



COMUNE DI OTRANTO

(Provincia di Lecce)

NUCLEO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2021 (art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/200

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4 lett. a), nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione;
2. monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza;
3. verifica della integrità dei controlli interni.

1. Monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione

- a) Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato approvato con Del. G.C. n° 135 del 2/4/2019 e si compone di 5 allegati:
 1. Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance;
 2. Sistema di valutazione della performance per la retribuzione di risultato dei titolari di p.o.;
 3. Metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance;
 4. Procedura per attribuzione progressioni economiche orizzontali attribuzione progressioni economiche orizzontali;
 5. Metodologia per l'attribuzione di premialità conseguenti a specifici progetti di miglioramento;

LO STESSO è stato predisposto dall'ente, deliberato ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009. così come modificato con D.lgs. n° 74/2017.

IL Nucleo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance. Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente, disciplinate per l'anno in esame dal REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, L'APPREZZAMENTO E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE APPROVATO CON DEL. G.C. N° 136 DEL 02/04/19.

Esse si sono articolate come segue: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

Lo scrivente, quale Responsabile Monocratico del Nucleo di valutazione, insediatosi a seguito del Decreto del Sindaco n° 2 del 2/3/2020, ha dedicato particolare attenzione sia all'approfondimento del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, nonché all'esame del Peg – Piano delle performance per l'anno 2021, approvato con Del. G.C. 103 del 28/4/2021 e alle Linee programmatiche di Mandato che l'amministrazione si è data all'avvio del suo mandato, ovvero nel 2017.

All'esito del processo di valutazione, cui il nucleo ha dedicato 2 sedute, dei 6 responsabili apicali in servizio presso l'Ente e del Segretario Comunale, si può asserire di aver effettivamente valorizzato i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso una adeguata differenziazione delle valutazioni. Per l'anno 2021 è stata predisposta dal settore Personale la Relazione annuale sulla Performance (composta dalle relazioni prodotte dal segretario comunale e dai singoli funzionari apicali); detta relazione, approvata con Del. G.C. n° 161 del 7/6/2022, rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori del Nucleo di Valutazione, che ha provveduto alla sua validazione nella seduta del 21/6/2022 giusto verbale n° 18.

La valutazione è basata su ben 4 categorie di fattori:

- a) **Fattori presupposto:** condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo;
- b) **Fattori premianti:** attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi;
- c) **Fattori di integrazione:** finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
- d) **Fattori di riduzione:** consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

Ai Responsabili di P.O. sono state richieste notizie ed informazioni in relazione alla verifica dei cd. Fattori premianti e a quelli di integrazione, giusta nota inviata in data 21/3/2022, mentre per le altre due categorie di fattori si è fatto ricorso a riscontri d'Ufficio con l'ausilio del Segretario Generale e degli Uffici preposti.

IN merito alla verifica circa la capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione delle valutazioni, si sono acquisite dall'Ufficio personale le risultanze della valutazione dei dipendenti come attribuita da ciascun responsabile di P.O.

La performance individuale dei Funzionari Responsabili di P.O. ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e deliberato dall'ente con la precitata Del. G.C. n° 135/2019 e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2021 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate ai valutati e sono conservate in atti presso l'ente. Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'ente e le relative schede sono conservate in atti presso lo stesso.

In merito all'applicazione generale del sistema della valutazione della performance, il Nucleo ha evidenziato le seguenti criticità:

- è necessario che l'Amministrazione proceda ad una preventiva "ponderazione" nell'attribuzione degli obiettivi, evitando quelli meramente ripetitivi e derivanti dall'attuazione di adempimenti legislativi, dando priorità a obiettivi strategici e intersettoriali che si caratterizzino per novità delle cose da fare e per complessità

delle stesse, garantendo anche maggiore omogeneità tra i vari settori in modo che a ciascun Responsabile siano assegnati obiettivi dotati dello stesso livello di complessità;

Si segnala che rispetto agli anni precedenti nella redazione del PEG si è tenuto conto dell'esigenza, già rappresentata dallo scrivente per il 2019, che gli obiettivi nella media si caratterizzino per l'apporto di un valore aggiunto, rispetto all'ordinaria attività d'ufficio, a beneficio dell'amministrazione e/o dell'utenza; occorre comunque assicurare che gli stessi siano sempre specifici e misurabili in termini chiari e certi. In generale si osserva che il livello di informazione dato al Nucleo è stato, per quanto sintetico, adeguato e puntuale.

2. Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs n. 33/2013 attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Il NVP ha eseguito, inoltre, il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza recependo dalla struttura la c.d. "Griglia sulla Trasparenza 2021" adeguatamente compilata e trasmessa all'Ente in data 29/06/2022 e verificando "de visu" quanto attestato. Rispetto a tali obblighi risulta un sostanzialmente complessivo rispetto di quanto previsto ed inoltre una puntuale e tempestiva azione di aggiornamento dei dati, non avendo riscontrato alcun aspetto critico come attestato nella scheda di sintesi.

3. Verifica della integrità dei controlli interni.

Il Nucleo di valutazione delle performance ha preso atto infine che l'intero processo di svolgimento dei controlli interni di regolarità amministrativa e contabile si è svolto in conformità alle disposizioni del vigente regolamento sui controlli Interni approvato con Del. C.C. n° 5 del 15/1/2013.

Il Segretario Comunale, avvalendosi della collaborazione del Responsabile dell'Area Tributi, Personale e SUAP, e della Responsabile dell'Area Finanziaria, sulla base del Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e visto il piano triennale di prevenzione alla corruzione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 in data 24.03.2021, ha adottato una programmazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile per l'anno 2021 al fine di meglio organizzare l'attuazione dei controlli secondo quanto stabilito dall'articolo 4 del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni. A tal fine, ha disposto controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile per l'anno 2021 per almeno n. 2 atti per singola Area per ciascun semestre, con particolare riferimento alle attività e aree soggette a rischio, secondo quanto previsto nel piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023;

Il controllo di regolarità amministrativa degli atti del I e II semestre è stato effettuato mediante l'ausilio di un software applicativo denominato "Pico", che prevede una serie di indicatori/criteri utili per determinare la regolarità dei singoli atti.

L'attività di controllo è stata avviata sia per gli atti del primo semestre che per quelli del secondo semestre con nota inviata a tutti Responsabili Prot. n° 8411 del 5/4/2022 mentre l'esito del controllo è stato comunicato agli stessi con nota prot. n. 8612 del 06/04/2021. Per entrambi i semestri non è stato rilevato nessun provvedimento illegittimo, né tantomeno nullo.

Si attesta altresì che le informazioni desunte da tali referti sono state impiegate nell'ambito dell'attività di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Titolari di P.O. In merito infine alle attività poste in essere dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa il Nucleo ha fornito la propria collaborazione allo stesso negli adempimenti di legge.

Otranto, 29/9/2022

DR. ALESSANDRO CAGGIULA



