



COMUNE DI CAMMARATA
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
RELATIVA ALL'ANNO 2019, DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) D. LGS.
N. 150/2009

| | |
|---|---|
| PREMESSA | 2 |
| MONITORAGGIO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE | 3 |
| - <i>Descrizione della procedura di valutazione e riferimenti normativi</i> | 3 |
| -Piano delle Performance | 3 |
| - Validazione della relazione sulle performance - art. 14 comma 4, lett. c) D.Lgs 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni..... | 4 |
| -Funzionamento del sistema di valutazione..... | 5 |
| - Valutazione del personale dirigente e sistema di valutazione - Relazione annuale sulla valutazione dei responsabili di area – Anno 2019, art. 14 comma 4, lett e) del D.Lgs. 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni. | 5 |
| Graduatoria di performance..... | 6 |
| PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ | 7 |
| CONTROLLI INTERNI..... | 8 |
| PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO | 8 |

PREMESSA

Come già precisato più volte nelle relazioni che precedono, il sistema di misurazione non costituisce pedissequa attuazione dei dettami normativi del D. Lgs. 150/2009. Difatti, nell'ambito delle autonomie regionali e locali molti precetti normativi assurgono al rango di principi, rispetto ai quali l'amministrazione gode di un certo tasso di autonomia in ordine al *modus* della loro attuazione.

Il sistema di misurazione dell'Amministrazione in oggetto, pur coerente con il dettato normativo e con i principi di riferimento, non lo è invece riguardo l'attuazione del ciclo a livello di pianificazione (strategia e/o operativa) della performance, ovvero a livello di assegnazione degli obiettivi.

Tali criticità, tuttavia, non investono l'esistenza del sistema e toccano esclusivamente la corretta metodologia di tali atti.

Ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, l'Amministrazione Pubblica è tenuta alla misurazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle singole unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ai fini di garantire un miglioramento della qualità dei servizi offerti e una crescita di competenze professionali, attraverso la valorizzazione dei servizi e la crescita delle competenze delle singole unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In linea con tali disposizioni normative l'Amministrazione del Comune di Cammarata ha approvato, con delibera di G.M. n.133 del 15.11.2018, il nuovo **Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi Comunali** e, l'allegato D, "*Manuale operativo per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alle performance*", con delibera di G.M. n. 18 del 21.02.2020.

All'interno di tale regolamento si prevede l'istituzione della Area delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità e caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Attraverso la predisposizione di un metodo fondato sull'attribuzione, alla posizione, di punteggi che riguardano, nel complesso tutti i fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l'istituzione come grado di autonomia, dimensioni gestite, personale assegnato e rilevanza esterna.

L'ente ha pertanto definito, al fine di dare attuazioni alle suddette prescrizioni, un elenco complessivo delle funzioni con attribuzione, a ciascuna di esse, di un valore economico in relazione ai seguenti fattori: *Trasversalità, Complessità operativa o strutturale, Esposizione a rischio contenzioso, Attività di accertamento o sanzionatoria, Attività di controllo e presidio, Specializzazione professionale e Responsabilità economico finanziaria in entrata ed in uscita.*

La metodologia è specificatamente descritta nel manuale operativo approvato con delibera di G.M. G.M. n. 18 del 21.02.2020.

Tuttavia, tali prescrizioni non possono trovare applicazione con riferimento all'anno 2019.

Le disposizioni in oggetto permetterebbero all'Amministrazione comunale di misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di

responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle norme di legge, nonché alle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tuttavia, come anzidetto, il sistema di misurazione dell'Amministrazione del Comune di Cammarata pur coerente con il dettato normativo e con i principi di riferimento, non lo è invece riguardo l'attuazione del ciclo a livello di pianificazione (strategia e/o operativa) della performance, ovvero a livello di assegnazione degli obiettivi.

MONITORAGGIO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

- Descrizione della procedura di valutazione e riferimenti normativi

Il Nucleo di Valutazione, confermato con decreto sindacale n. 12 del 15.03.2019, con riferimento all'anno 2019 ha svolto le funzioni previste dal regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. ro 301 del 28 dicembre 2011, secondo i criteri e gli standard di riferimento riportati nel Titolo II, Capo I - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - del **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, misurando e valutando la performance dell'ente nel suo complesso, delle aree in cui si articola la sua organizzazione e dei responsabili ad esse preposti. Atteso che, il piano performance predisposto per il 2020 non corrisponde ai dettami del nuovo regolamento e del manuale operativo in allegato, approvato con delibera di G. M. n. 18 del 21.02.2020. Oltre ancora, attraverso l'applicazione del **D. Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017**, il quale prevede che il Nucleo di valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

-Piano delle Performance

Gli strumenti fondamentali del sistema di valutazione sono costituiti:

- dalla relazione previsionale e programmatica;
- dal piano delle performance triennale;
- dal piano performance annuale;
- dalla relazione sulla performance.

Come previsto dal **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, il ciclo delle performance si sviluppa attraverso i seguenti livelli di programmazione:

- La programmazione pluriennale, che individua gli obiettivi annuali di medio periodo e si riferisce a determinati ambiti di azione o a specifiche funzioni dell'Ente, si concretizza nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Bilancio Pluriennale (riferiti ad un arco

temporale triennale) e definisce i programmi, i progetti e le linee di intervento ritenuti strategici dalla Giunta e dal Consiglio;

- La programmazione annuale, che individua obiettivi annuali riferiti a centri di responsabilità determinanti e trova concreto riferimento nel bilancio di previsione e nel PEG;
- La programmazione gestionale, volta a fissare obiettivi annuali o infrannuali a singole unità operative o a singoli dipendenti, che si concretizza nel PDO e nel Piano Performance.
- La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 aprile in coincidenza con l'approvazione del rendiconto della gestione. Si tratta di un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevanza di eventuali scostamenti. Tale relazione risulta altresì corredata dalla relazione annuale predisposta dal nucleo di valutazione in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance di cui al piano annuale.

Tanto considerato, ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del sistema, il Nucleo di valutazione ha cercato di fondare il proprio giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali (Piano Performance e Relazione sulle Performance).

Nel raffronto tra gli obiettivi prefissati e risultati dell'attività, si possono ritenere complessivamente rispettati i principi di efficacia, efficienza, economicità e di buon andamento dell'azione amministrativa.

Appare altresì necessario, dare piena attuazione al ciclo delle performance sia a livello di pianificazione (strategia e/o operativa) della performance e sia a livello di assegnazione degli obiettivi con l'applicazione del nuovo **Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi Comunali** e, l'allegato D, approvato con delibera di G.M. n. 18 del 21.02.2020.

- Validazione della relazione sulle performance - art. 14 comma 4, lett. c) D.Lgs 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni.

Nel caso dell'amministrazione in oggetto, la relazione sulle performance confluisce nel referto controllo di gestione anno 2019.

Con delibera di G.M. come in atti, è stato approvato il documento unico di programmazione DUP, all'interno del quale è inserito il piano performance-piano obiettivi 2019.

Inoltre, appare opportuno precisare che dal punto di vista operativo anche in una condizione di normale funzionamento del sistema, la Relazione sulla Performance dell'anno precedente non risulta disponibile al momento della definizione degli obiettivi relativi all'esercizio in corso.

Pertanto, come per gli anni precedenti, pur discostandosi l'amministrazione dalle linee guida di cui alla delibera Anac n. 5/2012, con riferimento alla struttura ed ai contenuti della Relazione sulla Performance, la stessa può considerarsi redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali e ne viene assicurata la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito Istituzionale dell'amministrazione.

-Funzionamento del sistema di valutazione

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo della misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili di P.O. e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

1. definizione dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. misurazione e valutazione della performance organizzativa dei responsabili di P.O.;
4. applicazione dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
5. rendicontazione dei risultati raggiunti.

Con riferimento alla fase n. 1, per la misurazione delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo si è scelto, come per gli anni precedenti, di applicare una percentuale uguale per tutte le fasi previste, ovvero rapportando il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (obiettivi PDO - 100%) con il numero complessivo degli obiettivi perseguiti.

- Valutazione del personale dirigente e sistema di valutazione - Relazione annuale sulla valutazione dei responsabili di area – Anno 2019, art. 14 comma 4, lett e) del D.Lgs. 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni.

Nell'adempimento del proprio incarico, è stata richiesta dal presente Nucleo di Valutazione, a tutti i responsabili di area dell'Ente, scheda di autovalutazione riguardante la metodologia per la valutazione della performance individuale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 69 del Regolamento Comunale, affinché gli stessi predisponessero puntuale relazione sugli elementi ivi descritti con riferimento all'anno 2019.

Pervenuta tutta la documentazione necessaria, l'attività di verifica e valutazione si è svolta attraverso l'esame della Relazione sulle Performance dei dirigenti di P.O. nonché, attraverso l'esame delle diverse relazioni dei responsabili di area, tenendo conto degli obiettivi fissati dalla Giunta nel Piano delle Performance in allegato al Bilancio di Previsione anno 2019, ponendo pertanto in raffronto il Piano delle Performance e la Relazione sulle Performance.

Appare opportuno rilevare che si sono riscontrate minori difficoltà rispetto agli anni precedenti nella definizione delle valutazioni *de quo*. Tuttavia, è stato necessario acquisire integrazioni e chiarimenti da parte dei responsabili, altrimenti non deducibili dalla Relazione sulla Performance 2019, sia con riferimento agli obiettivi previsti dal piano anticorruzione e sia in tema di capacità di programmazione, organizzazione e controllo come previsto dalla metodologia per la valutazione delle performance individuale dei responsabili di area (art. 69 del Regolamento Comunale).

Le integrazioni prodotte dai responsabili di P.O. costituiscono altresì carte di lavoro, unitamente a tutti i documenti redatti dal Nucleo di Valutazione, relativi alle procedure adottate, ai test effettuati, alle informazioni raccolte e alle conclusioni raggiunte nel corso del processo di validazione.

Pertanto, per "documentazione" si intendono tutti i documenti (carte di lavoro) predisposti e/o richiesti, ottenuti e conservati dal Nucleo nell'esecuzione del processo di valutazione.

Il sistema di documentazione e di archiviazione del lavoro svolto consente una rapida revisione.

Pur discostandosi dalle linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance* (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009) - Delibera ANAC n. 6/2012 - per procedere alla verifica propedeutica, questo Nucleo ha sviluppato un *modus procedendi* che, come per gli anni passati, garantisce l'efficacia del processo.

Pertanto, dopo vari incontri e riunioni, previa acquisizione di tutta la necessaria documentazione, archiviata con riferimento al nominativo del Responsabile di P.O., questo Nucleo in piena autonomia ha proceduto alla verifica ed alla valutazione dei responsabili di area e, successivamente, ha provveduto altresì alla redazione delle schede di valutazione dei suddetti responsabili e del Segretario Comunale, in quest'ultimo caso con la presenza del Sindaco come previsto dal **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi Comunali**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. ro 301 del 28 dicembre 2011, procedendo all'assegnazione del punteggio ed alla rendicontazione della conseguente graduatoria.

Come anzidetto, per la misurazione delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo si è scelto, come per gli anni precedenti, di applicare una percentuale uguale per tutte le fasi previste, ovvero rapportando il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (obiettivi PDO al 100%) con il numero complessivo degli obiettivi perseguiti.

Tale attività ha permesso la redazione della graduatoria di *performance* delle presente amministrazione come previsto dall'art. 13, comma 6, lettera i), del decreto 150/2009.

Graduatoria di performance

| Responsabile di P. O. | Obiettivi del PDO | Comportamenti organizzativi e competenze espresse | Totale Valutazione |
|------------------------|-------------------|---|---------------------------|
| Dispoto Maria Concetta | 50 | 48 | 98 |
| Traina Vincenzo | 50 | 46 | 96 |
| La Greca Giuseppe | 50 | 46 | 96 |
| Marranca Francesca | 50 | 45 | 95 |

PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ.

Sui siti istituzionali degli enti è costantemente aggiornata la sezione “*Amministrazione Trasparente*”, in attuazione del D. Lgs. n. 33/13, in cui sono pubblicate in particolare le informazioni relative alle risorse umane, al ciclo delle performance, ai procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

Difatti, l'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150., prevede e richiede ai Nuclei di Valutazioni di effettuare verifiche mirate a controllare l'assolvimento, da parte delle amministrazioni, di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione, con relativa predisposizione di Attestazione e Documentazione di Validazione.

Conseguentemente, allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, il Consiglio dell'Autorità, con **delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020**, ha individuato specifiche categorie di dati cui gli OIV, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013, o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, sono tenuti ad **attestare sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020**, giusta proroga dei termini delle attestazioni e loro pubblicazione come comunicato dal Presidente in data 12.03.2020, in relazione alle recenti disposizioni in materia di emergenza sanitaria e tenuto conto di quanto previsto nel DPCM 11 marzo 2020 sulle ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23.02.2020 n. 6, applicabili all'intero territorio nazionale.

L'**attestazione** avente ad oggetto la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione - della delibera **n. 213/2020**, è stata regolarmente **pubblicata** nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale del Comune di Cammarata **entro il 31 luglio 2020**.

Tanto considerato, il Nucleo di Valutazione a seguito della individuazione delle suddette categorie (**delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020**) nell'incontro del 22.07.2020, in collaborazione con il Responsabile della Trasparenza ed il Responsabile per la Trasmissione e Pubblicazione dei dati, ha effettuato le operazioni di verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al **30 giugno 2020** della delibera n. 213/2020. Nonché, attraverso una verifica nei siti istituzionali dell'Amministrazione oltre che nella sezione “Amministrazione Trasparente”, predisponendo, conseguentemente, la Griglia di Rilevazione, il Documento di Attestazione e la relativa Scheda di Sintesi.

La Griglia di Rilevazione, il Documento di Attestazione e la Scheda di Sintesi risultano regolarmente pubblicate, come anzidetto, nel sito istituzionale nella specifica sezione di “*Amministrazione Trasparente*”, sotto la sezione di primo livello “*Controlli e rilievi sull'Amministrazione*”, sotto sezione di secondo livello “*Organismi Indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione ed altri organismi con funzioni analoghe*”, “*Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione*”.

Dalla rilevazione è emersa una pressoché completezza delle informazioni riportate nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Eventuali criticità possono essere ravvisate nella pubblicazione di alcuni dati in una sezione diversa da quella corrispondente nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, inoltre l'ente per alcune informazioni non dispone di dati significativi (Informazioni ambientali), oltre ancora, nel formato di pubblicazione di alcuni dati non sempre aperto o elaborabile,

CONTROLLI INTERNI

L'organo di valutazione prende atto dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità amministrativa.

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili di area.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Come per gli anni precedenti, pur senza nascondere alcune criticità, si può dichiarare che il complesso dei processi si è svolto correttamente e compatibilmente con le risorse umane e tecniche attualmente a disposizione.

In conclusione al proprio incarico, questo Nucleo di Valutazione riconosce il buon lavoro svolto da tutta l'amministrazione ritenendo rispettati i principi di efficacia, efficienza, economicità e di buon andamento dell'azione amministrativa in relazione al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) d. lgs. n. 150/2009.

Si ritiene altresì necessario e opportuno suggerire quanto segue:

- 1) Assoluta necessità di aggiornare il sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, in base all'esperienza maturata in questi anni e soprattutto in linea con la nuova organizzazione dell'Ente, al fine di rendere il modello il più rispondente al nuovo assetto organizzativo e più funzionale all'esigenza di misurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa. Tenendo altresì conto, delle peculiarità organizzative dell'Ente e dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi Comunali, approvato con delibera di G.M. n.133 del 15.11.2018 e dell'allegato D: “*Manuale operativo per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alle performance*”, approvato con delibera di G.M. n. 18 del 21.02.2020;
- 2) Garantire un maggiore ed ulteriore collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria;
- 3) Necessità di assegnare puntualmente a ogni obiettivo strategico le risorse umane ed economiche utili per il suo compimento ed un termine ragionevole ove non previsto dalla legge;

- 4) Garantire sempre una migliore applicazione delle indicazioni operative relative alla struttura attraverso la quale sono sviluppati i contenuti e i differenti paragrafi della Relazione sulle performance come da delibera Anac n. 5/2012;
- 5) Introdurre efficaci sistemi di identificazione informatica al fine rendere accessibili a tutti i soggetti interessati le informazioni relative ai procedimenti e provvedimenti che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato delle procedure, ai relativi tempi tecnici e allo specifico ufficio competente;
- 3) Privilegiare una differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) e attività istituzionali ordinarie, nonché una distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo e obiettivi di funzionamento.

Cammarata, li 28.09.2020

Dott. Virga Roberto – Presidente

Avv. Di Grigoli Antonina – Componente

Avv. Virga Stefania – Componente

Dott.ssa Consiglio Nicoletta – Segretario Comunale - Componente