

**COMUNE DI POZZOMAGGIORE**

---

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

---

**ANNO 2020**

In data 3 settembre 2021 si è tenuta la seduta da remoto del Nucleo di Valutazione dell'Ente allo scopo di redigere la proposta di valutazione per l'anno 2020 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.

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 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. Inoltre, tenuto conto che il DUP è 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.

In dettaglio, per l'anno 2020 l'Ente ha provveduto all'approvazione del DUP con Del CC 36/2019. Successivamente è stato approvato il PEG (delibera G.C. n. 9 del 31.01.2020 – modificata in via ricognitiva con delibera G.C. n. 142 del 31.12.2020) 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.

Per quanto attiene agli obiettivi individuati, si ricorda che il NdV non ha la funzione di esprimersi sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione nella definizione degli obiettivi, ma si limita a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione dei medesimi.

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. In riferimento a questi ultimi si ritiene necessaria una maggior attenzione nella definizione di indicatori e valori attesi significativi rispetto all'effettivo risultato che si intende ottenere.

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 prende atto dell'integrazione tra piano anticorruzione e piano della performance, attribuendo, ad ogni responsabile, almeno un obiettivo ritenuto "prioritario" riguardante il rispetto delle misure previste nel piano anticorruzione, focalizzato sulla trasparenza e obblighi di pubblicazione.

Si riscontra infine il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG.

E' utile sottolineare l'eccezionalità dell'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid19, che ha costretto gli enti, in special modo a livello locale, a rivedere più volte la programmazione al fine di adeguarla alle mutate esigenze sorte con la pandemia, sia in termini di "cosa" che di "come". L'emergenza sanitaria, infatti, non solo ha modificato le priorità delle attività da svolgere, ma anche le modalità lavorative, imponendo un lavoro da remoto al quale le amministrazioni non erano avvezze. Determinante è stata la capacità di adattamento del personale e il livello di informatizzazione. A questo va aggiunto il clima di totale incertezza che gli Enti si sono trovati ad affrontare in ambito normativo con continui interventi legislativi.

In questo contesto, la risposta del Comune di Pozzomaggiore può ritenersi positiva, vitando comunque l'Ente ad adeguare i documenti di programmazione nel corso dell'anno, man mano che si presentano le necessità, e non agire in modalità ricognitiva alla fine dell'esercizio, sminuendo l'attività programmatica e di valutazione.

### **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 30 giugno 2021. 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 2020.

### **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

Nei punti sottostanti, per semplicità di lettura, si riassumono gli ambiti valutativi, il loro impatto rispetto alla valutazione complessiva e la metodologia di rilevazione e valutazione.

#### **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.

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 2020 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **100%**

<b>Anno 2020</b>			
Media realizzazione obiettivi Ente		100,00%	
Eventuali decurtazioni conseguenti alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza			
Eventuali decurtazioni per indicatori finanziari significativamente negativi			
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
<b>Performance di Ente</b>	10	<b>100,00%</b>	10

**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:

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

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:

- ↔ 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 2020, 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 .

*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:

<b>Componenti</b>	<b>Punteggio massimo</b>	
Performance di Ente	10 punti	10
Raggiungimento obiettivi individuali	30 punti	29,40
Valutazioni delle capacità/competenze	60 punti	60
<b>Totale punteggio attribuibile</b>	<b>100 punti</b>	<b>99,40</b>

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

