

Nucleo di Valutazione

Unione di Comuni del Gerrei

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS

Alla cortese attenzione del Sindaco

Sede

Verbale n. 5/2022

Nel giorno 25 novembre 2022, a completamento delle attività avviate in data 29.09.2022, il Nucleo di Valutazione monocratico, nella persona della Dott.ssa Cristiana Dessì, ha provveduto alla realizzazione delle attività volte al **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° 3 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 SANT'ANDREA FRIUS

Provincia del Sud Sardegna

Premessa

Il Comune di Sant'Andrea Frius ha aderito al Nucleo di Valutazione associato istituito dall'Unione di Comuni del Gerrei con Del. C.d.A. n° 18 del 9.08.2019.

Con Decreto del Presidente n. 11 del 20.07.2020 è stata nominata per tutti gli Enti aderenti e per l'Ente Unione la **Dott.ssa Cristiana Dessì** quale componente in forma monocratica del Nucleo di Valutazione associato.

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.). 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 determinano 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 Sant'Andrea Frius, 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. 62 del 19.08.2020 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° 2/2021, ha provveduto a confermare il parere vincolante positivo al SMVP approvato.

Il Sistema di Valutazione 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 dal Nucleo di Valutazione durante apposito incontro di presentazione diretto al personale e alle RSU interne.

Il Piano degli obiettivi di performance

La Giunta Comunale, con propria Deliberazione n° 62 del 29.10.2021 ha proceduto all'approvazione del Piano degli obiettivi di performance per l'anno 2021.

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 adeguatezza degli atti predisposti;
- d) il miglioramento dei tempi dei procedimenti e dei tempi di pagamento;
- e) la corretta tenuta del registro dei trattamenti.

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio 2021 è pari a **89%**.

- **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 esclusivamente per i Responsabili titolari di P.O. nominati tra il personale di cat. D in forza presso l'Ente.

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° 4 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
Amministrativo (Sindaco, solo obiettivi)	91%	I
Finanziario	95%	I
Socio-assistenziale (Sindaco, solo obiettivi)	91%	I
Tecnico – Lavori Pubblici	92%	I
Tecnico – Edilizia Privata (Assessore, solo obiettivi)	89%	II

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. Suggerisce 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. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a quest' Organo per la validazione. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione, validazione e pubblicazione della stessa nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, sotto-sezione di 1° liv. *“Performance”*, sotto-sezione di 2° liv. *“Relazione sulla performance”*.