



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. RELNV-APR

Data: 01/04/2020

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

Redatta e controllata

Dott.ssa Maria Pia PAPA (Nucleo di Valutazione)

1 PRESENTAZIONE E INDICE

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 dell'anno 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 si è attenuto alle Linee Guida indicate dalla *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 aprile 2013.

La redazione del presente 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 con riferimento al ciclo della performance 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.A.C. e del Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

1.3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Riferimento	Descrizione
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 – 2022 approvato con D.G.C. n. 6 del 28/01/2020
Relazione del RPCT	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anno 2019, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del 28/01/2020
PDP	Piano della Performance 2019-2021, approvato con D.G.C. nr. 53 del 30/07/2019
Validazione Relazione Performance	Documento di Validazione della Relazione sulla performance Anno 2018 del 28/06/2019
Relazione performance	Relazione sulla performance 2018 approvata con D. G. C. n. 38 del 25/06/2019
Bilancio consuntivo	Rendiconto di Gestione esercizio finanziario 2018 approvato con D. C. C. n. 14 del 14/06/2019
PEG	Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 approvato con D.G.C. nr. 23 del 30/04/2019
Relazione annuale dell'OIV	Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 29/04/2019
Bilancio preventivo	Bilancio di previsione 2019-2021 approvato con D. C. C. n. 10 del 17/04/2019
DUP	Documento Unico di Programmazione 2019-2021, approvato con D.C.C. n. 9 del 17/04/2019
Trasparenza-Attestazione NV	Attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di trasparenza al 31/03/2019 (Delibera ANAC nr. 141/2019) datata 01/04/2019 e pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente"
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
PTPCT	Con D. G. C. nr. 1 del 06.02.2019, la Giunta comunale ha confermato, per il triennio 2019-2021, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con D.G.C. n.7 del 12.02.2018 per il triennio 2018-2020
Relazione del RPC	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anno 2018, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" il 08/02/2019
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

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)

1.5 INDICE

1	PRESENTAZIONE E INDICE	2
1.1	PRESENTAZIONE	2
1.2	SCOPO.....	2
1.3	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	3
1.4	LINEE GUIDA.....	4
1.5	INDICE	5
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	7
2.1.1	Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	8
2.1.2	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	8
2.1.3	Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	9
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
2.2.1	Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	10
2.2.2	Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	11
2.3	PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	11
2.3.1	Fasi	11
2.3.2	Attori.....	12
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	14
2.5	UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	14
3	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	15
3.1	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO.....	15
3.2	IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	15
3.3	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO	15
3.4	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	15
4	DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	16
5	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	16
6	DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	16
7	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	17

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.

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.

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 2019-2021, 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

Il piano della performance 2019-2021 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 53 del 30/07/2019.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Da alcuni anni l'Amministrazione comunale è impegnata nell'introdurre e condividere all'interno dell'Ente un **Sistema di Misurazione e Valutazione** che sia 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.

Si ritiene che nel Comune tutti abbiano compreso che:

- ✓ occorre passare 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 deve essere orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione e della rendicontazione.

L'Amministrazione comunale intende impegnarsi in un percorso di pianificazione e controllo in cui sussiste una stretta connessione tra tutti 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.

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

La definizione di obiettivi, indicatori e target viene messa a punto nel Piano della Performance riferito ad un triennio.

Il Nucleo di Valutazione accompagna tale processo attraverso il proprio supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali (anche detti di mantenimento), degli indicatori e dei target.

E' stato fatto un ulteriore sforzo nella corretta definizione degli obiettivi strategici supportato dallo sviluppo di un processo di analisi del contesto esterno, teso a favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini. Ciò al fine ottenere un continuo progresso dei processi di definizione dei piani triennali ed annuali della performance.

Per quanto riguarda gli obiettivi di mantenimento, sono stati individuati precisi indicatori da tenere sotto controllo negli anni, distinti per aree organizzative.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente". In esso sono individuati anche chiari obiettivi ed indicatori di mantenimento in linea con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

Annualmente, il Nucleo di valutazione accompagna l'Ente nella misurazione dei risultati raggiunti in merito agli obiettivi di mantenimento che contribuiscono alla valutazione della performance organizzativa.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance appena aggiornato, viene posta, altresì, maggiore attenzione alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente e, quindi, alla necessità di avviare un percorso finalizzato alla raccolta e valorizzazione dei dati e delle informazioni sui livelli di qualità percepiti dal cittadino. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di valutazione adottato è orientato all'utilizzo di metodologie di misurazioni quanti/qualitative, attraverso il ricorso ad appositi indicatori finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di ciò che l'amministrazione si era prefissata e alla misurazione dell'impatto che il risultato ottenuto ha indotto sul territorio e sulle dinamiche comportamentali dei cittadini.

In particolare, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stata introdotta la valutazione non gerarchica che permette al valutato di verificare due aspetti fondamentali della performance organizzativa:

1. il grado di conoscenza e di soddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi comunali;
2. la percezione e le attese dei propri collaboratori interni in riferimento alle prestazioni e ai comportamenti avuti.

2.2 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 in sintesi 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 (premiabilità selettiva).

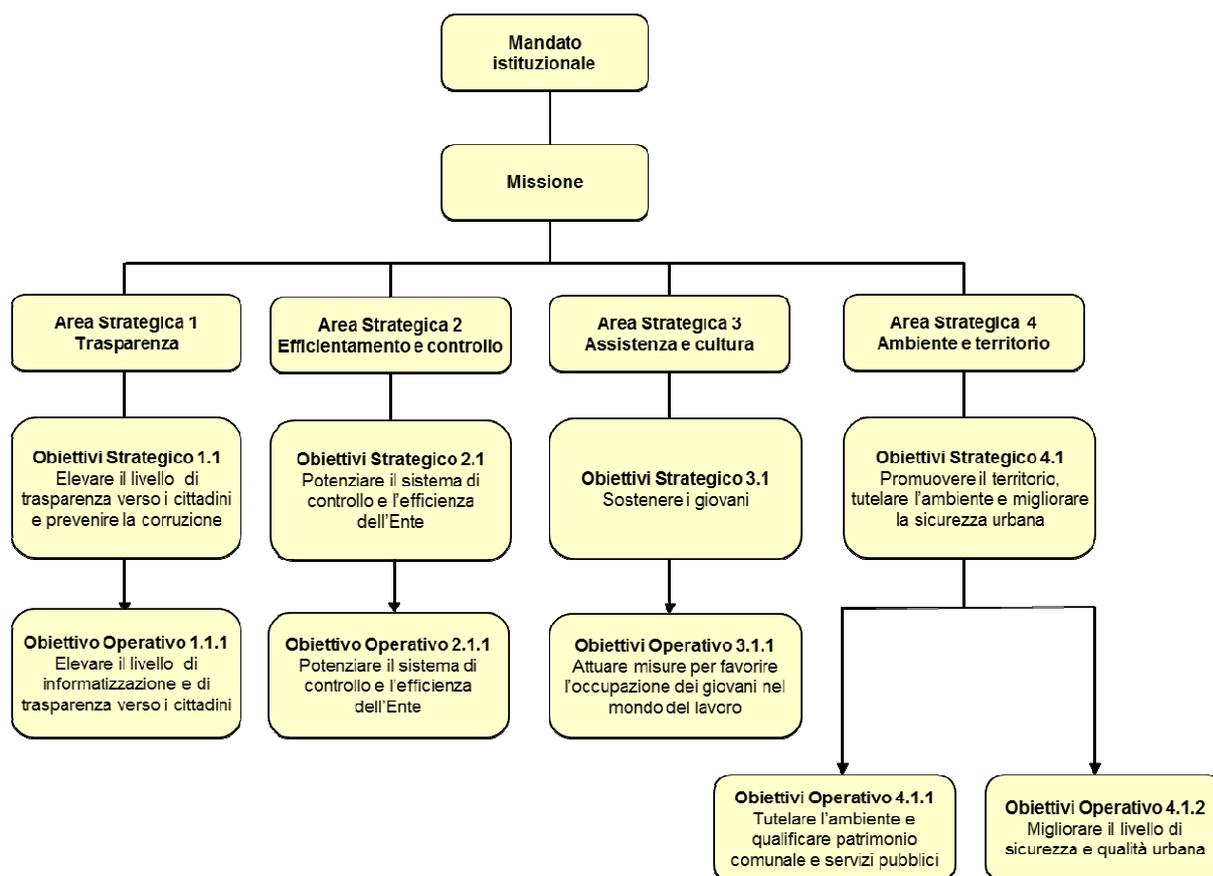
2.2.1 Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi assegnati sono stati classificati nelle seguenti tre tipologie:

- ✓ Obiettivi di mantenimento
- ✓ Obiettivi strategici – operativi
- ✓ Fattori comportamentali e professionali

Per ognuna delle tre tipologie, sono stati definiti chiari ed espliciti indicatori e target, molto ben specificati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I fattori comportamentali sono stati differenziati per i responsabili di attività gestionali e per il personale dipendente.

Un'attenzione particolare è stata posta nel mettere in relazione gli obiettivi strategici con quelli operativi. Essi fanno riferimento all'albero della performance rappresentato come segue:



La definizione di obiettivi, indicatori e target è stata condivisa a tutti i livelli, in particolare dall'Organo politico, dai responsabili di attività gestionali e dai loro collaboratori ed è stata

resa esplicita nel Piano della Performance pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale del Comune.

2.2.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

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.

La valutazione individuale viene svolta, attraverso l'uso di:

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

La fase di valutazione avviene a valle della fase di misurazione e si basa sulle seguenti:

- ✓ valutazione gerarchica
- ✓ autovalutazione

Valutazione gerarchica

La valutazione gerarchica viene effettuata dal Segretario Comunale 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.

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.

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.

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

2.3.1 Fasi

Il processo di valutazione della performance si articola 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 ha 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 da apportare.

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 è stata espressa la valutazione.

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

- ✓ per la valutazione dei risultati il valutatore prende atto dei dati che vengono fuori dalla fase di misurazione degli obiettivi raggiunti;
- ✓ 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, durante il quale il valutatore si confronta con il valutato e provvede alla consegna della scheda contenente gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito.

2.3.2 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 resi da soggetti diversi.

Gli attori coinvolti nel percorso di valutazione sono differenziati, a seconda del soggetto valutato, come schematizzato nelle tabelle seguenti:

Valutazione dei responsabili di attività gestionali

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Sindaco		X	
Nucleo di Valutazione	X	X	
Segretario Comunale	X		
Responsabili di attività gestionali			X
Dipendenti		X	
Utenti finali		X	

Valutazione dei dipendenti

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Nucleo di Valutazione		X	
Segretario Comunale	X	X	
Responsabili di attività gestionali	X		
Dipendenti cat. A, B, C e D			X

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.

Gli utenti finali dei servizi gestiti vengono coinvolti con analisi periodiche di customer satisfaction.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La metodologia di valutazione prevede l'utilizzo di vari strumenti che concorrono alla valutazione finale delle performance individuali.

La Relazione

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.

La scheda di valutazione

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

Essa riporta le seguenti informazioni:

- ✓ dati identificativi del valutato e del valutatore;
- ✓ risultati conseguiti, desunti dal report di cui al punto precedente;
- ✓ competenze e/o comportamenti organizzativi individuati come oggetto di valutazione;
- ✓ altre informazioni utili.

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.

La scheda, predisposta in ogni sua parte e sottoscritta sia dal valutato che dal valutatore, viene consegnata alla fine del periodo di valutazione.

2.5 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 entro il 30 giugno 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.

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.

3 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

3.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO

E' stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. L'amministrazione comunale intende rafforzare il livello di integrazione.

3.2 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha verificato che il Comune di Bucciano 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 che il piano triennale per la prevenzione della corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1., comma 8bis, Legge 190/2012).

3.3 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

Il Comune intende migliorare all'interno dell'Ufficio finanza, contabilità e bilancio il sistema di analisi e verifica della correttezza dei dati elaborati dal software di contabilità, che dovrà consentire di disporre di dati accurati e tempestivi ai fini della consuntivazione degli indicatori.

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

Il Comune di Bucciano 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 viene supportato dai Responsabili dei procedimenti nel lavoro di pubblicazione dei dati, ai sensi del D.Lgs.

14/03/2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. nr. 97 del 25/05/2016, e delle modalità stabilite dalla delibera CIVIT nr. 50/2013 e dalla Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Il Nucleo di Valutazione monitora costantemente lo stato di attuazione del programma, tenendo sotto controllo la pubblicazione dei dati d'interesse nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, svolgendo periodicamente dei controlli a campione e attività di impulso e promozione della cultura della trasparenza.

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 richiesto dalle specifiche delibere CIVIT e ANAC.

Ad ogni modo occorre migliorare, in termini di modalità e formato di pubblicazione dei dati, nonché riguardo alla completezza dei dati ed al loro tempestivo aggiornamento.

4 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 richiede impegno teso al perfezionamento del processo.

La definizione degli standard di qualità rappresenta un altro degli obiettivi importanti da perseguire.

5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Occorre precisare che il processo di individuazione, di comunicazione e di definizione delle modalità atte a rapportarsi con gli stakeholder (portatori d'interesse) e a coinvolgerli è solo iniziata. Esistono notevoli possibilità di approfondimento che vanno analizzate e attivate.

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Le modalità di monitoraggio del Nucleo di Valutazione sono:

- ✓ 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).

7 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 propone un coinvolgimento ed una condivisione sempre maggiore di tutti i soggetti interessati, sia interni sia esterni all'Amministrazione, nel processo di valutazione della performance organizzativa, anche attraverso indagini sulla soddisfazione dei cittadini/utenti dei servizi.

Propone, inoltre, di promuovere attività di comunicazione e condivisione con gli stakeholders esterni, rendendo sempre più realistici ed operativi i principi di trasparenza, integrità e produttività.