010, 08/6/2010, aveva fatto sì, infatti, che l'elaborazione della metodologia fosse maturata pressoché esclusivamente in periodo antecedente al 04/06/2010, e ciò ha reso necessari gli adattamenti successivi operati con la citata delibera della G.C. n. 134/2010.

Nella stessa delibera 134/2010 sono infine stati previsti i tempi e i passaggi da osservare, per il solo 2010, per la conclusione dei lavori del Nucleo entro il 31/12/2010, data nella quale cessa ogni sua attività, ai sensi di legge e dei regolamenti, che a quel momento erano in corso di predisposizione.

In base agli indirizzi dell'Amministrazione, e secondo le direttive ANCI e CIVIT in materia, il Nucleo ha redatto, infatti, anche le proprie proposte di adeguamento del vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi al d.lgs. n. 150/2009 e di disciplinare per l'istituzione ed il funzionamento dell'O.I.V. Tali proposte sono state trasmesse al Sig. Sindaco, al Sig. Vicesindaco e ai componenti della Giunta Comunale con nota prot. n.10436 del 23/12/2010 e sono state approvate in data 30/12/2010 con delibere, rispettivamente, nn. 156 e 157.

## **b) Attività di controllo, di monitoraggio e di valutazione**

L'attività del Nucleo di Valutazione è stata orientata, oltre che alla elaborazione delle proposte di cui alla precedente lettera a) del presente paragrafo, al monitoraggio in corso di anno della gestione dei Settori effettuata dai vari Responsabili e dalla sensibilizzazione

di questi ultimi verso le nuove modalità operative, mediante colloqui, confronti, informazioni, sia individuali che collettivi.

La tensione è stata quella di far percepire l'importanza di questo approccio e del fatto che esso non può mai essere limitato unicamente alla focalizzazione delle prestazioni strettamente connesse alla realizzazione degli obiettivi del PEG, ma include l'attenzione (e il monitoraggio) anche di tutto quanto (ed è sempre la gran parte dell'attività lavorativa della Struttura interna) esula da questi ultimi, ed è, però, non meno importante.

Importanti, al riguardo, sono i report periodici sull'attività realizzata dai Settori e gli indicatori gestionali, esaminati dal Nucleo e oggetto dei colloqui individuali che lo stesso ha avuto con i Responsabili (27/07/2010 e 07/12/2010). I colloqui costituiscono, difatti, parte integrante del sistema di valutazione delle prestazioni individuali. Da rimarcare che nel corso dei colloqui è stata effettuata in contraddittorio la comparazione con i report del corrispondente periodo del 2009, per trarne occasione di riflessione sulle migliori modalità gestionali da ricercare. Ove necessario, il Nucleo ha richiesto e ottenuto integrazioni documentali e chiarimenti, e, a sua volta, si è reso parte diligente per chiarire eventuali dubbi dei Valutati. Ogni colloquio si è concluso con la compilazione delle schede relative alle impressioni sul colloquio avuto da parte di Valutati e Valutatori.

Delle attività seminariali e degli incontri informativi si è già detto prima.

Le prestazioni individuali e il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore sono state, inoltre, valutate dal Nucleo avvalendosi delle specifiche schede precedentemente elaborate, a supporto della propria attività.

Per quanto riguarda, poi, la valutazione delle performance rese rispetto agli obiettivi di PEG, il Nucleo ha proceduto alla graduazione, alla ponderazione degli obiettivi assegnati ai Settori e alla verifica del loro stato di attuazione secondo la metodologia licenziata.

Concluse le valutazioni riguardanti il raggiungimento degli obiettivi PEG in ciascun Settore, determinata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi collettivi di ognuno di essi, il Nucleo ha proceduto alla valutazione complessiva di ciascun Responsabile, consistita nel giudizio sia sui risultati raggiunti individualmente e dal Settore che sui comportamenti gestionali per attribuire il punteggio definitivo.

Le valutazioni espresse sono state comunicate dal Nucleo a ciascun Valutato, e p.c. ai Sigg. Sindaco e Vicesindaco, che ha delega al personale, con nota prot. 10437 del 23/12/2010. In tale nota è stato precisato che, analogamente, ciascun Responsabile deve provvedere alla valutazione del personale di ruolo ad esso assegnato, utilizzando le apposite schede di cui è già in possesso, e di comunicare l'esito della valutazione agli interessati.

I Responsabili valutati hanno dimostrato attenzione in termini di comparazione con i colleghi e hanno richiesto chiarimenti nei casi in cui hanno ritenuto che non vi fosse coincidenza tra la qualità dell'attività e dei servizi resi e quella percepita.

Il loro interesse si è appuntato principalmente sulla diversità delle valutazioni conclusive espresse nei confronti del lavoro da essi svolto. La leva comparativa, dunque, sia essa di carattere economico o strettamente valutativo, può costituire un forte elemento motivazionale.

Si allegano (allegati da Z.1 a Z.6.1) le schede relative alla suddetta attività svolta. Si noti che il Nucleo ha già operato una prima semplificazione ed una cernita delle schede da esso stesso predisposte per la metodologia permanente di valutazione del Comune, in modo da potere operare secondo modalità più snelle in relazione alle specifiche esigenze concretamente riscontrate nel corso dei lavori.

## ***Proposta alla Giunta***

---

Secondo l'art. 54 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta in data 30/12/2010 con delibera n.156, il Nucleo di Valutazione (dal 2011 l'O.I.V.) propone a quest'ultima, sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, una graduatoria delle valutazioni del personale con funzioni dirigenziali, con relativa collocazione all'interno di fasce di merito, nelle quali il personale in questione viene collocato solo ove consegua almeno un punteggio complessivo minimo.

Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano infatti, nella competenza della Giunta Comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica del Servizio di organismo

indipendente di valutazione, e, per il 2010, del Nucleo di Valutazione.

Nell'espletamento delle suddette funzioni di propria competenza la Giunta Comunale è tenuta a tenere conto, nella graduazione dell'entità della retribuzione di risultato riconosciuta ed assegnata, dei punteggi attribuiti dall' Organo di valutazione (ora N.V. e, prossimamente, OIV), escludendo dalla retribuzione stessa il personale collocato nella fascia bassa.

La ripartizione delle risorse tra le fasce sarà poi effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto del principio per cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta.

Per i dipendenti con funzioni dirigenziali, la suddivisione in fasce rileva prioritariamente ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e della eventuale riconferma della titolarità della posizione organizzativa, oltre che dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

Per il 2010 il regolamento prevede che il Nucleo di valutazione in carica proponga alla Giunta la valutazione dei Responsabili dei Settori mediante loro collocazione nelle fasce di merito; per tutto il restante personale comunale di ruolo, la valutazione dello stesso da parte dei Responsabili dei Settori dovrà essere improntata al principio della selettività e dell'attribuzione del trattamento economico commisurata ai giudizi complessivi, sicché i commi 5 e 7 del citato art. 54 del regolamento stesso troveranno applicazione dal 2011.

Sulla base della suddetta disciplina, e a seguito dell'attività svolta, il Nucleo ha formulato la graduatoria delle valutazioni del personale con funzioni dirigenziali, con relativa collocazione di quest'ultimo all'interno di fasce di merito, secondo il diverso grado percentuale di apprezzamento delle performance individuali e dello stato di attuazione degli obiettivi di PEG, anche collettivi (All Z.7). Non vi sono casi di attribuzione di un punteggio complessivo ricompreso tra 0 e 49; pertanto nessun responsabile di Settore é da collocare nella fascia bassa, che comporta un giudizio di non adeguatezza al ruolo, e determina la mancata conferma della titolarità di posizione organizzativa e la mancata ricomprensione nelle fasce di merito. Parimenti nessuno ha conseguito un punteggio complessivo ricompreso tra 50 e 55, che comporta il giudizio di: "quasi adeguato al ruolo", con la conseguenza che é la Giunta Comunale a dover valutare l'opportunità di conferma o meno della titolarità di posizione organizzativa.

Tutto il personale valutato si colloca tra la fascia di merito sub-intermedia lett.b) di cui all'art. 54 co 4 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e la fascia di merito alta , sicché il Nucleo dà alla Giunta una indicazione positiva circa la conferma della titolarità di posizione organizzativa ai Valutati.

In conformità a quanto previsto dal regolamento, poi, il Nucleo raccomanda alla Giunta di tenere conto, nella graduazione dell'entità della retribuzione di risultato da riconoscere ed assegnare, dei punteggi da essa attribuiti e di dare indirizzo alla delegazione trattante, in sede di contrattazione decentrata, di rispettare, nella ripartizione delle risorse tra le fasce, il principio per cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta.

Infine il Nucleo rammenta che la presente relazione deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Conclusioni**

---

La presente relazione mette in chiara evidenza come l'attività del Nucleo di Valutazione sia stata assorbita in massima parte, in tutto il 2010, dalla creazione di una metodologia di valutazione prima non esistente e secondo la nuova normativa.

Che tutto sia stato connotato dalla sperimentazione, anche con riferimento ad un più generale contesto nazionale, è poi confermato dal fatto che lo stesso Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, unitamente all'ANCI, ha ritenuto di mettere in campo il progetto "Performance e merito", al quale il Comune ha aderito e attivamente partecipato, e che addirittura ci si sia poi trovati di fronte, fino a tutto dicembre 2010, a indirizzi della CIVIT che non confermano in tutto le linee guida fornite dall'ANCI agli Enti partecipanti alla sperimentazione e da questi seguite; l'Ente potrà pertanto valutare se ritornare o meno su alcune impostazioni ora seguite.

Cionondimeno, attualmente vi è da valutare positivamente il fatto che il Comune di Rogliano non ha sostanzialmente registrato battute d'arresto nell'avviato processo di adeguamento normativo e gestionale ai principi della riforma, sicché ora è dotato di una base propria per potere operare secondo le logiche del ciclo della performance e per potere a tutti gli effetti procedere alla propria programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità.

Certo, attualmente é stata realizzata la prima predisposizione della modulistica necessaria per rendere operativo, a regime, tutto un sistema di valutazione permanente della performance e del merito, che, occorre dirlo, é ancora incompleto. Manca, ad esempio, tutta la parte relativa alla customer satisfaction, rispetto alla quale, ad oggi, non è peraltro stata fornita alcuna linea guida o supporto neanche nell'ambito del progetto di sperimentazione al quale il Comune sta partecipando.

Già ora, in sede di avviamento del nuovo sistema di valutazione, e' stata utilizzata solo la modulistica ritenuta utile, schematizzando ulteriormente alcuni modelli precedentemente elaborati. Si reputa che in futuro, man mano che si procederà verso una migliore messa a punto del sistema permanente di valutazione, anche la modulistica dovrà essere oggetto di una complessiva ulteriore schematizzazione e semplificazione, con gli adattamenti del caso.

Ovviamente, tali schede saranno a maggior ragione oggetto di adeguamento e implementazione laddove ciò dovesse risultare necessario alla luce della normativa in costante evoluzione, e dell'adesione dell'Ente al progetto "Performance e merito" a cura dell'ANCI, con l'intento di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

**Rogliano lì 31 dicembre 2010**

**I Componenti del Nucleo di Valutazione**

**Dott.ssa Carla Caruso (presidente)**

**Prof. Avv. Ubaldo Comite (componente) Dott.ssa Rita Cundari (componente)**