

# Gestione Performance in Outsourcing

Scritto da Interdata Cuzzola | 16/10/2015

La società **Interdata Cuzzola s.r.l.**, ad oggi, vanta un'ampia ed innovativa offerta di servizi di consulenza per gli Enti Pubblici, che mira al raggiungimento della massima efficienza gestionale nelle amministrazioni pubbliche; ciò si traduce, in termini operativi, in un concreto miglioramento qualitativo nelle prestazioni e, nel rapporto costi-benefici, in un vantaggio economico per l'Ente.

In questo scenario, alcune offerte sono rivolte alle "opportunità" offerte dall'ordinamento per rendere più virtuosa la gestione dell'Ente e per reperire ulteriori risorse finanziarie, in virtù della congiuntura economica particolarmente sfavorevole; altre sono rivolte agli "adempimenti" di legge che, in quanto tali, si accompagnano a potenziali sanzioni ed hanno una indiscutibile incidenza nella vita quotidiana dell'Ente.

Nell'ambito dei servizi di consulenza rivolti agli "adempimenti" di legge, la società **Interdata Cuzzola s.r.l.** si occupa anche di "**Gestione della Performance in Outsourcing**".

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (*"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"*), attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15 (***"Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"***), è stato introdotto il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, determinando l'articolazione del ciclo della Performance ed individuando la metodologia per la misurazione, la gestione e le valutazioni della Performance di un'amministrazione pubblica.

Di fatto i principi fissati con il citato decreto legislativo non sono del tutto estranei al nostro ordinamento. Infatti, il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 (*"Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59"*) contiene i principi generali dei controlli interni e dispone che le pubbliche amministrazioni esercitino quattro tipi di controllo interno: controllo di regolarità amministrativa e contabile; controllo di gestione; valutazione della dirigenza; valutazione e controllo strategico.

*"Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:*

1. *a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
2. *b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
3. *c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
4. *d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
5. *e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
6. *f) 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” (Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150).*

Con delibera del 28.10.2010 n° 112, la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità (CIVIT) delle PA ha approvato la *“Struttura e modalità di redazione del Piano della performance”* (articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150), fornendo le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico:

*“Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance”.* (D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150)

*“Secondo quanto previsto dall’articolo 10, comma 1, del decreto, all’interno del Piano vanno riportati:*

- *gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;*
- *gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione;*
- *gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.”* (Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150).

In via generale, quindi, ogni amministrazione pubblica è tenuta:

- a misurare e valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative, o aree di responsabilità in cui si articola, e ai singoli dipendenti;
- ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- ad adottare le modalità e gli strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, al fine di rendere tangibili strumenti e vision.

Obiettivo della misurazione e della valutazione della performance sono:

- il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle PA;
- la crescita delle competenze professionali nel pubblico impiego, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti e raggiunti.

L’elemento innovativo della riforma Brunetta è insito nella valutazione della Performance sia organizzativa che individuale, cui ne deriva una connotazione di concetto articolato e multidimensionale.

Per le pubbliche amministrazioni, la gestione della Performance ha sempre rappresentato, e rappresenta tuttora, un problema complesso, che, tuttavia, con un buon ciclo di gestione ed interventi integrati, può contribuire in modo decisivo a migliorare i processi decisionali e i rapporti con cittadinanza.

Pur trattandosi di “adempimenti” di legge, che, come tali, andrebbero gestiti dall’Ente nell’ambito

della propria attività organizzativa ordinaria, i vantaggi della consulenza in *Outsourcing* sono anche di natura gestionale, alla luce della costante carenza di risorse umane, patita dagli Enti pubblici, rispetto la mole di adempimenti obbligatori; ciò, spesso, si traduce nella produzione di atti imperfetti, riducendo la qualità delle prestazioni e dei servizi inerenti le funzioni fondamentali di gestione, e generando, di conseguenza, risultati non rispondenti alle esigenze dell'amministrazione ed ancor meno a quelle della comunità locale.

Una buona gestione del ciclo della Performance può, invece, migliorare le situazioni di contesto in cui si trovano a vivere ed operari cittadini e imprese, semplificando radicalmente i rapporti con l'istituzione pubblica; a ciò si aggiunga l'evidente valore etico insito nel premiare la meritocrazia, unica via percorribile per garantire il miglioramento dei risultati e per perseguire la crescita professionale dei dipendenti pubblici.

Il buon funzionamento di un Ente passa attraverso un approccio collaborativo, dove le diverse visioni degli organi amministrativi, dirigenziali e dei dipendenti pubblici si integrano e convergono in modo univoco verso il benessere della collettività, attraverso la sana gestione della cosa pubblica. La valutazione, infatti, è un processo che dispiega i suoi effetti attraverso la partecipazione, incidendo sul mutare delle regole stabilite dai vertici attraverso le interazioni con gli attori di tutti i livelli della gerarchia amministrativa.

La società **Interdata Cuzzola s.r.l.**, con l'ausilio di innovazioni organizzative, attraverso il servizio di consulenza "**Gestione della Performance in Outsourcing**", si propone di affiancare, assistere e tutelare l'Ente convenzionato in tutte le fasi del ciclo della Performance:

- predisposizione del Piano della performance,
- costruzione dell'albero della performance,
- individuazione degli obiettivi strategici ed operativi,
- gestione degli indicatori,
- integrazione con il ciclo del bilancio,
- governance del ciclo di programmazione e controllo,
- misurazione e valutazione organizzativa,
- pianificazione e monitoraggio del miglioramento,
- rapporto con gli stakeholder.

Occorre, infatti, predisporre sistemi valutativi capaci di cogliere gli elementi distintivi dei contesti istituzionali, amministrativi e socio-economici in cui si va ad operare.

Alla luce dell'esperienza maturata dalla società **Interdata Cuzzola s.r.l.**, attraverso il ciclo della Performance e a determinate condizioni, l'Amministrazione può identificare le potenzialità individuali presenti all'interno della sua struttura, promuovendone la crescita, e ciò si traduce in una migliore performance organizzativa generale, con indubbi benefici di carattere sociale e civile, in una ottica di sviluppo.

La **Interdata Cuzzola s.r.l.** opererà in perfetta sinergia con gli Uffici Comunali, fornendo il supporto tecnico-giuridico nella produzione degli atti amministrativi, curando il rispetto delle normative, alla

luce dei continui aggiornamenti, al fine di prevenire, per quanto possibile, la produzione di atti illegittimi e/o impugnabili. Il servizio, inoltre, sarà garantito sia presso le sedi istituzionali, che in remoto, attraverso i moderni canali di comunicazione informatica e digitale, offrendo, in tale modo, un servizio costante, a carattere privilegiato.