

COMUNE DI POZZOMAGGIORE

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

ANNO 2019

In data 29 maggio 2020 si è tenuta la seduta in videoconferenza (a causa dell'emergenza Covid-19) del Nucleo di Valutazione dell'Ente allo scopo 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, in continuità con quanto fatto nell'anno precedente, si riporta brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente, prendendo in esame il funzionamento del sistema.

Funzionamento del sistema di programmazione

In primo luogo è utile sottolineare che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente a molte delle richieste della riforma. Nello specifico, Il DUP 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 Del CC 56 del 28 dicembre 2018. 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. Premesso 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 PEG (Del 14 del 31 gennaio 2019) che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Responsabili delle Aree, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione. Si osserva che gli obiettivi risultano chiari, e ben dettagliati, ma si mette in evidenza che in taluni casi risultano essere assimilati più alle funzioni assegnate che a veri e propri obiettivi misurabili in termini di valore atteso.

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 le risorse umane e gli obiettivi.

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 Pozzomaggiore, pur in assenza di una struttura tecnica di supporto, ha effettuato verifiche nel corso dell'anno durante gli incontri del Segretario Comunale con i responsabili di Area sull'andamento degli obiettivi in relazione agli indicatori programmati.

Dopo la conclusione dell'esercizio è stata effettuata la misurazione e la successiva valutazione degli obiettivi. Attraverso la misurazione si è proceduto a quantificare il livello di raggiungimento dei risultati attraverso la consuntivazione da parte dei Responsabili degli indicatori. In seguito con la valutazione il Nucleo ha analizzato i valori misurati, tenendo conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento oppure lo scostamento rispetto ai valori di riferimento.

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 ogni caso, in merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione la cui pubblicazione, a seguito dell'emergenza Covid19 , è stata rinviata alla data del 31 luglio 2020. Si prende atto che, come suggerito in occasione della precedente rilevazione, l'Ente ha provveduto a considerare l'attività di pubblicazione e tempestivo aggiornamento dai dati tra gli obiettivi di Performance dei Responsabili di Area per l'anno 2019.

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 Pozzomaggiore il 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 122 del 5 settembre 2016

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 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 Pozzomaggiore per l'anno 2019 si è dato avvio ad una prima indagine di customer satisfaction nell'ambito di un settore particolarmente delicato, quale quello dei tributi. Si ritiene che tale indagine dovrebbe essere ampliata anche ad altri ambiti, prendendo in esame almeno una funzione per ciascuna area.

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 **99,1%**

Anno 2019			
Media realizzazione obiettivi Ente		99,1%	
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	99,1%	9,91

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 del monitoraggio 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 Settore, 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
- Informazioni acquisite dal Segretario Comunale
- Eventuali integrazioni e chiarimenti da parte dei Responsabili medesimi .

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

Matteo Manca

Cecilia Crescioli

Giuseppina Fara			
Settore Finanziario			
Riepilogo Valutazione del Risultato			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	99,10%	9,91
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	100,00%	40
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,80%	49,4
Totale valutazione			99,31
Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge			0
Valutazione definitiva			99,31%

Antonella Iervolino			
Settore Amministrativo socio-culturale			
Riepilogo Valutazione del Risultato			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	99,10%	9,91
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	99,40%	39,76
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,80%	49,4
Totale valutazione			99,07
Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge			0
Valutazione definitiva			99,07%

Giuseppe Cuccuru			
Area Tecnico Manutentivo			
Riepilogo Valutazione del Risultato			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	99,10%	9,91
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	99,30%	39,72
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,80%	49,4
Totale valutazione			99,03
Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge			0
Valutazione definitiva			99,03%

Giandomenico Serra			
Settore Vigilanza			
Riepilogo Valutazione del Risultato			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	99,10%	9,91
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	100,00%	40
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,80%	49,4
Totale valutazione			99,31
Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge			0
Valutazione definitiva			99,31%