

*Nucleo di valutazione associato
dell'Unione Tresinaro Secchia*

Comune di Scandiano
Provincia di Reggio Emilia

ANNO 2018

**RELAZIONE ANNUALE
SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA
DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

Agosto 2019

Indice

Premessa.....	3
1 - Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	4
1.1 - <i>Performance organizzativa</i>	4
1.2 - <i>Performance individuale</i>	6
1.3 - <i>Grado di condivisione del sistema</i>	7
2 - Utilizzo dei premi	8
3 - Trasparenza.....	8
4 - Pari opportunità	9

Premessa

Il presente documento “**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni a cura del Nucleo di valutazione associato dell’Unione Tresinaro Secchia (di seguito NV)**”, per il Comune di Scandiano, ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall’Ente, in sede regolamentare, al NV stesso.

Il documento è a cura del NV associato, e i compiti di quest’ultimo sono ispirati a selettiva lettura di quanto all'art. 7 c. 2 lett. a) del DLgs 150/2009 e s.m.i. come recepiti in specifico regolamento dell’Ente.

In particolare competono al NV compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, la verifica della corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell’ottemperanza agli obblighi di trasparenza e pari opportunità e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLgs 150/2009 e s.m.i. per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento. Nella relazione sono inoltre sinteticamente illustrate le attività svolte dal NV stesso, nel corso dell'esercizio indicato.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione
2. utilizzo dei premi
3. trasparenza
4. pari opportunità.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel DLgs 150/2009 e s.m.i. e recepiti dall'Ente in apposito regolamento, proposto dal NV, nell'anno 2010 e adottato a far tempo di applicazione dello stesso regolamento dalla valutazione dell'esercizio 2011. In relazione a detto Regolamento, lo schema proposto dal NV è stato successivamente integrato con specifiche Deliberazioni di Giunta Comunale, da ultimo con delibera di Giunta n. 3 del 17/01/2013, e successivamente adeguato alle indicazioni applicative ANCI del giugno 2013. Detto regolamento è stato fatto proprio nel corso del 2015 dalla Giunta dell'Unione Tresinaro Secchia nel momento in cui ha deliberato di costituire il Nucleo di Valutazione monocratico associato per tutti i Comuni aderenti all'Unione medesima.

Nel 2018 è proseguita nella continuità la positiva applicazione del sistema iniziata nell'anno 2011, sia da parte del NV per quanto attiene la valutazione delle figure apicali sia da parte delle stesse per la valutazione del personale loro assegnato. Il regolamento vigente è tuttora in corso di adeguamento al DLgs 74/2017.

1.1 Performance organizzativa

Le finalità del Piano della Performance sono assolte per l'anno 2018 dagli strumenti programmatori previsti dal TUEL, consistenti nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione.

E' stata predisposta dalle figure apicali anche per l'anno 2018 la Relazione annuale sulla performance; detta relazione rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori del Nucleo di Valutazione. Anche nel 2018 per la produzione di detta Relazione, in corso di pubblicazione sul sito nella sezione Trasparenza, ha avuto un ruolo determinante il Controllo di Gestione, con il coordinamento del Segretario Generale.

Con riferimento alla *performance* organizzativa, e oltre al livello di raggiungimento degli

obiettivi specificamente individualmente attribuiti, gli ambiti su cui i dirigenti hanno selettivamente relazionato sono stati i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Sulla base dell'analisi dello stato di realizzazione al 31/12/2018 degli obiettivi del PEG - Piano della Performance 2018 del Comune di Scandiano, dei referti del controllo di gestione, delle relazioni dei dirigenti sulla performance organizzativa e degli incontri individuali tenutisi in data 13 febbraio e 14 marzo 2019 alla presenza del Segretario Generale dott. Rosario Napoleone, si formula la presente sintetica valutazione di performance organizzativa.

La performance organizzativa espressa nel 2018 dalla struttura del Comune appare sostanzialmente costante, pur mantenendo con difficoltà il livello delle annualità precedenti a causa dei significativi cambiamenti nella compagine dirigenziale. Il pensionamento del Direttore Operativo ha generato criticità nell'azione di coordinamento della dirigenza, ora affidata al Segretario Generale che continua ad essere in servizio nell'Ente per soli due giorni alla settimana. La performance nel suo complesso è stata caratterizzata nel 2018 da un Piano Dettagliato degli Obiettivi di Sviluppo connotato da obiettivi legati all'assolvimento degli obblighi di prevenzione della corruzione/trasparenza e ad azioni di riorganizzazione interna e mantenimento degli

standard dei servizi, quindi ad obiettivi in apparenza avulsi da miglioramenti o innovazione nei servizi, aspetti questi ultimi che pur risultano settorialmente condotti ma che non figurano con specifica evidenza nel Piano; detti obiettivi risultano comunque prevalentemente raggiunti. Al proposito si segnala la necessità, pro futuro, di meglio qualificare gli obiettivi dei dirigenti rendendoli valutabili, come è avvenuto fino al 2017, sulla base di concreti e puntuali indicatori. Si sottolinea il fatto che azioni e progetti migliorativi risultano essere stati comunque perseguiti nei fatti e realizzati, ma non assumono adeguata rappresentazione nel Piano. La produzione corrente è stata sostanzialmente stabile, pur con le specificità più sotto evidenziate.

Gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa non hanno evidenziato gravi criticità negli atti esaminati, ma hanno rilevato aspetti migliorabili, quali la motivazione dei provvedimenti discrezionali e il ricorso al MEPA, su cui si ritiene necessaria una maggiore attenzione da parte della dirigenza ed una maggiore intensità nell'azione di controllo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dalla cui relazione per l'anno di che trattasi non si evincono criticità, ha attestato la sostanziale attuazione delle misure di prevenzione previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il 2018. Il Nucleo evidenzia la necessità di intensificare le azioni di monitoraggio in corso di esercizio: al momento il Nucleo prende atto del contenuto della relazione e dell'attestazione citata e si accinge ad espletare entro il 30 aprile 2019 le verifiche richieste da ANAC di cui alla del. 141/2019, successivamente riferendone sugli esiti.

Con l'eccezione dell'Istituzione, si evidenzia la diffusa necessità di ricorrere sistematicamente a strumenti di analisi della customer satisfaction e, per quanto riguarda l'Ente nel suo complesso, di effettuare periodicamente l'analisi del clima organizzativo interno ricorrendo allo strumento di rilevazione del c.d. Benessere Organizzativo messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento sia degli specifici obiettivi contenuti nel PEG, sia della produzione corrente, in riferimento all'anno 2018, la misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia intermedia e finale. Detto sistema di indicatori, su cui l'Ente lavora da anni, è stato anche nel 2017 oggetto di adeguamento alla necessità di misurazione della performance organizzativa nel suo complesso. Il lavoro sugli indicatori, come pure la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi della dirigenza, ha visto ancora una volta il prezioso contributo della funzione interna di Controllo di Gestione.

Nell'arco del 2018 sono stati previsti ed effettuati dal NV incontri di monitoraggio

intermedio, sia con il Segretario Generale, sia con le figure apicali, con acquisizione ed analisi di dati quantitativi e occasionalmente l'individuazione di azioni correttive/miglioramenti qualitativi; il NV giudica il livello di informazione e di conseguente indicazione dei monitoraggi intermedi sufficientemente adeguato e puntuale.

1.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per la dirigenza, per le PO e per il personale tutto con riferimento all'anno 2018. Detta valutazione in sede applicativa ha fatto puntuale riferimento alla metodologia deliberata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, ispirato quest'ultimo ai principi di cui all'art. 7 e all'art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" del DLgs 150/2009 e s.m.i., articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata ad una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati, tra i quali ha già da anni grande rilevanza la performance organizzativa dell'Ente. A tale proposito vedasi il regolamento dell'Ente desumibile dal sito istituzionale.

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, anche per il 2018 il NV ha rilevato:

- un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione,
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori,
- una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei dirigenti, delle PO e ove presenti del personale.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, infatti sono stati attribuiti ai dirigenti e alle PO obiettivi in prevalenza individuali e al personale restante in prevalenza obiettivi di gruppo.

Per la valutazione consuntiva del 2018, le schede di valutazione ufficiali risultano essere state utilizzate per il 100% dei dipendenti.

Sono stati previsti ed attuati momenti di monitoraggio periodico, con presentazione e analisi di dati quantitativi ed evidenziazione di miglioramenti qualitativi e delle eventuali criticità; il livello di informazione è stato adeguato e sufficientemente puntuale.

La modalità di comunicazione della valutazione finale è stata attuata in modo differenziato in relazione ai diversi ruoli:

- Nel caso delle valutazioni delle figure apicali, la valutazione è stata attuata dal NV, condivisa con il Sindaco per il tramite del Segretario Generale e da quest'ultimo comunicata individualmente ai dirigenti;
- Questi ultimi hanno valutato e comunicato la valutazione ai Responsabili di Posizione Organizzativa e al restante personale.

La valutazione dei dirigenti, delle PO e del personale è stata adeguatamente differenziata anche negli esiti premiali e tutti i valutatori interni hanno dimostrato una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi, attuando una corretta ripartizione dei valutati fra i diversi livelli di performance.

Il sito riporterà la rappresentazione sintetica delle valutazioni della performance individuale della dirigenza, delle PO e del personale.

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Anche nel 2018 gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo, per promuovere il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il supporto tecnico dato dalla struttura di supporto interna, intendendo con questo termine in primis il Controllo di Gestione, e inoltre figure specifiche del settore Personale hanno dato ai lavori del NV, è risultato idoneo ai fini delle misurazioni e del supporto tecnico alla valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale delle figure apicali, nonché alla intensa attività di formazione ed informazione attuata dal NV sui nuovi strumenti di valutazione verso il personale tutto e verso le OO. SS..

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato anche nel 2018 efficacia nell'orientare le scelte del vertice politico-amministrativo e i comportamenti delle figure apicali e sub apicali al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale. Anche nel 2018 il sistema ha preso applicativamente corpo con modalità positive e coerenti con le attese.

2. Utilizzo dei premi

In questa sezione è evidenziata la correttezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal dlgs 150/2009 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Per quanto attiene le figure apicali, il premio è stato amministrato in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali, e quindi con modalità di differenziazione in coerenza con la previsione regolamentare e le indicazioni di principio del Legislatore. Analoga differenziazione è stata attuata per il personale in sede di valutazione operata dagli apicali, ed in coerenza a detta differenziazione sono state date indicazioni all'ufficio personale per la distribuzione dei premi. Vedasi al proposito quanto contenuto nella sezione Trasparenza nel sito dell'Ente.

3. Trasparenza

Il NV ha espresso il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità verificando "de visu" quanto pubblicato come da disposizioni ANAC. Rispetto a tali obblighi risulta una sostanzialmente complessiva ottemperanza di quanto previsto. Il referto della verifica effettuata è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

4. Pari opportunità

Si riscontra la effettuazione di azioni in relazione alla promozione delle pari opportunità, anche a seguito della ormai consolidata attività del Comitato Unico di Garanzia.

Scandiano, agosto 2019

Il Nucleo di Valutazione monocratico

Dott. Pietro Bevilacqua

