

COMUNE DI PELAGO

**PROPOSTA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEI RESPONSABILI DI
SETTORE CON INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

ANNO 2024

Al fine di contestualizzare l'analisi si analizza e 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 mette in evidenza che gli strumenti di programmazione attualmente in uso negli Enti Locali rispondono alla *ratio* della riforma. In particolare, il DUP, il PIAO 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.

Nello specifico, in riferimento al Comune di Pelago, tenuto in conto delle dimensioni organizzative dell'Ente, l'attuazione del ciclo della performance non presenta criticità.

In dettaglio, per l'anno 2024 l'Ente ha provveduto all'approvazione del DUP Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026, con Delibera Consiglio Comunale n. 36 del 26 luglio 2023.

Successivamente è stato approvato il PIAO con delibera della Giunta comunale n. 10 del 30 gennaio 2024 - integrato e modificato con la deliberazione con le successive deliberazioni della Giunta comunale 42/2024; 54/2024 e 75/2024 - che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Responsabili dei Servizi, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente. Risulta pertanto rispettata l'integrazione tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione, in un'ottica di semplificazione, e l'orientamento al Valore Pubblico, inteso quale miglioramento del livello di benessere dei destinatari dei servizi pubblici.

Inoltre, tenuto conto che il DUP è oggetto di approvazione da parte del Consiglio Comunale, organo elettivo rappresentativo della cittadinanza, si sottintende non solo un coinvolgimento quanto una formale condivisione con gli stakeholder.

Rispetto all'attività di programmazione il Nucleo di Valutazione non entra ovviamente nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione, ma si limita a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi.

In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata fondamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", conferendo pertanto un ruolo determinante agli attori della gestione, vale a dire ai Responsabili

Relativamente al rispetto dei tempi, si certifica il rispetto delle ordinarie scadenze (Piano performance entro 31/01) previste per la definizione degli atti programmatori.

Riguardo agli obiettivi individuati, si riscontra, in primo luogo, il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane.

Si ritiene inoltre che gli obiettivi siano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target utili per la misurazione dello stato di realizzazione coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g). Si constata che la definizione degli obiettivi è completa di pesatura, che ha determinato le priorità assegnate a ciascun Responsabile.

In ottica di miglioramento, si suggerisce di raffinare la definizione di indicatori che non si limitino a misurare il conseguimento del processo ed i relativi tempi, ma siano in grado di apprezzare l'effettivo conseguimento delle finalità insite negli obiettivi, in un'ottica mirata a sviluppare il valore pubblico

Per quanto riguarda l'originaria previsione normativa di 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. Considerando tuttavia la scelta fatta dall'Ente di svolgere l'attività valutativa in forma associata, si potrebbe ipotizzare una comparazione tra gli enti appartenenti alla convenzione di alcuni dati selezionati, previa condivisione ed omogeneizzazione della modalità di costruzione dei dati.

Si ritiene utile rappresentare che, in linea generale, l'attività gestionale del 2024 non ha riportato criticità e non si sono registrate anomalie nella utilizzazione degli strumenti delle assunzioni flessibili.

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.

In particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione, frutto di un'attività congiunta con gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, questo risulta adeguato alle dimensioni del Comune di Pelago e consente l'effettiva misurazione degli obiettivi assegnati e una conseguente differenziazione

delle valutazioni. In ottica di miglioramento, relativamente alla valutazione di standard dell'attività ordinaria, attualmente prevista dal Sistema, si ribadisce la necessità di perfezionare la definizione di indicatori significativi per l'analisi dei livelli di qualità dei servizi erogati, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire.

In alternativa, tenuto conto che tale previsione è disattesa da diversi anni, si invita a verificare la necessità di mantenere tale ambito di valutazione nel sistema ed eventualmente apportare delle modifiche al sistema di valutazione in modo da renderlo coerente con quanto effettivamente preso in esame in fase di valutazione, anche al fine di semplificare il sistema per non aggravare l'operatività e la gestione ordinaria, considerata l'assenza di una struttura tecnica di supporto dedicata a questa attività.

Rispetto degli obblighi di pubblicazione

In attuazione dell'art 4, lettera f) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 il Nucleo di Valutazione monitora, tra l'altro, il funzionamento del sistema della trasparenza.

In merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione pubblicata annualmente, nella quale si provvede a mettere in evidenza eventuali incomplete pubblicazioni. Per l'anno 2024 gli scostamenti rispetto ai dati ottimali sono stati evidenziati nel campo note della Griglia.

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 Pelago, il Sistema di valutazione attualmente vigente, contenente la metodologia valutativa per i Responsabili dei Settori e per i dipendenti è stato adottato con Delibera della Giunta comunale n. 68 del 28.06.2011

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 il "raggiungimento del risultato dell'Ente", è dato dal grado di raggiungimento reale medio ponderato degli obiettivi definiti a livello di ente.

La valutazione avviene considerando la media dei punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi assegnati attraverso il PIAO.

Retribuzione di Risultato attribuita per Risultato dell'Ente										
N.	Struttura	Numero obiettivi	Tipologia			Peso Complessivo Obiettivi	Peso Relativizzato	% Relativiz. Raggiungimento Reale Obiettivi	% Relativiz. Retribuzione Obiettivi Struttura	Punteggio
			Strategico	Innovazione						
1	Urbanistica	3	2	1		39,00	0,09	61,51%	95,00%	0,05
2	Affari Generali	6	0	6		110,00	0,24	91,82%	100,00%	0,22
3	Edilizia	3	0	3		51,00	0,11	100,00%	100,00%	0,11
4	Polizia Municipale	5	1	4		93,00	0,20	100,00%	100,00%	0,20
5	Lavori Pubblici	4	4	0		52,25	0,11	100,00%	100,00%	0,11
6	Finanziario	6	6	0		110,00	0,24	100,00%	100,00%	0,24
Punteggio totale							451,24		su	455,25
Totale							94,73%			

La Performance di Ente è risultata pari al **94,73%**.

b. La valutazione della performance dei Responsabili di Settore

La valutazione della performance dei Responsabili con incarichi di Elevata Qualificazione avviene in funzione di quattro componenti:

Componenti	Punteggio massimo
Risultato dell'Ente	10 punti
Risultato individuale	30 punti
Andamento dell'attività ordinaria	20 punti
Comportamento organizzativo	40 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

Per quanto attiene il Risultato individuale, 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 avvalendosi della consuntivazione da parte dei Responsabili degli indicatori.

In seguito il Nucleo ha proceduto a formulare la proposta di valutazione prendendo in esame i valori misurati e tenendo conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento oppure lo scostamento tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti

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.

Infine si mette in evidenza che per l'anno 2024 i tempi medi di pagamento sono obbligatoriamente rilevanti nella valutazione dei Responsabili. Il Nucleo, pertanto, come previsto dall'art 4 bis comma2 del DL 13/2023 ha preso atto dei dati relativi alla tempestività dei pagamenti delle fatture (pubblicati in amministrazione trasparente e nella piattaforma PCC) ai fini dell'applicabilità dell'eventuale decurtazione.

Si dà atto che il dato annuale risultante dalla PCC risulta pari a **-11,56** **pertanto pienamente positivo e conseguentemente** si ritiene di non effettuare alcuna decurtazione.

Si ricorda che la circolare RGS del 9 aprile 2024, n. 17 al paragrafo 4 recita:

"La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall'organo di revisione, mentre è demandato agli organismi/nuclei di valutazione il controllo sulla retribuzione di risultato la cui erogazione deve essere subordinata al rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione. "

I dati, laddove non già certificati, dovranno essere verificati dall'organo di revisione prima della effettiva liquidazione delle indennità di risultato

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:

- a) Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori
- b) Clima organizzativo interno
- c) La gestione del tempo
- d) Rispetto delle regole e semplificazione procedurale
- e) Promozione e gestione del cambiamento (innovazione tecnologica e organizzativa)
- f) Attuazione del controllo di gestione
- g) Integrazione e interfunzionalità
- h) Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)
- i) Concreta espressione delle competenze e dei comportamenti necessari per l'efficace attuazione del programma di mandato del Sindaco e degli specifici indirizzi di governo formulati.

In merito al comportamento organizzativo si prendono a riferimento in primo luogo le indicazioni espresse dal Segretario Comunale e da Sindaco, in quanto soggetti presente nella quotidianità dell'azione amministrativa. Si prende altresì atto dei risultati dei controlli interni e del monitoraggio del lavoro flessibile, dei quali si è tenuto conto per esprimere la valutazione in merito al fattore "rispetto delle regole senza formalismi eccessivi".

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito illustrata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di servizio titolare di elevata qualificazione.

Si allegano le singole schede di valutazione.