

COMUNE DI COSSOINE

**PROPOSTA DI VALUTAZIONE DELLE
PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI
RESPONSABILI DI SETTORE
INCARICATI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2019

In data 16 ottobre 2020, si è tenuta la seduta del Nucleo di Valutazione dell'Ente in remoto - a causa dell'emergenza Covid – al fine di redigere la proposta di valutazione per l'anno 2019 delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa
In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene redatto il presente documento, che viene trasmesso al Sindaco quale proposta di valutazione.

Al fine di contestualizzare l'analisi, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente, prendendo in esame il funzionamento del sistema.

In primo luogo, i paragrafi a seguire sono dedicati a relazionare in merito al funzionamento del sistema secondo quanto richiesto 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.

Funzionamento del sistema di programmazione

In linea generale si premette che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente a molte delle richieste della riforma. Nello specifico, il DUP, il Piano della performance ed il Piano Esecutivo di Gestione formalmente assolvono la funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

In dettaglio, per l'anno 2019 l'Ente ha provveduto all'approvazione del DUP con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 28.02.2019. Al riguardo il NdV non entra ovviamente sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione, ma si limita a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi.

Si prende atto dell'integrazione tra piano anticorruzione e piano della performance, attribuendo, ad ogni responsabile, almeno un obiettivo ritenuto "prioritari" riguardante il rispetto delle misure previste nel piano anticorruzione.

Inoltre, tenuto conto che il DUP è stato oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio Comunale, organo elettivo rappresentativo della cittadinanza, si sottintende non solo un coinvolgimento quanto una formale condivisione con gli stakeholder,

Successivamente è stato approvato il Piano della Performance (Del 80 del 5 novembre 2019) che contiene la ricognizione degli obiettivi che fanno riferimento al DUP assegnati ai Responsabili dei Settori, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente, già nel corso dell'anno. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione. Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Si sollecita, per l'anno in corso, di anticipare i tempi di assegnazione degli obiettivi al fine di non trasformare gli atti programmatori in mere rendicontazioni.

Per quanto riguarda la commisurazione a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe, ad oggi non è possibile disporre di alcun dato di riferimento e pertanto non risulta applicabile. Si riscontra inoltre il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG, con gli obiettivi, attraverso la stessa delibera di approvazione del Piano della Performance.

Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione

Risulta utile premettere che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati degli organi di indirizzo politico-amministrativo ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi è un'attività che avviene più volte nell'arco dell'anno attraverso molteplici strumenti.

Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività .

Nel dettaglio, il Comune di Cossoine, pur in assenza di una struttura tecnica di supporto, ha effettuato nel corso dell'anno monitoraggi sull'andamento degli obiettivi in relazione agli indicatori programmati nel corso degli incontri tra Responsabili e Amministratori.

Rispetto degli obblighi di pubblicazione

In attuazione dell'art 4, lettera f) il Nucleo di Valutazione monitora tra l'altro il funzionamento del sistema della trasparenza.

In merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione pubblicata annualmente entro la data del 30 aprile, quest'anno rinviata al 31 luglio, nella quale si è provveduto a mettere in evidenza eventuali incomplete pubblicazioni.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente

Il lavoro condiviso con gli altri Enti appartenenti all'Unione con i quali è stata stipulata una convenzione per la gestione associata del Nucleo di Valutazione ha portato alla definizione di un unico sistema di valutazione che è stato fatto proprio ed approvato da ciascun Ente. Nello specifico per il Comune di Cossoine il nuovo Sistema di valutazione, contenente la metodologia valutativa per il Segretario Comunale, i Responsabili dei Settori e per i dipendenti è stato adottato con Del GC 4 del 7 marzo 2017.

a. La valutazione della performance di Ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance a tutte le Aree dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della Performance di Ente, il Nucleo di valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini se la quantità delle risposte risulterà statisticamente significativa. In tal caso la performance di Ente, calcolata secondo quanto previsto al precedente capoverso, potrà essere decurtata fino ad un 10% in funzione degli esiti della valutazione degli utenti. Si prende atto che nel Comune di Cossoine per l'anno 2019 non erano attivi sistemi di rilevazione di soddisfazione dell'utenza. Si invita l'Ente, anche al fine di ottemperare alle nuove previsioni normative di avviare la predisposizione di sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza.

Inoltre il Nucleo di Valutazione ha preso in esame i principali indicatori finanziari dell'Ente al fine di confermare la performance di Ente risultante dal calcolo effettuato con la modalità descritta nei due capoversi precedenti, ovvero di decurtarla fino ad un massimo del 50% in presenza di indicatori significativamente negativi.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2019 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **86,9%**

Anno 2019			
Media realizzazione obiettivi Ente		86,90%	
Eventuali decurtazioni conseguenti alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza			
Eventuali decurtazioni per indicatori finanziari significativamente negativi			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	86,90%	8,69

b. La valutazione della performance dei singoli dipendenti responsabili di Posizione Organizzativa

La valutazione della performance dei Responsabili delle Posizioni Organizzative avviene in funzione di tre componenti:

Componenti	Punteggio massimo
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento degli obiettivi	40 punti
Comportamento organizzativo	50 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione. Nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile di Area, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Pertanto l'individuazione della percentuale di retribuzione dell'obiettivo è la risultante di più fattori, tra i quali anche gli elementi emersi dalle relazioni e dalle specifiche fornite dai responsabili, e non il meccanico computo di quanto consegue alla scansione temporale dell'obiettivo o dagli indicatori prefissati.

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:

- ⇒⇐ motivazione, guida e sviluppo dei collaboratori;
- ⇐⇐ valutazione e clima organizzativo interno;
- ⇒⇐ gestione del tempo, autonomia e decisionalità;
- ⇐⇐ rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- ⇒⇐ promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;
- ⇐⇐ integrazione e interfunzionalità;
- ⇐ qualità dell'apporto personale

↑← interazione con gli organi di indirizzo politico

Per l'anno 2019, la verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati ed avvalorata dalle indicazioni date dal componente interno del Nucleo di Valutazione:

- Piano della Performance
- Report dettagliati appositamente predisposti dai responsabili di servizio
- Eventuali integrazioni e chiarimenti da parte dei Responsabili medesimi .

In merito al comportamento organizzativo si prendono a riferimento le indicazioni espresse dal Segretario Comunale, in quanto soggetto presente nella quotidianità dell'azione amministrativa

c. La valutazione del Segretario Comunale

La valutazione del Segretario Comunale avviene in funzione delle componenti sotto riportate:

Componenti	Punteggio massimo
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento obiettivi individuali	30 punti
Valutazioni delle capacità/competenze	60 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art.15 del D.P.R. 04/12/1997.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Cecilia Crescioli

