

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI SENEGHE
Prov. di Oristano

Verbale n° 3/2022

Alla cortese attenzione del Commissario
straordinario dell'Ente

Sede

Nel giorno 16 maggio 2022 a le ore 10:00, a completamento delle attività avviate in data 9.05.2022, il Nucleo di Valutazione monocratico, nella persona della **Dott.ssa Cristiana Dessì**, ha effettuato le attività volte alla **rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance - annualità 2020 – 2021;**

Si verbalizza quanto segue:

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09 in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di valutazione dell'ente, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 e s.m.i. in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per le annualità 2020 e 2021, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da propri Verbali predisposti in data odierna;

PROCEDE

Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anni 2020 e 2021**, da presentare al Commissario straordinario, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, annualità 2020-2021 (allegato A)

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì



COMUNE DI SENEGHE

Provincia di Oristano

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE

ANNUALITA' 2020 E 2021

La presente Relazione, redatta ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. a del D.Lgs. 150/2009, ha come fine quello di riferire ai competenti organi interni di governo ed amministrazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, formulando, ove del caso, proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Fine principale della presente Relazione è altresì quello di riferire in ordine agli esiti delle attività di verifica svolte da quest'Organo in corso d'anno, che si concludono con la valutazione dei risultati di performance raggiunti dall'Organizzazione.

Il Ciclo di gestione della Performance ricopre, per altro, un ruolo fondamentale di integrazione e collegamento tra gli strumenti di programmazione con attenzione, in particolare, al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) ed al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) dell'Ente. E' inoltre coordinato, per la parte di competenza, con il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.).

Le fasi che hanno determinato l'intero processo, così come rubricate dallo stesso SMVP, possono essere così sintetizzate:

- 1) Adozione, da parte dell'Ente, di una Metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, previo parere vincolante di quest'Organo ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009;
- 2) Approvazione, da parte dell'Ente, del Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale, individuati dall'Amministrazione in armonia con gli obiettivi operativi del DUP, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- 3) Verifica in corso d'anno, mediante apposito monitoraggio intermedio, dello stato di attuazione del Piano degli obiettivi di Performance approvato con relativa proposta, ove del caso, di rimodulazione e/o cessazione e/o sostituzione di uno o più obiettivi sulla base di nuove priorità sopraggiunte e/o oggettivi impedimenti al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 4) Valutazione finale della Performance dei Responsabili titolari di P.O. e proposta al Commissario straordinario degli esiti del processo valutativo effettuato;
- 5) Validazione della Relazione sulla Performance di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009.

Integrazione con i sistemi di controllo interno dell'Ente

I sistemi di controllo interno di cui agli artt. 147 bis, ter, quater e quinquies del D. Lgs. 267/2000, prevedono:

- a) Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile (art. 147 bis);
- b) Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile (art. 147 bis);
- c) Controllo strategico (art. 147 ter);
- d) Controllo sulle società partecipate non quotate (art. 147 quater);
- e) Controllo sugli equilibri finanziari (art. 147 quinquies);

Per quanto concerne il Comune di Seneghe, il sistema dei controlli raggruppa al suo interno, in particolare, le fattispecie di cui alle lettere a), b) ed e), che hanno costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

Obblighi in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, alla verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.) ed Etica e Legalità (Legge 190/2012 e s.m.i.).

Gli obblighi di cui sopra hanno costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione G.C. n. 74 del 24.08.2020 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance del personale dell'Ente (titolari di posizione organizzativa, personale dipendente, segretario comunale) adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 2/2020, ha provveduto a rilasciare parere vincolante positivo al SMVP approvato. Per l'anno 2021 il SMVP è stato confermato poiché non ritenuto necessario alcun aggiornamento.

Il Sistema di Valutazione approvato sinteticamente prevede:

- La collocazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione in uno dei due ambiti di performance contemplati (organizzativa e/o individuale) in base alle caratteristiche che gli stessi presentano;
- La verifica, da parte dell'Organo di Valutazione, del grado di allineamento degli obiettivi individuati alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e validazione degli stessi;
- L'individuazione degli indicatori di risultato per ciascun obiettivo e l'attribuzione del peso a ciascun indicatore attraverso cinque parametri: 1. Strategicità; 2. modalità di realizzazione dell'attività; 3. relazione con altri soggetti; 4. Quadro di riferimento normativo; 5. Pianificazione degli interventi, che possono avere un livello di frequenza/intensità alto-medio-basso;

- Il dizionario dei comportamenti professionali/competenze manageriali con l'attribuzione del relativo peso, che può essere eventualmente modificato annualmente dall'Organo politico dell'Ente in fase di programmazione del ciclo della performance;
- La verifica rispetto alla capacità, da parte di ciascun Responsabile titolare di P.O., di differenziazione dei giudizi;
- L'attribuzione, da parte di ciascun Responsabile titolare di P.O. ai propri collaboratori, dei sub-obiettivi di performance e valutazione annuale degli stessi mediante la compilazione di apposite schede di valutazione individuale;
- Il monitoraggio in corso d'anno sull'avanzamento del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- La valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori;
- La gestione di eventuali richieste di revisione della valutazione

Il Sistema di Valutazione è stato illustrato al Personale e RSU interne dal Nucleo di Valutazione durante apposito incontro di presentazione.

Il Piano degli obiettivi di performance

Il Nucleo di Valutazione, con propri verbali n° 3 del 10.08.2020 e n° 1 dell'8.03.2021, ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale per le rispettive annualità 2020 e 2021. Gli obiettivi sono stati successivamente approvati con Delibera di Giunta comunale 79 del 31.08.2020 per l'annualità 2020 e con Delibera del Commissario straordinario n° 19 del 15.03.2021 per l'annualità 2021.

Il Nucleo evidenzia che gli obiettivi individuati risultano coerenti con gli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente. Evidenzia altresì che gli obiettivi di performance individuati presentano un discreto grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Per ciascun obiettivo di performance organizzativa e individuale sono stati individuati degli indicatori di risultato secondo le indicazioni fornite dal SMVP vigente, ed a ciascun indicatore è stato attribuito il relativo peso.

La Rendicontazione dei risultati

Il Nucleo di Valutazione ha assolto a tutti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance nel rispetto del SMVP vigente nell'Ente. I risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. sono stati ricondotti, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente.

- Rendicontazione dei risultati: la performance organizzativa

Gli ambiti su cui si sono concentrati gli obiettivi di performance attribuiti all'Organizzazione nelle annualità 2020 e 2021, su cui i Responsabili titolari di P.O. hanno relazionato a quest'Organo, hanno riguardato prevalentemente:

- a) l'attuazione delle misure di contenimento del rischio di corruzione nel pieno rispetto delle normative vigenti e del PTPCT adottato;
- b) la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza mediante l'implementazione del sito internet istituzionale;
- c) il miglioramento dei tempi dei procedimenti e dei tempi di pagamento;
- d) il processo di informatizzazione dell'Ente e di dematerializzazione degli atti amministrativi.

- Rendicontazione dei risultati: la performance individuale

Come novellato nel SMVP vigente nell'Ente, la performance individuale di ciascuna Unità organizzativa ricomprende al suo interno tre variabili che determinano il punteggio finale attribuito a ciascun Responsabile titolare di P.O. Pertanto il punteggio finale è costituito:

- per il 60% dal contributo fornito da ciascuna unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- per il 20% dal grado di conseguimento degli obiettivi attribuiti al settore;
- per il 20% dalla valutazione dei comportamenti professionali/competenze manageriali e dalla capacità del Responsabile di differenziare la valutazione dei propri collaboratori.

È riportata di seguito la sintesi dei risultati di performance individuale conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. per le annualità 2020 e 2021, definiti mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di Valutazione vigente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione n° 2 predisposto in data odierna.

La classi di merito per l'accesso al premio sono come appresso illustrate:

CLASSE DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	% DI ACCESSO AL PREMIO
I	> 90%	100%
II	< =90%-60%	proporzionale
III	< 60%	nessun premio

PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI P.O. ANNO 2020

- Performance Organizzativa:

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio 2020 è pari a **86%**.

- Performance Individuale:

Gli esiti della valutazione complessiva dei Responsabili titolari di P.O. e la corrispettiva classe di merito di ciascuno è come appresso indicato:

SERVIZIO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Servizi alla Persona	93%	I
Finanziario e Personale	93%	I
Tecnico	90,3%	I
Staff	92%	I

PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI P.O. ANNO 2021

- Performance Organizzativa:

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio **2021** è pari a **86%**.

- Performance Individuale:

Gli esiti della valutazione complessiva dei Responsabili titolari di P.O. e la corrispettiva classe di merito di ciascuno è come appresso indicato:

SERVIZIO	PERCENTUALE VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Servizi alla Persona	91%	I
Finanziario e Personale	91%	I
Tecnico	85%	II
Staff	91%	I

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo dà atto della necessità di implementare tempestivamente il sito istituzionale dell'Ente mediante il caricamento degli atti e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, invita l'Amministrazione a dotarsi di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini sui servizi resi, ai sensi degli artt. 8 e art 19 bis del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. Suggerisce pertanto di individuare e mettere a regime una modalità di rilevazione e partecipazione dei cittadini anche attraverso modalità interattive e/o informatiche, ad esempio attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale.

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri, ricordando che gli obiettivi di performance devono essere formulati coerentemente a quanto definito negli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente.

La Relazione Sulla Performance

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun Ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati. Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della Relazione da parte dell'Organo di Valutazione.