

Crespadoro, 04/09/2023

Al
Sindaco
Giunta Comunale
E p.c. Al Segretario Comunale
S E D E

OGGETTO: Processo di valutazione Piano degli obiettivi (PDO) 2022.

—
A seguito di decreto del Sindaco prot. n. 297 del 19/04/2022 con cui la sottoscritta è stata nominata componente monocratico del Nucleo di Valutazione del Comune di Crespadoro per gli anni 2023 e 2024, in data 04/09/2023 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi al ciclo delle performance per l'anno 2022, il cui relativo Piano degli Obiettivi è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 42 del 12/05/2022.
Tanto premesso:

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto l'art. 4, c. 2 lett. f) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in merito alla rendicontazione dei risultati;
Visto l'art. 14, c. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in merito al monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione, del funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;
Visto il D.Lgs. n. 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;
Acquisite le relazioni dai Capi Settore relative al grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022;
Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti per l'anno 2022

PROCEDE

alla definizione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2022, da presentare al Sindaco e alla Giunta, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati:

- relazione sul funzionamento complessivo del ciclo della performance, anno 2022
- rendicontazione dei risultati anno 2022
- relazione sulla performance.

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dolores Anna Busellato

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con DGC. n. 36 del 24/05/2018 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, adeguato alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Il Piano degli Obiettivi 2022 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 12/05/2022.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e smi, il Piano degli Obiettivi organizzativi e individuali 2022, presenta un buon grado di allineamento ai principi di cui all'art. 4, c. 2, e all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Si riscontra altresì che l'Ente per 10/12 dell'anno 2022 è stato coordinato da un vicesegretario comunale ai sensi del D.L. 162/2020, come modificato dal D.L. 80/2021, il quale ha provveduto ad elaborare il PDO 2022, successivamente approvato dalla Giunta comunale, coordinandosi con i capi settore e la giunta comunale. L'assenza di un segretario titolare, a cui ha supplito il vicesegretario per un tempo limitato di ore settimanali, ha reso impossibile effettuare verifiche intermedie sull'andamento della performance.

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico, all'avvio del processo di valutazione, alla verifica degli obblighi disposti dalle vigenti normative in materia di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) ed Etica e Legalità (Legge n. 190/2012) non riscontrando alcuna criticità. Gli obblighi di cui sopra hanno costituito elemento di valutazione dei risultati di performance.

Il bilancio di previsione 2022 è stato approvato dal Consiglio comunale il 31/03/2022 quindi con uno slittamento in avanti anche dell'approvazione del piano della performance.

Il Nucleo invita quindi l'Amministrazione, per il futuro, a definire gli obiettivi preferibilmente, contestualmente all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, e in ogni caso entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, al fine di strutturare in modo migliore l'intero ciclo della performance.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI ANNO 2022

In applicazione alla metodologia utilizzata dall'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispose la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2022.

Le classi di merito per l'accesso al premio vigenti nell'Ente secondo la metodologia di valutazione, sono come di seguito indicate:

LIVELLO DI PREMIALITA'	GIUDIZIO	PUNTEGGIO
1^ Livello	Eccellente	Da 91 a 100
2^ Livello	Distinto	Da 81 a 90
3^ Livello	Adeguato	Da 61 a 80
4^ Livello	Inadeguato	Da 0 a 60

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O. ESITI DELLA VALUTAZIONE DI MERITO ANNO 2022

SETTORE	PUNTEGGIO	LIVELLO DI PREMIALITA'
Area Amministrativa	98	1^

Area Ragioneria e Tributi	99	1^
Area Tecnica	98	1^

Quanto sopra per gli effetti conseguenti relativi all'erogazione dei premi di risultato per il personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, dispone che entro il 30 giugno di ogni anno, si 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 sull'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente; il successivo comma 1-bis precisa che per gli Enti Locali *"la Relazione sulla performance di cui al comma 1 lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000"*.

Premessa

Il Nucleo di Valutazione ha analizzato ai fini della validazione, previa analisi del metodo utilizzato per il governo del ciclo della performance, le Relazioni sullo stato di raggiungimento degli obiettivi 2022, inviate in data 18/05/2023, e redatte dai Capi Settore.

La validazione costituisce:

- l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione;
- momento di completamento del ciclo della performance, propedeutico alla valutazione e alla distribuzione della premialità;
- strumento di supporto all'Amministrazione nel favorire un percorso di miglioramento del ciclo della performance.

Per giungere alla validazione della Relazione, il Nucleo ha analizzato la Relazione stessa.

Di seguito si presenta una sintesi delle modalità e degli esiti del percorso di validazione svolto sulla Relazione 2022.

Riferimenti per la verifica e validazione della Relazione sulla Performance 2022

Come indicato dalla Linea Guida n° 3/2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (Capitolo 4 "La validazione della Relazione), il Nucleo di Valutazione ha tenuto conto dei seguenti riferimenti per la verifica dei contenuti della Relazione sulla Performance:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'NdV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate);
- g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Considerazioni di carattere generale

Dall'analisi della struttura e del contenuto dei documenti esaminati è possibile condividere l'impostazione che prevede la misurazione della performance organizzativa declinata sia in performance generale di ente sia in quella dei singoli settori in cui è strutturato l'Ente, nonché del grado di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel PEG.

Gli indicatori di efficacia rappresentano la gran parte degli indicatori utilizzati dal PEG per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Tali indicatori si prestano a costituire una buona base per misurare il raggiungimento degli obiettivi.

Suggerimenti del Nucleo di Valutazione

Al fine del miglioramento continuo della qualità della Relazione sulla Performance, il Nucleo di Valutazione esprime i seguenti suggerimenti:

- valorizzare la prospettiva della valutazione della performance organizzativa da parte dei cittadini e degli altri stakeholder come indicato dall'art. 19-bis del D.Lgs 150/2009.

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dot.ssa Anna Busellato