

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI SETZU
Prov. del Sud Sardegna

Alla cortese attenzione del Sindaco
Sede

Verbale n. 2/2022

Nel giorno 10 maggio 2022 alle ore 10:30 il Nucleo di Valutazione monocratico, nella persona della Dott.ssa Cristiana Dessì, ha effettuato presso la casa comunale le attività inerenti il **monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la rendicontazione dei risultati di performance relativi all'annualità 2021.**

Si verbalizza quanto segue:

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di valutazione dell'Ente, sul 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 l'anno 2021, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da proprio Verbale n° 2 predisposto in data odierna;

PROCEDE

All'elaborazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2021, allegata al presente verbale (allegato A), da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì



COMUNE DI SETZU

Provincia del Sud Sardegna

Premessa

Il Nucleo di Valutazione monocratico del Comune di Setzu è stato nominato con Decreto sindacale n° 6/2021 nella persona della Dott.ssa Cristiana Dessì.

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.) approvato dall'Ente con Del. C.C. n° 9 del 10.03.2021 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.) adottato con Del. G.C. n° 31 del 16.03.2021.

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 Sindaco 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 Lunamatrona, 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. 36 del 7.07.2020 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 2020 il SMVP è stato confermato poiché non ritenuto necessario alcun aggiornamento.

Il Sistema di Valutazione, confermato senza modifiche e/o integrazioni per l'anno 2021, 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 proprio verbale n° 2 del 12.02.2021, ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale per l'anno 2021, approvati dalla Giunta Comunale con Delibera n° 21 del 23.02.2021.

Il Nucleo evidenzia che gli obiettivi individuati dall'Amministrazione 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 (come specificato meglio di seguito).

- Rendicontazione dei risultati: la performance organizzativa

Gli ambiti su cui si sono concentrati gli obiettivi di performance attribuiti all'Organizzazione, 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) la qualità ed efficacia degli atti predisposti;
- d) il miglioramento dei tempi dei procedimenti e dei tempi di pagamento.

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio 2021 è pari a **96%**.

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.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati di performance conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. per l'anno 2021, definiti mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione n° 1 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	IV < 60%	nessun premio

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

SETTORE	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
Amm.vo- Finanziario, Sociale, Personale Periodo gen/apr. 2021	92%	I
Tecnico	97%	I

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo dà atto della necessità di implementazione, nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, 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. Suggestisce pertanto all'Amministrazione 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.