



COMUNE DI NOTARESCO
PROVINCIA DI TERAMO
Via Castello, 6

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE
PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNI 2023
PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

L'anno 2024 il giorno 19 del mese di Giugno alle ore 12,10 si è riunito telematicamente L'OIV del Comune di Notaresco in regime di prorogatio dal 01/01/2024, al fine del monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi 2023 di miglioramento e sviluppo approvati rispettivamente con delibera di Giunta Consiglio Comunale n. 24 del 31/07/2023 assegnati in ottemperanza alle disposizione e ispirati ai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, e relaziona inoltre sui seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
- Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg. :

Dott. Emilio Petrucci

Acquisite le Relazioni dei Responsabili di Area, la metodologia di valutazione prevede l'assegnazione di un punteggio coerentemente con la performance ottenuta dai dipendenti, ottenuta attraverso l'applicazione del Regolamento per la misurazione della Performance approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 42 del 05/05/2014.

Ciò premesso

Il Nucleo:

- Sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti organizzativi di ciascuna PO;
- Letto le relazioni dei singoli responsabili di Area;
- Visionato l'ulteriore documentazione e/o attestazioni ricevute;

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Si rimane a disposizione per instaurare un contraddittorio con i suddetti responsabili di Area, attraverso apposita richiesta scritta da far pervenire allo scrivente entro e non oltre 15 giorni consecutivi dal ricevimento della presente.

Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate.

Lo scrivente OIV, nell'esprimere parere complessivamente positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati per gli anni 2023 dai titolari delle Posizioni Organizzative oggetto di valutazione, propone l'erogazione delle relative indennità di risultato proporzionalmente al risultato ottenuto da ciascuno di essi. A Norma di Regolamento, devono essere valutate anche le schede di Customer Satisfaction che ogni Area avrebbe dovuto erogare. Lo scrivente non ha notizia e/o documentazione attestante l'assolvimento di tale adempimento da alcuna Area, e pertanto non ha potuto procedere a valutare tale componente e si rimanda all'Ente decisioni in merito all'erogazione dell'indennità di risultato o alla sua quantificazione.

Si raccomanda di assegnare in tempi consoni gli obiettivi e nel contempo meglio definirli, in termini sia di tempistiche per il raggiungimento degli stessi, sia di parametro obiettivo da raggiungere, che vadano oltre la normale amministrazione e di assegnarli in tempi utili per il loro raggiungimento.

Avendo constatato i risultati conseguiti da ciascuna area organizzativa, la loro coerenza con i risultati attesi e gli obiettivi assegnati, se ne certifica il raggiungimento al fine della corresponsione delle premialità.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Oggetto della valutazione, secondo regolamento, è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PDO ed in altri atti a valenza programmatica (valutazione del rendimento) oltre che i comportamenti tenuti dal responsabile allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione del comportamento), la competenza manageriale e la capacità di valutare i propri sottoposti. Per quanto concerne il punto b) dell'Allegato A del citato regolamento come detto non è stato oggetto di valutazione, in quanto impossibilitato a seguito della mancata attività di custode satisfaction e se ne dovrà sicuramente dar conto al momento della determinazione della percentuale di indennità di risultato spettante.

E' stata valutata la modalità di funzionamento complessivo del sistema (Posizione Organizzativa) in considerazione delle dimensioni organizzative (risorse umane/spesa corrente) e della complessità gestionale (relazioni esterne/competenze specialistiche).

Il processo di valutazione permette al valutatore di:

- attivare un miglior dialogo con i valutati sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati conseguiti;
- migliorare la trasparenza nei rapporti con i valutati;
- incrementare la responsabilizzazione dei valutati;
- migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.

VERIFICA

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Si allegano le schede di valutazione facenti riferimento i Responsabili di Area, per l'annualità oggetto di valutazione. Esse sono da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza ed integrità

Si rileva che l'Ente ha predisposto un Programma per la Trasparenza e dell'integrità, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale, attualmente in fase di costituzione ed ampliamento; è stata progressivamente alimentata, ma non risulta ancora completa, con carenze in merito alle necessarie informazioni, ma l'accesso in tale area del sito risulta agevole. Si suggerisce in tal senso di adottare misure idonee al raggiungimento degli obblighi legislativi, perseguendo le linee adottate con maggiore intensità.

CONCLUSIONI

Si trasmettono in allegato le schede di valutazione relative ai singoli responsabili dei servizi, viste le relazioni degli stessi pervenute allo scrivente in ultimo in data 12/06/2024.

L'esame degli atti, comprese le relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Servizio, ha condotto ad una valutazione specificamente riferibile, per quanto riguarda alcuni Uffici, alle attività ordinarie svolte dai vari responsabili, mentre in altri trattasi di vera e propria attività non rientrante nell'alveo dell'ordinaria amministrazione.

Il parere che questo NUCLEO DI VALUTAZIONE esprime, non può non tenere in considerazione tali criticità, esso è quindi la risultante di una valutazione espressa sulla scorta della documentazione prima menzionata e sulla considerazione delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente.

Con l'occasione si suggerisce di definire in maniera puntuale sia gli obiettivi, sia gli indicatori di performance in termini quali/quantitativi che le tempistiche per la loro realizzazione.

Fatte queste premesse, in sintesi, si può tranquillamente affermare come gli obiettivi di efficacia ed efficienza che dovrebbero caratterizzare ogni azione amministrativa siano stati pienamente raggiunti.

Degna di nota è la volontà acclamata da parte dell'Amministrazione comunale di dare luogo ad una profonda revisione del sistema di valutazione e di organizzazione, con la predisposizione di un piano delle performance e di tutti gli altri strumenti utili al fine di indirizzare l'attività amministrativa verso una logica di efficienza ed efficacia nonché un'attività amministrativa indirizzata verso la soddisfazione delle esigenze manifestate da parte dei propri cittadini.

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Il Nucleo di valutazione/OIV si esprime favorevolmente all'erogazione dell' indennità di risultato ai responsabili di area – titolari di P.O. nella misura rilevabile nelle singole schede di valutazione.

Lo scrivente NdV, con l'occasione propone di modificare tanto il sistema di valutazione e pesatura quanto il Regolamento sulla valutazione della performance organizzativa ed individuale, in quanto ritenuto non sufficientemente chiaro né tantomeno adeguato per le caratteristiche dell'ente. La valutazione è stata possibile effettuarla unicamente per tre dei quattro punti previsti nel citato regolamento: a), c) e d), in quanto il punto b) fa riferimento ad un questionario di customer satisfaction mai somministrato, e ad oggi non pervenuto allo scrivente.

Si rimette dunque ogni quantificazione economica dell'indennità spettante ai titolari di P.O. all'ente in base a scelte discrezionali dello stesso in quanto sono valutabili solo tre delle quattro schede previste.

Inoltre si ricorda il punto 2.7 delle Faq pubblicate dall'Anac:

La tardività dell'adempimento di determinati obblighi di trasparenza può avere rilevanza nella valutazione del dirigente responsabile?

La tardività dell'adempimento della pubblicazione degli incarichi retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e a soggetti privati nell'apposita sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" "Amministrazione trasparente" **può avere rilevanza in una complessiva valutazione del dirigente responsabile, con i conseguenti riflessi in tema di attribuzione della retribuzione di risultato** (nota prot. 1157 del 18 febbraio 2013, 2320 del 14 marzo 2013).

Per ultimo, ma non meno rilevante, si fa presente che ai sensi dell'art. 111 c. 9 del D.Lgs 150/2009 "In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti".

Si riportano per completezza i commi 5 e 8 del D.Lgs 150/2009:

"5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69."

"8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo; gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati."

Notaresco, li 19/06/2024

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Emilio Petrucci

Firma del Presidente
Dott. Emilio Petrucci

