



**Tecnologie nell'Organizzazione per il Progresso
di Maria Pia Papa**

Consulente di management professionista (Socio Qualificato APCO-CMC n° 20160053)

Esperto in sviluppo organizzativo e valutazione delle performance delle Pubbliche Amministrazioni

Iscritto al nr. 60 nell'elenco nazionale degli O.I.V. istituito dal DFP ai sensi del D.M. 02/12/2016



Relazione Nucleo di Valutazione

(D. Lgs. nr. 150/2009 art. 14, comma 4, lettera a)

Cod. REL-NV-APR

Data: 27/04/2021

Sommario: Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Bucciano, redatta ai sensi dell' art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.

Redatta e controllata

Nucleo di Valutazione
(Dott.ssa Maria Pia PAPA)

INDICE

1	PREMESSA	3
1.1	PRESENTAZIONE	3
1.2	SCOPO	3
1.3	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
1.4	LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO.....	5
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6
3	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
3.1	OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET	8
3.1.1	Obiettivi di mantenimento	8
3.1.2	Obiettivi strategici-operativi	8
4	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
4.1	VALUTAZIONE GERARCHICA	10
4.2	AUTO-VALUTAZIONE	11
4.3	LA SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE.....	11
5	PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	11
5.1	FASI E TEMPI	11
5.2	ATTORI	12
5.3	LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	12
5.4	MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	13
6	UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	13
7	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO	14
7.1	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO.....	14
7.2	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO	14
8	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	14
9	DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	15
10	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	15
11	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	15

1 PREMESSA

1.1 PRESENTAZIONE

Questo documento rappresenta la Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance precedente, predisposta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.

Per la stesura della presente Relazione, il Nucleo di Valutazione ha preso spunto dalle Linee Guida impartite dalla ex *Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche* (ex CiVIT) con Delibere n. 4 del 07/03/2012 e n. 23 del 16/04/2013.

La redazione del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato del Nucleo di Valutazione è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione viene pubblicata in formato aperto o elaborabile sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

1.2 SCOPO

Lo scopo della Relazione è quello di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'A.N.AC. e del Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance, sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e sui controlli interni.

1.3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Riferimento	Descrizione
Relazione sulla performance 2020	Relazione sulla performance anno 2020 approvata con D. G. C. n. 33 del 23/04/2021
PTPCT 2021-2023	D.G.C. nr. 10 del 15/01/2021 di conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020
Misurazione	Esito della fase di misurazione obiettivi dell'anno 2020 del 09/03/2021 (prot nr. 0001420/2021 del 10/03/2021)
Relazione del RPCT	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anno 2020, del 05/02/2021, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente"
PDP 2021-2023	Piano della Performance 2021-2023, approvato con D.G.C. nr. 21 del 23/02/2021
Validazione NV Relazione sulla performance	Validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla performance anno 2019 approvata con D. G. C. n. 46 del 07/07/2020 (prot 0003412 del 14/07/2020)
Relazione sulla performance 2019	Relazione sulla performance anno 2019 approvata con D. G. C. n. 46 del 07/07/2020
Trasparenza-Attestazione NV	Attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di trasparenza al 30/06/2020 (Delibera ANAC nr. 213/2020) datata 02/07/2020 e pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente"
Bilancio consuntivo 2019	Rendiconto di Gestione esercizio finanziario 2019 approvato con D.C.C. n. 9 del 30/06/2020
Bilancio preventivo 2020/2022	Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con D.C.C. n. 8 del 30/06/2020
DUP 2020-2022	Documento Unico di Programmazione 2020-2022, approvato con D.C.C. n. 2 del 30/06/2020
Relazione annuale dell'OIV	Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 01/04/2020
PTPCT 2020-2022	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 – 2022 approvato con D.G.C. n. 6 del 28/01/2020
SMIVAP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con D. G. C. n. 62 del 29/09/2014. Successivi aggiornamenti: <ul style="list-style-type: none"> • D.G.C. n. 35 del 18/04/2018 • D.G.C. n. 39 del 25/06/2019 • D.G.C. n. 28 del 13/04/2021
Codice di comportamento	Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, adottato con D.G.C. nr. 7 del 13/02/2014
Controlli Interni	Regolamento dei Controlli Interni approvato con D. C. C. n. 2 del 14/02/2013

1.4 LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

LINEE GUIDA POLA	“Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance pubblicate a dicembre 2020 dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri)
LINEE GUIDA Performance individuale	“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale” nr. 5 Dicembre 2019, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance.
LINEE GUIDA RELAZIONE PERFORMANCE	“Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” nr. 3 di novembre 2018, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance. Delibera CIVIT n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. N. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”
LINEE GUIDA SMIVAP	“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance” nr. 2 di dicembre 2017, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della Performance
LINEE GUIDA PIANO PERFORMANCE	“Linee guida per il Piano della Performance” nr. 1 di giugno 2017, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della Performance Delibera CIVIT n. 112 del 28 ottobre 2010 “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)
LINEE GUIDA Relazione annuale OIV/NV sul funzionamento del sistema	Delibera CIVIT n. 23 del 16/04/2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) Delibera CIVIT n. 4 del 07/03/2012 “Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità” (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. N. 150/2009)
LINEE GUIDA Validazione	“Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” nr. 3 di novembre 2018, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance. Delibera CIVIT n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c del D. Lgs. Nr. 150/2009”

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Comune di Bucciano ha avviato il ciclo di gestione della performance nel 2014 con l'adozione del proprio **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (successivamente anche detto SMIVAP), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 62 del 29/09/2014. A novembre 2017 ha nominato un nuovo "Nucleo di Valutazione", in forma monocratica (Disposizione del Sindaco del 18/07/2017, prot. n. 3791, prorogato con Decreto Sindacale nr. 11 del 11/06/2018).

Il Nucleo di Valutazione ha accompagnato fin da subito il processo attraverso il proprio supporto programmatico e metodologico. Dopo aver predisposto ed avviato un piano di lavoro per la gestione del ciclo della performance, ha condiviso con l'amministrazione comunale un aggiornamento del SMIVAP ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dall'art.5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 74/2017, adottato con D.G.C. nr. 35 del 18/04/2018.

Successivamente, con D.G.C. n. 39 del 25/06/2019, il SMIVAP è stato nuovamente aggiornato alla luce delle recenti modifiche normative apportate al D. Lgs. 150/2009 dal nuovo CCNL 2016-2018, stipulato il 21 maggio 2018.

Le modifiche introdotte si possono così riassumere:

- Eliminate le quattro fasce di merito rigidamente contingentate, ai sensi degli artt. 19 e 31 del D. Lgs. 150/2009, come modificati dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
- aggiornati i criteri di differenziazione delle premialità, ai sensi degli artt. 68 e 69 del CCNL 2016-2018, stipulato il 21 maggio 2018;
- Introdotta articolazione in livelli di premialità della retribuzione di risultato (art. 15, comma 4 del CCNL 2016-2018 21 maggio 2018);
- Inseriti i criteri per la scelta, revoca e graduazione delle posizioni organizzative;
- Modificate le descrizione dei fattori comportamentali e professionali (art. 9 del D. Lgs. 150/2009) con l'introduzione di
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
 - capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il SMIVAP viene aggiornato annualmente ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

In stretta collaborazione con il Responsabile per la Trasparenza, il Nucleo di Valutazione ha effettuato una attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Nell'arco dell'anno 2019 il Comune ha sostituito il proprio Sistema Informativo Comunale, pertanto si è verificato un rallentamento e qualche malfunzionamento nel servizio di trasparenza amministrativa che si è risolto definitivamente alla fine del 2020.

L'Amministrazione comunale adotta annualmente il **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità** (di seguito PTTI) che già da qualche anno è oramai parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Anche per la predisposizione del Piano della Performance 2020-2022, l'amministrazione ha lavorato raccogliendo e analizzando i dati per la definizione dell'identità dell'organizzazione, analizzando il contesto esterno ed interno, quindi, cercando di rappresentare la parte alta dell'albero della performance, individuando chiari obiettivi strategici ed indicatori misurabili e concreti.

Il Segretario Comunale ha collaborato con la componente politica per la definizione dei piani operativi, di chiari obiettivi e di indicatori e target misurabili e concreti da assegnare a responsabili e dipendenti.

Il processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del Piano ha visto l'interazione di diversi soggetti. La sua stesura si è basata su un confronto tra le parti sopra citate e sullo sforzo di integrazione tra i documenti di programmazione dell'Ente, tra cui il Documento Unico di Programmazione, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Bilancio di previsione.

Gli obiettivi delle Aree e dei responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili

3 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Fin dall'inizio è stato profuso un impegno notevole nell'introdurre e condividere all'interno dell'Ente un **Sistema di Misurazione e Valutazione** basato sul concetto di **performance**, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici.

Il ciclo della performance, avviato tra il 2012 e 2013, è andato ormai a regime e tutti hanno la completa consapevolezza che

- ✓ siamo passati da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica;
- ✓ conseguentemente, la misurazione della performance è stata orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che sono diventati il focus della programmazione e della rendicontazione.

L'Amministrazione comunale si è incamminata su un percorso di pianificazione e controllo in cui sussiste una stretta connessione tra i documenti programmatici dell'Ente, consentendo così lo sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione della Performance in coerenza con i principi del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009.

3.1 OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

Gli obiettivi che sono stati oggetto di misurazione e valutazione sono classificati in:

- ✓ Obiettivi di mantenimento
- ✓ Obiettivi strategici – operativi

Gli obiettivi e i piani operativi individuati nel Piano della Performance 2020-2022 sono stati oggetto di misurazione e valutazione nell'anno 2021.

La Relazione sulla performance dell'anno precedente riporta l'esito della fase di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti, svolta con il supporto del Nucleo di Valutazione.

3.1.1 Obiettivi di mantenimento

Gli obiettivi di mantenimento fanno riferimento all'attività ordinaria e, quindi, il loro raggiungimento è stato misurato e valutato sia tramite gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità/appartenenza sia attraverso gli indicatori di performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. b del D. Lgs 25/05/2017, nr 74, ad essi è stato attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, fissato al 40%.

Nella relazione sulla performance dell'anno precedente sono riportati i risultati raggiunti dalle singole unità organizzative e dall'Ente nel suo complesso attraverso la misurazione e valutazione degli appositi indicatori individuati.

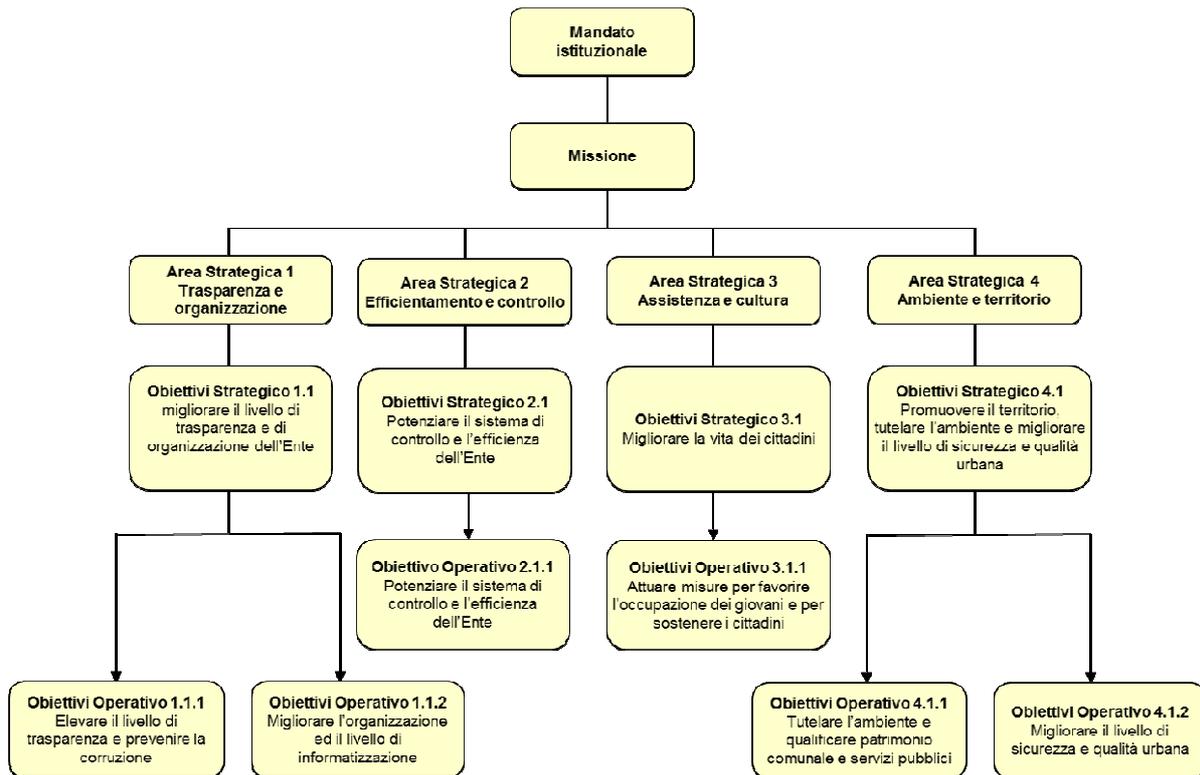
Anno per anno, la verifica di tali indicatori, confrontati con l'andamento degli anni precedenti e con eventuali dati di benchmark, permette di emettere valutazioni di sintesi.

3.1.2 Obiettivi strategici-operativi

Gli obiettivi strategici-operativi sono, invece, specifici obiettivi individuali assegnati annualmente nel Piano della Performance (art. 9, co. 1, lett. b del D.Lgs. 150/2009).

Agli obiettivi strategici e operativi è assegnato un peso del 30%.

Gli obiettivi strategici-operativi assegnati alle aree strategiche dell'Ente sono rappresentati graficamente nell'albero della performance.



L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Nel Piano della Performance è dato ampio spazio alla descrizione degli obiettivi strategici-operativi e, ad ogni obiettivo operativo che il Comune si prefigge di perseguire, vengono assegnati gli indicatori di performance ed i risultati attesi (target di riferimento).

I risultati conseguiti vengono misurati e valutati attraverso tali indicatori e sono riportati dettagliatamente nell'esito della misurazione e nella Relazione sulla Performance dell'anno precedente.

4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Misurazione e Valutazione della Performance individuale è stata impostata per contemperare le seguenti esigenze:

- ✓ **valorizzare le capacità dei Responsabili di attività gestionali**, adottando come criteri di valutazione la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategicamente prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria nonché il possesso delle competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono affidate;

- ✓ **valorizzare la professionalità dei dipendenti**, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo;
- ✓ **migliorare la partecipazione del valutato nel processo valutativo**, prevedendo momenti di confronto e ricorrendo allo strumento dell'auto-valutazione;
- ✓ **garantire la trasparenza di metodi e risultati**, prevedendo la pubblicazione dei risultati e della valutazione sul sito web del Comune, nell'apposita sezione "Trasparenza valutazione merito";
- ✓ **integrare la metodologia di valutazione dei responsabili di attività gestionali con il sistema di valutazione della complessiva performance dell'Ente**, collegando il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e di gruppo ad una quota variabile di retribuzione di risultato;

Il sistema di valutazione prevede inoltre il recepimento delle seguenti novità:

- ✓ impostare una nuova forma di auto-valutazione dei responsabili di attività gestionali;
- ✓ introdurre forme di valutazione non gerarchica;
- ✓ prevedere il coinvolgimento dei cittadini/utenti;
- ✓ rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance, utilizzando i sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito (prezialità selettiva).

Annualmente il Nucleo di Valutazione, in collaborazione con il Segretario Comunale, effettua la misurazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente, riferendosi agli obiettivi di mantenimento e strategici-operativi assegnati nel Piano della Performance e produce una specifica relazione in merito.

Successivamente, viene svolta la valutazione individuale, attraverso l'uso di:

- schede per la valutazione del personale dipendente
- schede per la valutazione dei responsabili di attività gestionali
- questionario di autovalutazione dei responsabili di attività gestionali

La fase di valutazione prende in esame i dati risultanti dalla fase di misurazione e si basa sulle seguenti modalità:

- ✓ valutazione gerarchica
- ✓ autovalutazione

4.1 VALUTAZIONE GERARCHICA

La valutazione gerarchica viene effettuata dal Segretario Comunale, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, per i responsabili di attività gestionali e da questi ultimi per gli altri dipendenti. In mancanza di responsabile di attività gestionale la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale con l'aiuto del Nucleo di Valutazione.

Essa permette, attraverso l'osservazione diretta da parte del superiore, di valutare i comportamenti perseguiti nel periodo considerato.

Viene indirizzata all'individuazione delle criticità sulle quali il valutato deve porre attenzione nel periodo successivo, in una logica di sviluppo.

4.2 AUTO-VALUTAZIONE

L'auto-valutazione è finalizzata a verificare la percezione del valutato in riferimento ai propri margini di miglioramento delle competenze e dei comportamenti organizzativi; è, infatti, estremamente utile avere consapevolezza di quali fattori vadano corretti per avviare un efficace processo di miglioramento e di sviluppo professionale.

Oltre all'aspetto sui comportamenti organizzativi nell'attività di auto-valutazione possono essere osservati alcuni aspetti concernenti il raggiungimento degli obiettivi, in riferimento, ad esempio, alle principali cause di scostamento tra previsioni e risultato o alle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi.

4.3 LA SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La scheda di valutazione individuale riassume gli elementi del sistema di valutazione.

Essa riporta le seguenti informazioni:

- dati identificativi del valutato e del valutatore;
- risultati conseguiti attraverso il proprio contributo alla performance organizzativa di struttura e dell'Ente nel suo complesso (valutazione degli obiettivi di mantenimento);
- risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici-operativi;
- valutazione dei fattori comportamentali e professionali;
- altre informazioni utili.

I fattori comportamentali e professionali racchiudono una serie di qualità, capacità e competenze individuali che sono oggetto di valutazione del personale (art. 9. co. 1, lett. c e d del D.Lgs. 150/2009). I fattori comportamentali sono stati differenziati per i responsabili di attività gestionali e per il personale dipendente, amministrativo ed operaio.

Il punteggio espresso nella scheda rappresenta la valutazione finale della performance individuale e costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato o della produttività.

5 PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

5.1 FASI E TEMPI

Il processo di valutazione della performance è articolato in tre distinte fasi:

1. La fase iniziale di comunicazione e confronto
2. La fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
3. La fase finale di valutazione della performance

La **fase iniziale di comunicazione e confronto** con il valutato viene effettuata a inizio anno.

Ai valutati sono assegnati gli obiettivi, desunti dal Piano della Performance, e vengono comunicati i comportamenti attesi per l'anno di riferimento.

E', questo, un momento fondamentale che permette di rendere chiari ai soggetti coinvolti l'avvio del processo valutativo e gli elementi di valutazione.

La **fase intermedia** riguarda il momento del confronto tra valutato e valutatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sull'andamento complessivo dell'attività ordinaria e sull'individuazione delle eventuali azioni correttive necessarie.

Oltre al confronto sugli obiettivi, questa fase rappresenta un momento di verifica dell'andamento complessivo della performance del valutato, con riferimento alle specifiche capacità su cui sarà espressa la valutazione.

La **fase finale di valutazione della performance** è così articolata:

- per la valutazione dei risultati il valutatore prende atto dei dati elaborati nei report opportunamente predisposti (esito della fase di misurazione);
- per la valutazione dei fattori comportamentali il soggetto valutatore si esprime tenendo conto di quanto emerso nel colloquio di valutazione intermedio, dei risultati dell'auto valutazione, delle informazioni assunte dagli attori coinvolti nel processo valutativo e dell'osservazione diretta.

La valutazione di fine periodo si conclude con il colloquio nel quale il valutatore si confronta con il valutato e provvede alla consegna della scheda, che contiene gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito.

5.2 ATTORI

Il sistema di valutazione della performance si basa su un percorso che consente di effettuare una valutazione finale risultante da una pluralità di informazioni e valutazioni rese da soggetti diversi.

In particolare:

Il **Nucleo di Valutazione** rappresenta l'attore scientifico-tecnico della valutazione che interviene sia nella fase iniziale di validazione degli obiettivi e delle risorse assegnate ai responsabili sia nella fase di verifica del raggiungimento degli stessi.

Il **Segretario Comunale** partecipa al processo come colui che assegna gli obiettivi approvando il Piano della Performance e a cui compete la valutazione della performance individuale dei responsabili di attività gestionali, unitamente al Nucleo di Valutazione.

In particolare la valutazione del Segretario Comunale, anche in qualità di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza, viene effettuata dal Sindaco.

I responsabili di attività gestionali esprimono un'auto-valutazione con riferimento al comportamento avuto ed eventualmente anche sull'andamento del servizio e sugli obiettivi conseguiti.

5.3 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Strumento fondamentale ai fini della valutazione è la Relazione annuale sulla performance, dove l'Organo d'indirizzo politico amministrativo evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La relazione scaturisce da una attività di monitoraggio che avviene attraverso l'utilizzo di appositi strumenti, anche di misurazione, che mettono il valutatore in condizione di raccogliere tutte le informazioni necessarie a formulare la valutazione.

Il monitoraggio avviene a ciascun livello dell'organizzazione e riguarda l'andamento delle attività in relazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, programmati nel Piano della Performance. La rilevazione del grado di raggiungimento degli indicatori di performance rappresenta il dato per il calcolo del conseguimento dei risultati.

La verifica e il monitoraggio in merito allo stato di attuazione vengono effettuati almeno una volta all'anno.

5.4 MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione monitora costantemente durante l'anno le attività con le modalità di seguito elencate:

- ✓ incontri periodici, con cadenza mensile, durante tutte le fasi del ciclo di gestione della performance;
- ✓ rilevazioni sugli obblighi di trasparenza;
- ✓ monitoraggio e misurazione raggiungimento obiettivi;
- ✓ relazione annuale sul sistema di valutazione;
- ✓ attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione (attestazioni);
- ✓ proposte e validazioni di strumenti, criteri e metodi di misurazione e valutazione;
- ✓ supporto tecnico-strumentale costante e continuo durante tutte le fasi del ciclo della performance (guida all'attuazione).

6 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Ogni anno, dunque, viene svolta la misurazione e valutazione relativa alle performance dell'anno precedente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati e dei criteri stabiliti nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

I risultati sono recepiti nella Relazione sulla Performance che l'Amministrazione approva con deliberazione di Giunta Comunale e che il Nucleo di Valutazione valida quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs. N. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni, in attuazione dell'art. 19, comma 1 del Decreto stesso.

I risultati presentati sono di riferimento per l'erogazione di eventuali premi collegati alla performance. I premi erogati sono quelli stabiliti sul fondo di contrattazione decentrata per l'anno di riferimento.

7 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

7.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO

Viene garantita la coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. L'amministrazione comunale sta rafforzando sempre più il livello di integrazione.

7.2 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

Il Nucleo di Valutazione ha verificato che il Comune ha regolarmente adottato, nei tempi, il "**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**", provvedendo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "**Amministrazione trasparente**".

Ha inoltre verificato, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che il piano triennale per la prevenzione della corruzione fosse coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si fosse tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1., comma 8bis, Legge 190/2012).

Ha verificato i contenuti della **Relazione** di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

8 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Comune adotta il proprio "**Programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità**", quale sezione del "**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**" (P.T.P.C.) e provvede regolarmente alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "**Amministrazione trasparente**".

Il Responsabile per la trasparenza è il Segretario Comunale, che cura, con la collaborazione del personale comunale, la pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dal D. Lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. nr. 97 del 25/05/2016, dalla delibera CIVIT nr. 50/2013 e dalla Delibera ANAC nr. 1310 del 28/12/2016.

Il Nucleo di Valutazione monitora costantemente lo stato di attuazione del programma, facendo periodicamente dei controlli a campione e riportando all'amministrazione comunale lo stato di attuazione delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale.

Nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sono pubblicate le attestazioni annuali del Nucleo di Valutazione relativamente agli obblighi di pubblicazione al 31 marzo di ogni anno, così come richieste dalle specifiche delibere CIVIT e ANAC.

Dalle rilevazioni fatte sulla pubblicazione dei dati emerge un sostanziale rispetto della normativa riguardo ai contenuti pubblicati.

Ad ogni modo, occorre migliorare in termini di modalità e formato di pubblicazione dei dati (uso di tabelle come richieste dall'ANAC e di formati aperti).

9 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Si premette che le ridotte dimensioni dell'Ente hanno fortemente caratterizzato, negli anni passati, le modalità operative che quindi erano debolmente formalizzate e coinvolgevano in maniera diretta e ampiamente informale i dipendenti.

Pertanto, l'introduzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, all'interno della realtà comunale ha richiesto e ancora esige notevoli sforzi tesi al miglioramento del processo.

La definizione degli standard di qualità rappresenta un altro degli obiettivi importanti da raggiungere su cui si sta lavorando.

10 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il Comune è piccolo e questo crea un contesto molto favorevole nello sviluppo di relazioni sociali interpersonali costanti, continue e dirette tra la popolazione. Pertanto, gli amministratori riescono a raccogliere, in modo semplice e naturale, proposte ed esigenze da tutti gli stakeholders (portatori d'interesse) sia interni sia esterni.

Ciononostante, si può migliorare il processo di individuazione, di comunicazione e di definizione delle modalità atte a rapportarsi con gli stakeholder e a coinvolgerli. Esistono possibilità di approfondimento che vanno analizzate e perseguite.

11 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Tenendo conto di quanto precisato in precedenza, il Nucleo di Valutazione conferma il sistema impostato e da poco aggiornato con la definizione ancora più completa ed esaustiva degli indicatori delle performance delle unità organizzative e dell'Ente nel suo complesso. In tal modo nel triennio 2021-2023 si potrà effettuare un ulteriore miglioramento nel processo di valutazione della performance organizzativa attraverso il monitoraggio di tali indicatori.

Invita, altresì, a porre attenzione all'esito dei controlli interni, anche nella fase successiva, al fine di individuare ulteriori azioni per il miglioramento dei procedimenti amministrativi.