



COMUNE DI TORTORETO
Provincia di Teramo

Nucleo di Valutazione

Al Sindaco del Comune di TORTORETO
Domenico Piccioni
Piazza Libertà,12
64018 Tortoreto (TE)
sindaco@comune.tortoreto.te.it

Al Segretario Generale
del Comune di TORTORETO
Dott.ssa Tiziana Piccioni
segretariocomunale@comune.tortoreto.te.it

Si trasmette, in allegato, per gli adempimenti di competenza, la Relazione annuale 2019 sul funzionamento complessivo del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, redatta ai sensi dell’art.14, co.4, lett. a), del D.Lgs. n.150/2009.

Distinti saluti.

Nucleo di Valutazione
F.to *Dott. Furio Cugini*



COMUNE DI TORTORETO
Provincia di Teramo

NUCLEO DI VALUTAZIONE

anno 2019

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

SOMMARIO

PRESENTAZIONE

1 INTRODUZIONE

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa definizione di obiettivi, indicatori e target

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Processo (soggetti coinvolti, tempi e fasi)

Infrastruttura di supporto

Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Integrazione con il ciclo di bilancio

Integrazione con gli altri sistemi di controllo

4 IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ

6 COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

PRESENTAZIONE

La presente relazione annuale è redatta dal Nucleo di Valutazione conformandola alla realtà organizzativa e dimensionale del Comune di Tortoreto prendendo a riferimento indicativo le linee guida previste per gli OIV dall'art.14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. n.150/2009.

Infatti, pur non essendo regolamentato tale compito da parte dell'Ente avendo riguardo anche alla sua classe demografica, il Nucleo ha ritenuto di predisporre la presente Relazione nell'ottica di favorire una migliore lettura delle attività connesse al processo di misurazione e valutazione delle performance.

La Relazione ha anche lo scopo di promuovere le buone prassi operative di miglioramento di quelle criticità riscontrate nella sua attuazione anche avendo riguardo all'attuazione del Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In merito all'anno 2019, va precisato che, alla data di redazione della presente Relazione, il ciclo di valutazione della performance non è ancora completato; l'emergenza epidemiologica da virus COVID-19 che ha colpito il Paese ed ha comportato numerosi stravolgimenti della regolare attività lavorativa, ha di fatto posticipato tutti i procedimenti, ivi compresi quelli della verifica della trasparenza, differiti al 30 giugno 2020 dall'ANAC

Va evidenziato che il Nucleo non ha una struttura interna di supporto, né al Nucleo è stata assegnata la disponibilità della collaborazione di personale dipendente.

1 INTRODUZIONE

Si ricorda che il Comune di Tortoreto ha nominato il Nucleo di valutazione monocratico con decorrenza dal 26.08.2019, a seguito della modifica introdotta, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 215 del 12/07/2019, all'art. 20 del *Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*; pertanto, nell'anno in considerazione, le attività sono state conseguentemente limitate al periodo in questione.

Il "*Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance*" è stato adottato dalla Giunta comunale con Deliberazione n.198 del 30/08/2013, recependo nel proprio ordinamento i principi introdotti dal Decreto legislativo 150/2009, attraverso la redazione di uno specifico Regolamento.

Il "*Sistema di Valutazione della Performance dei Responsabili di Servizio*" è stato adottato dalla Giunta Complessiva dell'Unione di Comuni – Città Territorio Val Vibrata nella seduta del 5.02.2014, n.16.

Il Comune di Tortoreto, con Deliberazione n.305 del 21.11.2019, ha confermato il "*Sistema*" utilizzato dall'Unione di Comuni – Città Territorio Val Vibrata relativamente ai seguenti "Elementi di valutazione":

- A) Obiettivi di miglioramento e sviluppo (*valutazione del nucleo di valutazione*);
- B) Valutazione capacità e competenze (*valutazione dell'amministrazione*);
- C) Comportamenti organizzativi e competenze espresse (*valutazione del segretario generale*).

Ha dato atto che ciascuno dei tre indicatori fornirà un punteggio espresso in centesimi e il parere finale del Nucleo di valutazione sarà calcolato come media aritmetica dei risultati delle tre valutazioni e sarà espresso come percentuale dell'indennità di risultato massima di competenza (massimo della valutazione).

In tal modo l'Ente ha provveduto a "raccordare" il "*Sistema*" con l'avvicendamento dell'Organo di valutazione.

Si persegue la sinergia con le strutture in quanto consente di conferire al processo di valutazione la natura di strumento non solo conoscitivo dell'attività, ma anche di verifica della programmazione e di orientamento dell'azione amministrativa verso l'efficacia e l'efficienza.

Il Nucleo, sebbene insediato nel corso dell'anno, ha svolto parte delle proprie attività, così come previste dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Tortoreto, sulla

base dei documenti ed elaborati prodotti dagli uffici e, per le funzioni ascritte, dal Segretario comunale, anche Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in particolar modo, ancorché non esclusivamente, con riferimento a:

- collaborazione nella organizzazione degli uffici e nella predisposizione della dotazione organica dell'Ente;
- collaborazione per applicazione disposizioni contratti collettivi;
- collaborazione in ordine al reclutamento di personale ed all'applicazione della complessa normativa di settore;
- collaborazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Comune di Tortoreto ha proceduto all'approvazione dei seguenti documenti:

- DUP 2019-2021 approvato con atto di C.C. n.30 del 25.07.2018;
- Bilancio di previsione 2019-2021(e Nota di Aggiornamento al DUP) approvato con Deliberazione Consigliare n.21 del 5.04.2019;
- P.E.G. Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di G.C. n.114 del 19.04.2019, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n.305 del 21.11.2019 e con Deliberazione della Giunta Comunale n. 326 del 12.12.2019;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n.24 del 26.04.2019 di approvazione del Conto del Bilancio con Conto Economico e Stato Patrimoniale per l'esercizio finanziario 2018.

Approvato il bilancio di previsione, punto di riferimento essenziale dell'attività dell'Ente e predisposto con la collaborazione di tutto l'apparato dei Responsabili, la Giunta delibera il P.E.G., esplicitando i criteri idonei ad apprezzare gli obiettivi rappresentativi degli aspetti della prestazione individuale del dirigente anche con riferimento a quella organizzativa complessiva dell'Ente.

Alla redazione del P.E.G. partecipa attivamente il corpo dei Responsabili titolari di P.O. dell'Amministrazione per la parte di propria competenza.

Gli obiettivi scelti esprimono i risultati attesi dai programmi e dalle attività gestionali e - per la loro funzione - devono essere specifici (non generici), misurabili (ove possibile con il ricorso ad opportuni indicatori di apprezzamento), realizzabili e tempificati (con la tempificazione delle sotto attività costituenti l'obiettivo e l'esplicitazione del responsabile delle singole azioni).

Si evidenzia che il responsabile ultimo è il Responsabile titolare di P.O. anche se per il conseguimento dell'obiettivo si avvale delle prestazioni di altri soggetti gerarchicamente subordinati e non subordinati (eventualmente anche di altri servizi nell'ottica dell'interrelazione e integrazione orizzontale).

Il Nucleo di valutazione, essendo stato nominato in corso d'anno, come detto, quando il P.E.G. era già stato approvato e gli obiettivi assegnati (rif. D.G.M. n.114 del 19.04.2019) è potuto intervenire solo marginalmente, contribuendo al contenuto della citata Deliberazione n.305 del 21.11.2019, con la quale sono stati inseriti, tra gli elementi oggetto di misurazione e valutazione:

- il rispetto degli adempimenti di Trasparenza e Prevenzione della corruzione;
- la capacità di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori.

Tuttavia, il Nucleo di valutazione, nel suo ruolo di collaborazione e propositivo, ha indicato che vi sono degli spazi di miglioramento in ordine ai contenuti degli obiettivi, alla loro enucleazione tra obiettivi operativi e strategici, alla loro tempificazione ed alla definizione di indicatori di risultato maggiormente precisati, poiché quelli attuali risultano di difficile misurazione o non preordinati.

Anche al fine di sistemare alcune incongruenze e conflitti tra articolato descrittivo e schede di valutazione, il Nucleo reputa che sia necessaria l'introduzione di un nuovo *Sistema* di valutazione che, tra l'altro, favorisca l'orientamento all'esplicitazione di criteri di chiara definizione degli obiettivi e di specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e *target*.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Si ricorda che il Comune di Tortoreto ha nominato il Nucleo di valutazione monocratico in corso d'anno, a seguito della modifica introdotta, con Deliberazione della Giunta Comunale n.215 del 12/07/2019, all'art. 20 del *Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*.

Pertanto, nell'anno in considerazione, le attività sono state conseguentemente limitate al periodo in questione.

In merito all'anno 2019, va precisato che, alla data di redazione della presente Relazione, il ciclo di valutazione della performance non è ancora completato; l'emergenza epidemiologica da virus COVID-19 che ha colpito il Paese ed ha comportato numerosi stravolgimenti della regolare attività lavorativa, ha di fatto posticipato tutti i procedimenti, ivi compresi quelli della verifica della trasparenza, differiti al 30 giugno 2020 dall'ANAC.

Va comunque rappresentato che il momento della misurazione e del monitoraggio dell'andamento delle attività costituisce un passaggio fondamentale per l'Ente che consente di rendere significativa l'azione amministrativa nella realizzazione di risultati che impattano direttamente sui servizi e sulle esigenze della collettività così come declinati nel P.E.G. da parte dell'Amministrazione.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Come precisato, il Comune di Tortoreto vede il proprio "*Sistema*", scisso in due documenti:

- "*Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance*", relativo ai dipendenti, adottato dalla Giunta comunale con Deliberazione n.198 del 30/08/2013;
- "*Sistema di Valutazione della Performance dei Responsabili di Servizio*", adottato dalla Giunta Complessiva dell'Unione di Comuni – Città Territorio Val Vibrata nella seduta del 5.02.2014, n.16 e confermato dal Comune di Tortoreto con Deliberazione n.305 del 21.11.2019.

Il "*Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance*", relativo ai dipendenti, strutturato inizialmente anche per includere la valutazione dei Responsabili, a seguito del "passaggio" all'Unione dei Comuni, viene disapplicato in tale parte.

Il regolamento disciplina:

- a) le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 31.3.1999 e dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) le modalità di selezione per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art.5 dello stesso CCNL e dell'art. 23 del predetto Decreto legislativo.

Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti.

Tale "*Sistema*" è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell'Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connessi.

In particolare esso rappresenta:

- a) un elemento fondante il sistema complessivo di gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

- b) uno degli strumenti fondamentali di analisi e di definizione delle politiche di sviluppo organizzative e di gestione delle risorse umane;
- c) la base di analisi comparata per l'applicazione dell'istituto contrattuale per la progressione economica interna alla categoria (progressione orizzontale);
- d) la base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo, per centri di costo, e/o individuale.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance e i suoi componenti essenziali costituiscono l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
- b) la performance attesa;
- c) le modalità di monitoraggio della performance;
- d) le modalità di verifica del raggiungimento e/o degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

I componenti essenziali del piano della performance sono:

1. profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna;
2. obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009;
3. comportamenti organizzativi;
4. indicatori di performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione e tempestività.

Tali componenti consentono di definire, misurare e valutare le performance organizzativa ed individuale.

Il "Sistema di Valutazione della Performance dei Responsabili di Servizio", come confermata dal Comune di Tortoreto con Deliberazione n.305 del 21.11.2019, correla l'indennità di risultato alla valutazione, che vede il coinvolgimento diretto del Nucleo di Valutazione, dei seguenti elementi:

- A) Obiettivi di miglioramento e sviluppo (*valutazione del nucleo di valutazione*);
- B) Valutazione capacità e competenze (*valutazione dell'amministrazione*);
- C) Comportamenti organizzativi e competenze espresse (*valutazione del segretario generale*).

Ciascuno dei tre indicatori fornirà un punteggio espresso in centesimi e il parere finale del Nucleo di valutazione sarà calcolato come media aritmetica dei risultati delle tre valutazioni e sarà espresso come percentuale dell'indennità di risultato massima di competenza (massimo della valutazione).

Processo (soggetti coinvolti, tempi e fasi)

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata comunque al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal **"Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance", relativo ai dipendenti:**

- a) Dalla Giunta Comunale che definisce gli obiettivi e/o progetti specifici per le singole Articolazioni dotate di Responsabilità, predispose il PEG e, attraverso i Responsabili di Settore, procede al monitoraggio delle performance in corso di esercizio;
- b) Dal Responsabile del Settore per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa;

Per il "Sistema di Valutazione della Performance dei Responsabili di Servizio", i soggetti sono:

- c) Dall'Amministrazione e dal Nucleo di Valutazione.

Il processo valutativo avviene attraverso le seguenti fasi:

1. colloquio preliminare da parte del Responsabile di Settore per illustrare, chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento, al fine di programmare le attività, definire i compiti e gli obiettivi specifici;
2. verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni, porre in essere eventuali aggiustamenti e, ove necessario, riprogrammare le attività;
3. analisi e valutazione dei risultati e delle prestazioni individuali di ciascun dipendente.

Infrastruttura di supporto

Riguardo alla sezione di "amministrazione trasparente" si segnala che *la sezione si presenta con un archivio, relativo alla precedente architettura e finalizzata al 31-03-2017, ed un'altra che contiene i dati inseriti e pubblicati successivamente.*

A seguito di ciò la verifica della trasparenza deve essere attuata su entrambe le sezioni contenute all'interno di "Amministrazione Trasparente".

Dalla SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/01/2020 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, emerge che risulta informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati della sezione "Amministrazione trasparente" per i Bandi e gli Avvisi.

In relazione al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*, va precisato che è presente un software per il controllo di gestione al momento non utilizzato.

Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti.

Il "*Sistema*" è strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti dell'Ente e di trasparente applicazione degli istituti contrattuali ad esso connessi.

Un "Sistema di misurazione e valutazione" si rileva tanto più efficace quanto più il complesso delle attività e dei servizi che vengono resi sia in costante correlazione con i risultati del ciclo delle performance.

In particolare esso rappresenta un elemento fondante per la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti e per il miglioramento dei servizi.

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Integrazione con il ciclo di bilancio

Posto che il ciclo di valutazione delle prestazioni è, anche dal punto di vista normativo e procedurale, strettamente connesso a quello della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nonché con il P.E.G., il Nucleo, anche tenuto conto delle gravose novità che in tale periodo si trovano ad affrontare gli enti locali in materia finanziaria e di contabilità, reputa migliorabili le soluzioni organizzative adottate dall'Amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, volti a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e del bilancio.

Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il “Regolamento del sistema di controlli interni (art.147 e segg. Del T.U.E.L.)” è stato approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n.2 del 24.01.2013.

Prevede che il **controllo di regolarità amministrativa contabile** sia finalizzato a garantire la legittimità e regolarità contabile e la correttezza di tutta l’attività amministrativa dell’Ente. Di questo fanno parte i “*Controlli successivi di legittimità*”, svolti dal Segretario Comunale e finalizzati alla verifica, secondo i principi generali della revisione aziendale e con tecniche di campionamento, della regolarità delle procedure adottate, del rispetto delle normative vigenti, del rispetto degli atti di programmazione e di indirizzo, dell’attendibilità dei dati esposti ed è svolto sugli atti che comportano impegno contabile di spesa, atti di accertamento delle entrate, atti di liquidazione della spesa, sui contratti ed ogni altro atto amministrativo che il Segretario Comunale ritenga di verificare.

Si prevede che Entro dieci giorni dalla chiusura della verifica, il Segretario Comunale trasmette la relazione al Presidente del Consiglio Comunale ed ai Capigruppo Consiliari, alla Giunta Comunale, ai Responsabili di Servizio, all’Organo di Revisione, ed al Nucleo di Valutazione affinché ne tenga conto in sede di giudizio sulla performance.

Al **controllo strategico** è preposta un’unità organizzativa, posta sotto la direzione del Segretario comunale, la quale collabora con l’organo di revisione e con il Nucleo di valutazione.

L’Ente non ha prodotto un report sul **controllo di gestione**; è presente software al momento non utilizzato.

4 IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il “Piano Triennale Di Prevenzione Della Corruzione E Per La Trasparenza 2019-2021”, è stato approvato con Deliberazione di Giunta n.20 del 31.01.2019.

Il Segretario Generale e Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella “*Relazione relativa all’anno 2019*” sull’attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) 2019-2021, ha avuto modo di rappresentare le diverse azioni poste in essere finalizzate alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

Il piano riporta che il monitoraggio circa l’applicazione del P.T.P.C.T. è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

In particolare la Responsabile ha proceduto verso tali elementi:

- conflitto di interesse
- obblighi formativi, alla formazione di tutto il personale dipendente
- forme di tutela dei whistleblower
- rotazione del personale
- autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali
- principio di rotazione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture
- codice di comportamento
- richieste agli atti di cui alla Legge 241/90
- divieto di proroga dei contratti e/o rinnovo degli stessi
- predisposizione degli atti amministrativi ed in particolare delle deliberazioni
- nomina dei legali
- rotazione del personale
- svolgimento di Conferenze di servizi
- in materia di Trasparenza

Nella **SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/01/2020 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**, la Responsabile indica alcune criticità, in particolare:

- NEL MONITORAGGIO SULLA VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO si riporta: *Organizzazione degli Uffici. Continua ricerca di ovviare alle criticità con il personale a disposizione;*
- Nel giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza si riporta: *Le principali inadempienze si rilevano nell'organizzazione degli uffici;*
- Riguardo all'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno, la Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha segnalato che non si è provveduto.

Come detto, in merito all'anno 2019, va precisato che, alla data di redazione della presente Relazione, il ciclo di valutazione della performance non è ancora completato; l'emergenza epidemiologica da virus COVID-19 che ha colpito il Paese ed ha comportato numerosi stravolgimenti della regolare attività lavorativa, ha di fatto posticipato tutti i procedimenti, ivi compresi quelli della verifica della trasparenza differiti al 30 giugno 2020 dall'ANAC.

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'Amministrazione, in aderenza alle previsioni normative dettate dall'art.147, comma 3, del TUEL, non è tenuta a garantire il controllo della qualità dei servizi previsto, a partire dall'anno 2015, per enti locali con più di 15.000 abitanti.

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene in diversi momenti del ciclo di gestione della performance.

All'inizio del processo avviene un colloquio preliminare da parte del Responsabile di Settore per illustrare, chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento, al fine di programmare le attività, definire i compiti e gli obiettivi specifici.

Successivamente vengono effettuate verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni, per porre in essere eventuali aggiustamenti e, ove necessario, riprogrammare le attività.

Il P.E.G. viene pubblicato sull'area del sito web istituzionale dell'Ente cui sono riservate apposite sotto sezioni.

Nell'elaborazione del "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA", vengono coinvolti gli stakeholders interni ed esterni (cittadini, Associazioni, organizzazioni portatrici di interessi collettivi, RSU, OO.SS.). La scheda di Relazione relativa all'anno 2019, predisposta dal Responsabile della Corruzione e della Trasparenza, è stata pubblicata sul sito web istituzionale del Comune.

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Sistema prevede un processo articolato:

- colloquio preliminare da parte del Responsabile di Settore per illustrare, chiarire e condividere gli obiettivi di lavoro per il periodo di riferimento, al fine di programmare le attività, definire i compiti e gli obiettivi specifici;
- verifiche intermedie sull'andamento delle prestazioni, porre in essere eventuali aggiustamenti e, ove necessario, riprogrammare le attività.

Il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, anche al fine di individuare aspetti di criticità non previsti/prevedibili e adottare i correttivi più opportuni.

Le attività di verifica nel corso dell'anno sono state realizzate esaminando gli atti fondamentali dell'Ente quali ad esempio il Bilancio, il P.E.G., i Regolamenti, il Piano Triennale Di Prevenzione Della Corruzione E Per La Trasparenza, integrate con i colloqui avuti con alcuni Responsabili dei singoli servizi e le relazioni del Segretario comunale, Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Sin dall'insediamento, il Nucleo di Valutazione ha indicato all'Amministrazione quali fossero gli elementi critici dei vigenti ***“Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance”***, relativo ai dipendenti e ***“Sistema di Valutazione della Performance dei Responsabili di Servizio”***.

A tale proposito ha indicato la necessità di un aggiornamento del “Sistema” che includesse tutti gli elementi di valutazione non presenti in quelli applicati.

Così, con la richiamata Deliberazione n.305 del 21.11.2019, si è stabilito anche di integrare la Deliberazione n.114 del 19.04.2019, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione P.E.G. per gli anni 2019-2021, stabilendo che gli obiettivi di ciascun Responsabile prevedessero anche i seguenti oggetto di valutazione ai sensi del vigente “Sistema di valutazione e misurazione della performance”:

- rispetto degli adempimenti di Trasparenza e Prevenzione della corruzione;
- capacità di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori.

Tuttavia, anche in base alle recenti indicazioni e disposizioni, vi sono elementi ugualmente pregnanti che necessitano di integrazione nel processo di misurazione e valutazione quali: la promozione delle pari opportunità, le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive, le attività in generale (dato che lo schema attuale fa riferimento unicamente agli obiettivi), ecc..

Anche al fine di sistemare alcune incongruenze e conflitti tra articolato descrittivo e schede di valutazione, il Nucleo reputa che sia necessaria l'introduzione di un nuovo *Sistema* di valutazione che, tra l'altro, favorisca l'orientamento all'esplicitazione di criteri di chiara definizione degli obiettivi e di specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e *target*

Il Nucleo di valutazione, nel suo ruolo di collaborazione e propositivo, ha indicato che vi sono degli spazi di miglioramento in ordine ai contenuti degli obiettivi, alla loro enucleazione tra obiettivi operativi e strategici, alla loro tempificazione ed alla definizione di indicatori di risultato maggiormente precisati, poiché quelli attuali risultano di difficile misurazione o non preordinati.

Il Nucleo su richiesta dell'Amministrazione, ha provveduto ad elaborare una bozza di un nuovo ed integrato ***“Sistema di misurazione e valutazione delle performance”***.

Essa si divide in due sezioni; quella relativa alla valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa/Alte professionalità e quella per il restante personale di comparto.

E' stata strutturata con la necessaria flessibilità anche in funzione delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata che potrebbero, ad esempio, fissare diverse percentuali di riparto tra performance individuale e performance organizzativa.

Tale proposta include l'alveo di valutazione di quegli elementi non presenti nei due vigenti Regolamenti.

ALLEGATI

I documenti relativi agli specifici obblighi di pubblicazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono disponibili sul sito nell'apposita sezione.