

COMUNE DI VIBO VALENTIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE



SIG. SINDACO

Avv. Maria Limardo
S E D E

SIG. Segretario Generale

Dott. Domenico L.Scuglia
S E D E

Oggetto : Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2020.

Si trasmette in allegato la Relazione in oggetto in ottemperanza a quanto statuito dal D. Lgs. 150/2009 art 14 , comma 4, lett. a) , con invito a provvedere alla sua pubblicazione sul Sito istituzionale del Comune nella Sezione Amministrazione Trasparente .

Vibo Valentia, 30/06/2021

Il Nucleo di Valutazione

Salvatore Scuro
Domenico Scuglia
Manuela Romano

COMUNE DI VIBO VALENTIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE



Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione - ANNO 2020

La presente Relazione viene redatta dal Nucleo di valutazione, in ottemperanza a quanto statuito dal D. Lgs. 150/2009 art.14, comma 4, lett. a), al fine di fornire all'organo di governance elementi e proposte per l'aggiornamento e il miglioramento del sistema.

1. Principi generali

Il Comune di Vibo Valentia è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione delle Performance, il cui ciclo di gestione vede coinvolti vari soggetti.

Elementi fondamentali del ciclo sono gli obiettivi, che descrivono il traguardo che l'Ente si prefigge e sono di tipo gestionale (per lo più di mantenimento/miglioramento e in minor misura innovativi) e di tipo strategico.

Essi trovano esplicitazione nel DUP e nel PEG.

2. Sistema di valutazione della Performance

La misurazione della performance è applicata:

- a) alla Performance organizzativa di struttura, che passa attraverso i seguenti fattori: EFFICIENZA, EFFICACIA, ECONOMICITA';
- b) alla Performance di Ente, che passa attraverso gli obiettivi strategici (quali quelli attinenti le politiche di soddisfazione dei bisogni della collettività, lo sviluppo degli strumenti offerti dalle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione, gli obiettivi trasversali a tutti i settori, il contenimento delle spese finalizzate al riequilibrio della gestione, l'incremento delle entrate tributarie ed extra-tributarie ecc.);
- c) alla Performance individuale, che prende a base fattori di professionalità e di capacità manageriali "espresse";
- d) al Contesto operativo, che dà rilievo al sopraggiungere, nel corso dell'anno, di "difficoltà" che incidono sul grado di raggiungimento del risultato atteso, relativamente a uno o più obiettivi.

3. Obblighi di pubblicazione

Il Nucleo, all'esito delle verifiche poste in essere, ha accertato che il sito va reso più accessibile e tempestivo nel suo aggiornamento. Il Nucleo ha preso atto dell'intervenuta adozione del piano triennale per la prevenzione e la trasparenza 2020-2021-2022 (aggiornato 2021-2023 con delibera di Giunta n. 44 del 30.3.2021) e in relazione ad esso trova utile che le modalità attuative affidate ai dirigenti siano più puntuali.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'SS'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'PD'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M'.

4. Modalità di monitoraggio

Le attività di monitoraggio sono state realizzate con due incontri tra Nucleo di valutazione e dirigenti incaricati, scambio di e-mail, esame di relazione sintetica sullo stato degli obiettivi trasmessa dai dirigenti incaricati.

5. Adeguamento del Sistema di misurazione della Performance al D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74

Il predetto decreto legislativo n. 74 del 2017 interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo n. 150/2009 e di novità, al fine di superare le criticità riscontrate nella concreta attuazione del decreto legislativo n. 150/2009.

Pertanto, appare, necessario che il sistema di misurazione e valutazione vigente, risalente al 2008, venga aggiornato adeguandolo alle norme introdotte dal D. lgs. n. 74/2017.

In particolare, il Nucleo suggerisce all'Amministrazione quanto segue:

Si premette che il procedimento relativo alla valutazione dei risultati dei Dirigenti, come disciplinato dalla delibera G. C. n. 57/2008, è così articolato:

- 1) Valutazione degli obiettivi con attribuzione di un punteggio massimo di 36 ;
- 2) Valutazione dei "comportamenti" con attribuzione di un punteggio massimo di 36 ;
- 3) Valutazione del contesto operativo con attribuzione di punti da 2 a 8 ;
- 4) Valutazione della "strategicità degli obiettivi" con attribuzione di un punteggio max. di 20;
- 5) Valutazione del "coordinamento" d'area (eventuale), con attribuzione di punti 5 "una tantum".

A seguito di attento esame del metodo di misurazione e valutazione sopra delineato, il Nucleo evidenzia quanto segue:

1) il punteggio massimo di 36, che viene attribuito **per la valutazione degli obiettivi assegnati annualmente ai Dirigenti (Performance organizzativa di struttura)**, in relazione a quanto disposto dall'art. 9 comma 1 lett. a del D. Lgs. n. 150/2009, secondo il quale detta valutazione deve avere nel complesso **"un peso prevalente"** andrebbe portato a un punteggio più elevato, ad esempio di 40 punti;

2) relativamente al "contesto operativo, il Nucleo, ritiene che la valutazione relativa alla sopravvenienza di eventi e problematiche (nel corso dell'anno, a cui si riferisce la valutazione) ricada nella fase del monitoraggio in corso d'esercizio. In questa fase, infatti, il Nucleo, che viene a conoscenza di eventi del genere, è tenuto a segnalarli all'Amministrazione affinché rettifichi il valore del risultato atteso o gli indicatori di risultato (**art. 4 lett. c del D. Lgs. n. 150/2009**).

Rimarrebbe quindi il caso di difficoltà che si verificano nel corso dell'anno e che per la loro rilevanza incidono sul raggiungimento di uno o più obiettivi. Ovviamente tali eventi devono essere oggetto di valutazione nell'ambito del contesto operativo (come è avvenuto per il covid/19).

Stante ciò, si è dell'avviso che tale punteggio possa essere coerentemente stabilito in punti da 0 a 4.

3) la "strategicità degli obiettivi" (attinente alla Performance organizzativa di ente) è oggetto di valutazione con attribuzione fino a punti 20 e tale può rimanere.

Riassumendo:

1. La valutazione obiettivi assumerebbe il punteggio max. di 40 punti ;
2. La valutazione dei comportamenti rimarrebbe al punteggio max. di 36 punti ;
3. La valutazione del contesto operativo assumerebbe il punteggio max di 4 punti ;
4. La valutazione della strategicità degli obiettivi rimarrebbe al punteggio max. 20 punti.

TOTALE PUNTEGGIO 100/100

Il Nucleo evidenzia, infine, che il criterio vigente ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato (nessuna retribuzione fino a 50 punti, 70% fino a 84 punti e 100% da 85 a 100 punti) non rispecchia il principio generale di differenziazione (principio previsto anche nel CCNL della Dirigenza Area funzioni locali 2016-2018), per il fatto che il Dirigente o riceve il 70% dell'indennità di risultato o riceve il 100% (con un salto del 30% da una fascia all'altra).

Il Nucleo ritiene, invece, che sia più rispondente creare 4 fasce progressive (70%, 80%, 90%, 100%).

Tanto si prospetta per la valutazione dei dirigenti relativa al 2022.

CONCLUSIONI

Il Nucleo si sofferma a considerare la difficilissima situazione in cui versa l'ente in termini economico-finanziari, il ridotto numero di figure dirigenziali, il continuo assottigliarsi di forze lavorative con particolare riferimento alle categorie intermedie.

Valuta inoltre le conseguenze del COVID.

Giunge alla conclusione che tutte queste circostanze vanno ad influenzare gli ambiti organizzati e tutti i procedimenti connessi.

Registra poi l'impegno profuso dalle direzioni per il raggiungimento degli obiettivi assegnati-

Con riguardo, poi, al funzionamento complessivo del Sistema, il Nucleo non può che esprimere un giudizio nel complesso positivo, trovandolo adeguato e rispondente, anche se occorre, come sopra detto, aggiornarlo alle novità normative introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017.

Ritiene di segnalare all'Amministrazione, in aggiunta a quanto contenuto nel corpo della relazione, l'utilità di migliorare i sistemi di comunicazione/relazione con i cittadini (ex art. 7 D. Leg.vo n. 74/2017) e di accrescere il coinvolgimento dei portatori d'interesse nel ciclo di gestione.

Vibo Valentia, 30/06/2021

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Salvatore Scarano - Presidente-

Dott.ssa Manuela Romanò - Componente-

Avv. Romana Lorenzo - Componente-

