



COMUNE DI CODIGORO (FE)

***Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei
controlli interni e sull'attestazione degli obblighi
relativi alla trasparenza e all'integrità
(art. 14, comma 4, D. Lgs. n. 150/2009)***

***Organismo indipendente di valutazione monocratico
Dott. Graziano Pesaresi***

PREMESSA

La presente relazione¹ redatta dall'Organismo Indipendente di valutazione (OIV)², monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Codigoro riferito all'anno 2020 con la finalità di evidenziare criticità, punti di forza e proposte di miglioramento. Le valutazioni e i riferimenti in essa contenuti si basano sulla lettura dei documenti prodotti dal Comune nonché sulle risultanze delle attività di verifica riscontrate alla luce delle indicazioni delle delibere ANAC (già CIVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013 e delle Linee guide del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017.

La relazione ha lo scopo di acquisire risultanze sugli ambiti riferiti alla performance organizzativa, alla performance individuale, all'attuazione del ciclo della performance, all'utilizzo dei sistemi premianti e all'utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

Il monitoraggio su tali ambiti è preceduto da un'analisi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ordine alla sua adeguatezza rispetto alla normativa vigente, del Sistema dei controlli interni e dell'attuazione del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

A) IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito Sistema) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 27/05/2014 disciplina le fasi e le modalità di gestione del ciclo della performance e le modalità applicative di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale in applicazione dei principi del D. Lgs. n. 150/2009.

La performance organizzativa è misurata con riferimento agli obiettivi annuali attribuiti dall'Ente alla ripartizione organizzativa apicale (settore) e riguardano le attività ordinarie e progettuali di rispettiva competenza. La media della performance organizzativa di tutti i settori determina la performance organizzativa di ente.

La performance individuale è misurata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo\individuali nonché al grado di copertura del ruolo, rilevato attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi, delle capacità e delle competenze professionali espresse.

Considerate le proprie dimensioni, l'Ente non ha una Struttura Tecnica Permanente. L'OIV ha pertanto valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti attraverso l'analisi della documentazione prodotta dagli uffici e il confronto con gli uffici e con i dirigenti.

La misurazione e la valutazione della performance è inoltre preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati. Tali premi si inquadrano nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare, insieme agli altri elementi, la retribuzione di ciascun dipendente. I premi spettanti a ciascun dipendente sono pertanto correlati ai risultati della performance organizzativa e al merito individuale quale performance individuale. L'esito della valutazione ha costituito il parametro per la corresponsione dei compensi connessi alla performance (retribuzione di risultato nel caso dei dirigenti, premi di produttività, nel caso del personale non

¹ Relazione redatta ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009.

² L'attuale OIV è stato nominato nella persona del Dott. Graziano Pesaresi con decreto n. 1 del 29/01/2020 del Sindaco del Comune di Codigoro.

dirigente) in base ai criteri contenuti nei CCNL e nei Contratti Collettivi integrativi relativi all'esercizio di interesse.

B) IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il controllo sulla regolarità amministrativo-contabile degli atti è svolto dal Segretario generale sulla base del Regolamento approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 25/01/2013, predisposto in forza dell'art. 3 comma 2 del D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2012, ed in particolare dell'articolo 10 che disciplina il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva. Per l'anno 2020 il controllo successivo di regolarità amministrativo contabile degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.) ha riguardato il 5% degli atti determinativi dirigenziali per ogni singolo settore estratti a sorte.

L'OIV ha ricevuto l'esito dei controlli effettuati dal Segretario generale e prende atto della sostanziale conformità e correttezza degli stessi alle disposizioni normative.

Il controllo degli equilibri finanziari è svolto dal dirigente dei Servizi finanziari con riguardo alla gestione di competenza, alla gestione dei residui e alla gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario.

Il ciclo della performance risulta integrato e oggetto di raccordo con gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa, con il controllo svolto nell'ambito della trasparenza e prevenzione della corruzione e con la verifica del rispetto di altri adempimenti posti a garanzia della "conformità" dell'azione amministrativa a norme di carattere generale e trasversale che ne attestano lo stato di "salute" organizzativo e finanziario. Tale conformità contribuisce alla realizzazione della performance organizzativa dell'Ente e concorre anche alla valutazione della performance annuale dei dirigenti, come previsto dalle vigenti norme.

Per il 2020 l'OIV ha quindi preso atto dell'avvenuto rispetto da parte dell'Ente dei seguenti obblighi\adempimenti come relazionato dai rispettivi responsabili:

N.	adempimento	Soggetto responsabile del controllo	Consuntivo 2020
1	mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi (art 2 c. 9 legge 241/1990 nel testo vigente)	Segretario Generale	Tutti i provvedimenti sono stati emanati nei termini
2	controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti e dei procedimenti (DL n. 174/2012)	Segretario Generale	adempito
3	attuazione degli adempimenti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (legge 190/2012 art 1 c. 14)		adempito
4	mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art 46 D. Lgs. 33/2013)	Segretario Generale Responsabile della Trasparenza	Adempito nei termini
5	- sanzioni del codice di comportamento e degli altri illeciti disciplinari (art. 1 c. 44 legge 190/2012 vedi anche Delibere CIVIT 5/2013) - controllo presenze - D. Lgs. 165/2001 utilizzo lavoro flessibile (art. 36 co. 3) e utilizzo co.co.co (art. 7 co. 5)	Responsabile del Personale	- Non si sono rilevate infrazioni al codice di comportamento o al codice disciplinare. - Il controllo delle presenze è regolarmente avvenuto tramite rilevazione automatizzata registrata mediante il passaggio, in entrata ed in uscita, del tesserino magnetico personale (Badge). Non si sono rilevate infrazioni da parte del personale dipendente. - Incarichi di lavoro a tempo determinato: nr. 1 dirigente servizi amministrativi art. 110 c. 1 TUEL

			267/2000 nr. 1 dirigente servizi finanziari art. 110 c.2 TUEL 267/2000 nr. 1 segreteria sindaco art. 90 TUEL 267/2000 Gli incarichi di cui sopra termineranno alla scadenza del mandato del Sindaco. Non sono state attivate altre forme di lavoro flessibile (TAB. T2 del Conto Annuale). Non vengono utilizzati co.co.co.
6	Approvazione Accordo fondo risorse decentrate entro l'anno solare	Segretario Generale Responsabile del Personale	Siglato accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate entro il 2020 (pre-intesa in data 16/12/2020; sottoscrizione in data 23/12/2020)
7	D. Lgs n.192/2012 rispetto termini pagamento fatture fissato in 30 giorni	Responsabile Servizio finanziario	Termini rispettati.
8	Rispetto equilibri di bilancio	Responsabile Servizio finanziario	Il bilancio è in equilibrio.
9	D. Lgs. n. 179/2016 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) Transizione digitale: garantire gli adempimenti della digitalizzazione dell'amministrazione.	Segretario Generale Responsabile della transizione al digitale	<i>Il Responsabile per la transizione alla modalità digitale ha coordinato le attività ed i progetti per una più efficace erogazione dei servizi in rete a cittadini imprese. A tal fine, nell'ambito dell'obiettivo strategico di PdO "1.1 Digital divide, alfabetizzazione e servizi online", nel primo trimestre del 2020 è stato eseguito lo "switch off" del vecchio portale istituzionale ed è entrato a pieno regime il nuovo.</i> <i>Contestualmente e durante tutto l'anno 2020 si è proceduto ad attività di miglioramento ed ottimizzazione dell'organizzazione e dell'architettura delle informazioni pubblicate e dei contenuti delle schede dei procedimenti. Nell'ambito della nuova piattaforma di portale sono state create nuove classi di documenti (appalto, concorso, avviso pubblico, persona) per la gestione dinamica di vari tipi di informazioni. E' stato affidato ad un soggetto esterno un servizio di verifica di accessibilità ed usabilità del portale istituzionale che ha permesso di individuare una serie di azioni per migliorare la fruibilità delle informazioni pubblicate, anche da parte di cittadini disabili, da svolgersi nel corso del 2021. È stata completata la messa in produzione e raggiunta la piena operatività della piattaforma dei pagamenti del Comune di Codigoro integrata con SPID e PagoPA, ed i programmi gestionali in uso all'Ente. Sono stati predisposti e pubblicati nuovi servizi online per l'invio di istanze, integrati con SPID, e contestualmente riorganizzati i processi di gestione del backoffice dell'istanza. I pagamenti, se previsti, possono essere effettuati tramite la piattaforma già citata. È stata realizzata un'integrazione applicativa tra i software per la gestione delle pratiche di sportello unico edilizia, attività produttive e commercio e quello degli atti amministrativi in modo tale da produrre in modo guidato i testi degli atti di autorizzazione e concessione e la creazione automatica della proposta di atto. È stato attivato un servizio di facilitazione digitale per l'uso dei servizi online predisposti dall'Ente, in videoconferenza.</i>

C) ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LORO INTEGRAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE.

Gli obiettivi nell'area della prevenzione alla corruzione e della trasparenza sono presenti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente: nel DUP sono individuati obiettivi strategici riferiti alla trasparenza così come nel Piano della Performance figura l'obiettivo relativo all'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Nel Piano è definito il modello organizzativo dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione e la distinzione tra i soggetti tenuti all'elaborazione o

trasmissione dei dati e i soggetti cui spetta la pubblicazione degli stessi ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'OIV ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

La tabella ricognitiva, rappresentata dall'Allegato D) si basa sulla responsabilizzazione dei Dirigenti dei Settori nella elaborazione, trasmissione e la pubblicazione dei contenuti previsti dalla legge.

Il monitoraggio della pubblicazione dei dati è attribuito al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza individuato nella figura del Segretario generale che, in ogni momento, può esercitare la propria attività di vigilanza sugli obblighi di pubblicazione. Le attestazioni di avvenuta pubblicazione dei Dirigenti responsabili delle pubblicazioni non sostituiscono le responsabilità di vigilanza stabilite dalla norma.

L'attuazione di tali obblighi, a fine esercizio, non rileva solamente ai fini della relativa attestazione da parte dell'OIV, ma anche e soprattutto come misurazione e valutazione della performance.

Per quanto concerne la pianificazione esecutiva, gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, già definiti nel PTPCT, non trovano puntuale declinazione nel Piano della Performance ma sono richiamati e quindi parte integrante nel perimetro della misurazione della performance. Il grado di attuazione di tali misure, così come pianificate nel PTPCT ed attribuite ai Settori in ragione delle specifiche competenze è monitorato e misurato dal Segretario Generale.

Al di fuori del perimetro della sezione Amministrazione Trasparente opera, in tema di pubblicità legale, l'applicativo "Albo Pretorio online" che si sostanzia in uno spazio informatico, accessibile senza formalità, nel quale sono pubblicati i documenti relativi ad atti e provvedimenti che, in base alla normativa vigente o per scelta dell'Amministrazione, devono essere resi potenzialmente conoscibili a chiunque.

Allo stato non è ancora disponibile un sistema che renda integralmente praticabile l'accesso civico online. Attualmente è possibile scaricare il modulo per l'esercizio dell'accesso civico.

La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale è avvenuta attraverso il caricamento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito da parte dei rispettivi responsabili individuati nel Piano Triennale per la Trasparenza Prevenzione e Corruzione. La procedura si è confermata utile al coordinamento e all'organizzazione del flusso di comunicazione dei dati destinati alla pubblicazione.

In data 29/06/2021 questo OIV ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi al 31/05/2021 senza aver riscontrato aspetti di particolare criticità. L'Ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'OIV ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

D) IL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Ente ha avviato il ciclo della performance nell'anno 2020 sulla base dei seguenti documenti:

- documento unico di programmazione (DUP) 2020/2022, approvato con deliberazione n. 72 del 20/12/2019 del Consiglio Comunale;
- Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2020 e il Bilancio Pluriennale 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 80 del 20/12/2019;
- P.E.G. per l'esercizio finanziario 2020 e pluriennale 2020/2022 limitatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 04/01/2020;
- P.E.G., Piano degli obiettivi e Piano della performance 2020/2022, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 29/01/2020 successivamente aggiornata con deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 16/12/2020;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVAP) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 27/05/2014, adeguato ai principi del D. Lgs. n. 150/2009.

Sulla base delle priorità e delle linee di programmazione del DUP, riprese nel P.E.G.\ piano degli obiettivi e nel Piano della performance, stati individuati sia gli obiettivi specifici, aventi carattere strategico nonché trasversale rispetto alla ripartizione organizzativa, sia gli obiettivi operativi annuali, assegnati ad ogni settore. Per la maggior parte, essi sono definiti in continuità con la programmazione precedente, in quanto rappresentativi delle principali funzioni che il Comune esercita e riferiti allo svolgimento delle attività tipiche.

Gli obiettivi appaiono conformi agli indirizzi emanati dall'organo di indirizzo politico e al contesto normativo di riferimento, nonché coerenti con la missione istituzionale. Per quanto riguarda i settori di staff gli obiettivi sono volti al miglioramento dell'organizzazione interna e dei sistemi informativi nonché all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il ciclo della performance per l'anno 2020 si è sviluppato nel rispetto delle fasi e dei documenti previsti dalla normativa e in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione. La performance 2020 è stata rendicontata nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 approvata dalla Giunta Comunale del Comune di Codigoro con deliberazione n. 80 del 23/06/2021.

E) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo della performance relativo all'anno 2020 è stato compiutamente realizzato e sono stati adottati tutti i documenti di programmazione previsti dalle norme. È stato rispettato il necessario collegamento con il Piano per la prevenzione della corruzione attraverso l'individuazione di obiettivi finalizzati all'adempimento delle misure previste.

In data 26/06/2021 l'Ente ha inviato a questo OIV la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 23/06/2021, integrata dalle risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente non dirigente. Questo OIV, dopo aver svolto le necessarie verifiche sulla base dei report e dei documenti presentati dall'amministrazione, ha validato la relazione il 12/07/2021.

L'OIV ha quindi valutato la rendicontazione dei Dirigenti e ha attribuito il grado di raggiungimento per ciascun obiettivo, evidenziando i risultati raggiunti nonché i relativi scostamenti.

Per l'anno 2020 la percentuale di realizzazione degli obiettivi per ciascun settore, unitamente alla performance organizzativa di ente quale media della realizzazione di tutti gli obiettivi di settore e dell'obiettivo trasversale, è stata la seguente:

ambito organizzativo	n. obiettivi 2020	% realizzazione
Ente	1	100 %
servizi di staff \ segreteria generale	14	92,9 %
1° settore area amministrativa	17	95 %
2° settore area servizi finanziari	4	95 %
3° settore area tecnica	4	100 %
Performance organizzativa di ente (media della performance organizzativa di tutti i settori e dell'obiettivo intersettoriale)	40	94,9 %

F) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per il ciclo della performance 2020 è stato seguito il criterio previsto dal Sistema di valutazione, secondo il quale, gli obiettivi operativi assegnati ai settori con il Piano della performance si intendono assegnati ai relativi responsabili e ai collaboratori. Il Sistema di misurazione e valutazione utilizzato dall'Ente prevede che il punteggio attribuibile a ciascun obiettivo è pari a 100.

Riguardo all'esito della valutazione della performance individuale si riferisce che, pur attestandosi su livelli piuttosto alti, come si evince dalle tavole esplicative di seguito riportata, è stato rispettato un adeguato grado di differenziazione fra i valutati.

Per la valutazione della performance individuale del personale delle categorie B, C, D, il Sistema prevede la valutazione dei seguenti elementi:

area risultati	Specificazione del criterio di valutazione	Punti max.
Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali	Valutazione apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa	25
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	Realizzazione delle attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza	25
Area comportamenti organizzativi	Descrittori	Punti max.
LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE	Collaborazione interfunzionale	10
	Flessibilità	5
DI RELAZIONE	Gestione della comunicazione	5
	Gestione della relazione	5
DI REALIZZAZIONE	Tempestività	5

	Accuratezza	5
PROFESSIONALI	Sviluppo e condivisione della conoscenza	10
	Analisi e soluzione dei problemi	5
	totale scheda	100

Il meccanismo di assegnazione dei punteggi prevede l'utilizzo di apposite schede su file word. Nell'area "risultati" si valuta il grado di realizzazione specifici obiettivi di gruppo o individuali e il contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Nell'area "comportamenti organizzativi" si valutano i comportamenti espressi in relazione a specifici descrittori valutati con un punteggio in scala da 1 a 5. Il personale viene valutato dal dirigente della struttura di appartenenza e, se ne ricorra il caso, sentito il parere del responsabile del servizio cui è assegnato. In base al Sistema i target annuali da raggiungere nei vari ambiti di valutazione sono essere resi noti entro oltre il 31 marzo di ciascun anno.

Di seguito vengono dettagliati i report riepilogativi delle valutazioni 2020 effettuate dai dirigenti in applicazione del Sistema, evidenziando la differenziazione dei giudizi.

CAT.	n.	MIN.	MEDIA	MAX
B	13	85	88	93
C	34	84	89,9	96
D	13	87	92,5	98
Tot.	60	84	90,0	98

Settore	n.	MIN.	MEDIA	MAX	DEV. ST. ³
servizi di staff \ segreteria generale	9	84,0	90,7	97,0	4,6
1° settore area amministrativa	24	87,0	91,4	98,0	2,8
2° settore area servizi finanziari	8	86,0	89,8	95,0	3,7
3° settore area tecnica	19	85,0	88,2	90,0	1,5
Tot.	60	84,0	90,0	98,0	3,18

Tenuto conto della performance organizzativa di settore e del grado di differenziazione dei giudizi, è stata effettuata la valutazione della performance dei dirigenti sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede la valutazione dei seguenti fattori:

1. 40 punti per la realizzazione degli obiettivi relativi all'ambito di diretta responsabilità, misurata attraverso gli indicatori di performance;
2. 10 punti Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate

³ La deviazione standard è un indice statistico che evidenzia lo scostamento medio delle valutazioni dalla media dei punteggi; tanto è più alto l'indice quanto più sono differenziate le valutazioni

3. 10 punti Raggiungimento di specifici obiettivi individuali, tra i quali la realizzazione di obiettivi correlati alla prevenzione della corruzione trasparenza e regolarità amministrativa dell'attività dell'Ente (Risultato report controlli interni);
4. 40 punti Comportamenti organizzativi: problem solving, contributo organizzativo e capacità di gestione delle risorse umane, integrazione personale nell'organizzazione, capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Relativamente ai fattori 1 e 2 l'OIV attribuisce il punteggio sulla base delle risultanze del monitoraggio degli obiettivi di Ente e di Settore.

Al fattore 3 è stato valutato il grado di realizzazione degli obiettivi correlati alla prevenzione della corruzione trasparenza e regolarità amministrativa oltre che il rispetto di adempimenti\obblighi previsti dalle norme il cui esito è contenuto nella Relazione sulla performance 2019.

Al fattore 4 *comportamenti organizzativi* l'OIV attribuisce i punteggi d'intesa con il Segretario generale.

La valutazione 2020 che ha riguardato tre dirigenti viene di seguito riassunta:

fattori di valutazione	MIN	MAX	MEDIA
F1 obiettivi - 40/100	38	40	38,66
F. 2 contributo alla performance, competenze - 10/100	9	10	9,66
F. 3 specifici obiettivi - 10/100	9	9	9
F. 4 Comportamenti organizzativi - 40/100	35	38	36,33

Nei confronti dei dirigenti il peso degli obiettivi equivale a 50 punti su 100 non perfettamente in linea con l'articolo 9, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 il quale prevede che agli obiettivi sia legata la parte prevalente della performance.

La valutazione è preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati. Tali premi si inquadrano nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare, insieme agli altri elementi, la retribuzione di ciascun dipendente. I premi spettanti a ciascun dipendente sono pertanto correlati ai risultati della performance organizzativa di tipo strategico\operativo che determinano la performance organizzativa e al merito individuale quale performance individuale. L'esito della valutazione ha costituito il parametro ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi alla performance individuale (retribuzione di risultato nel caso dei dirigenti, premi di produttività, nel caso del personale non dirigente), in base ai criteri contenuti nei contratti integrativi relativi all'esercizio di interesse.

G) DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV ha monitorato il funzionamento del sistema della valutazione e della trasparenza e integrità dei controlli interni attraverso l'esame di documenti pubblicati sul sito istituzionale e trasmessi dalle strutture a seguito di specifiche richieste e interlocuzioni con il Segretario generale.

Per quanto riguarda il riscontro sulla performance organizzativa relativa all'anno 2020 i Dirigenti,

utilizzando le stesse schede approvate con il Piano della Performance, hanno indicato, per ciascun obiettivo, il valore dell'indicatore raggiunto a consuntivo descrivendone lo stato di avanzamento. I report contengono una sintesi dell'attività svolta, i valori consuntivi del target nonché, espresso in percentuale, il grado di raggiungimento dell'obiettivo. L'OIV ha analizzato tutte le informazioni contenute nei report, verificando la corrispondenza degli obiettivi realizzati rispetto alle previsioni e richiedendo ai dirigenti, laddove necessario, chiarimenti e specifiche integrazioni.

Tali report con la relativa documentazione concorrono alla valutazione della performance individuale dei dirigenti unitamente alla valutazione delle competenze e dei comportamenti, ai fini della erogazione della retribuzione di risultato.

H) INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO

Date anche le dimensioni, l'Ente non ha implementato una infrastruttura dedicata a supporto del funzionamento del ciclo della performance. La strumentazione informativa-informatica utilizzata dall'Ente a supporto del processo di misurazione e valutazione della performance consiste nell'utilizzo dei tradizionali applicativi per la scrittura di documenti e per fogli di calcolo opportunamente strutturati per permettere la descrizione degli obiettivi e il calcolo del grado di realizzazione degli obiettivi.

I) UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

In relazione al quadro complessivo emerso, l'OIV formula le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. prestare maggiore attenzione nella fase di descrizione degli obiettivi operativi annuali per migliorare l'aspetto della comunicazione e la valenza informativa, utilizzando indicatori di risultato maggiormente pertinenti, significativi e misurabili che apprezzino il risultato raggiunto non solo sotto il profilo della tempistica, ma anche della quantità, qualità ed efficacia di realizzazione;
2. procedere all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il D. Lgs. 75/2017 che ha modificato e integrato il D. Lgs 150/2009 introducendo:
 - a. la disciplina della valutazione negativa ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare (art.3 comma 5-bis) definendo, ad esempio, una soglia di punteggio minima (all'interno della scala di valutazione definita nel Sistema stesso) al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa;
 - b. sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati (art. 19 e Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica sulla valutazione partecipativa n. 4/2019) al fine di monitorare e verificare il rispetto di determinati standard quanti-qualitativi previsti da regolamenti, impegni contrattuali o carte dei servizi o il grado di rispondenza di determinate attività e servizi alle attese dei cittadini e/o utenti. La valutazione partecipativa deve promuovere l'integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o degli utenti in modo tale che le informazioni raccolte a valle del processo di partecipazione rappresentino presupposto essenziale per la programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati;

- c. Aggiornare i criteri di valutazione in particolare per quanto riguarda la valutazione della performance dei dirigenti e delle posizioni organizzative assegnando la parte prevalente del punteggio alla realizzazione degli obiettivi (art. 9);

A tal fine il 9/01/2022 questo OIV ha formulato una proposta di miglioramento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, da applicare a partire dall'anno 2022, riguardante sia la metodologia di descrizione degli obiettivi e degli indicatori per il piano della performance, sia il sistema di valutazione della performance dei responsabili.

3. Aggiornare annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance come atto preliminare all'avvio del ciclo della performance, sottoponendolo a parere preventivo vincolante dell'OIV (art.7);
4. Introdurre una fase di monitoraggio infrannuale sullo stato di avanzamento degli obiettivi in modo da poter intervenire tempestivamente nel caso di scostamenti rilevanti rispetto alla programmazione;
5. In occasione del monitoraggio degli obiettivi di performance si raccomanda di inserire un monitoraggio infrannuale volto a verificare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, inserendo l'esito di tale monitoraggio come obiettivo del settore e del dirigente.

L'Organismo indipendente di
valutazione

Dott. Graziano Pesaresi

(firmato digitalmente)