NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE
Comune di Lozzo Atestino

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ispirati dai principi enunciati dal D.L.vo n. 150/2009 e s. m. ed i., valevoli per gli Enti Locali, il Nucleo relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

3. Valutazione annuale delle Posizioni Organizzative, dei dipendenti comunali e del Segretario Comunale.

La presente relazione, infatti, intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2019, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
La strutturazione del Piano delle perfomance del Comune di Lozzo Atestino si era posto l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune.
(Il piano della perfomance, secondo la precitata impostazione, e accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.L.vo n. 33/2013).

La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Partendo dal presupposto che l'art. 10 del D.L.vo n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessita di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici e coordinando tra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.L.vo n. 267/2000, il Comune di Lozzo Atestino ha optato per una soluzione semplificata scegliendo di integrare, valorizzare e correlare tra loro i vari documenti programmatici dell'Ente in quanto gli stessi appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle performance, senza dimenticare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale dei singoli titolari di posizione organizzativa e che, in tale ambito, pertanto, il PEG costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare una sorta di contenitore " omnibus" capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatorio e del conseguente controllo.

Questo approccio ha avuto un duplice ed esplicito avallo legislativo; difatti l'art. 169, comma 3-bis del D.L.vo n. 267/2000 (introdotto dal D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012) ha testualmente disposto che "Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione". E inoltre, ancor più recentemente, con l'art. 10, comma 3 del D.L.vo n. 33/2013 che, testualmente, parla "di Piano della performance ed analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali".

In tale assetto, questo organismo, ha ritenuto coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Perfomance i seguenti provvedimenti, costituenti il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

-Documento Unico di Programmazione 2019-2021– approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 17 del 26.07.2018, Bilancio di Previsione 2019-2021 approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 32 del 28.12.2019;

-Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 in data 24/01/2019;

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 22/12/2011, è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione;

-Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: questo organismo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2019 nonchè alla conseguente assegnazione di valore e "peso" in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi e stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale nella predetta Deliberazione di G.C. n. 75/2011.

-Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.

-Consuntivazione del Piano della Performance: questo organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa, da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

-Valutazione conclusiva: questo organismo, ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO stesse.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Comune di Lozzo Atestino si e dotato di un apposito Piano triennale della Trasparenza e dell'Integrita approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 in data 12/02/2019, esecutiva ai sensi di legge.

La relativa Sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito", presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2019, è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

Si segnala che, anche durante i primi mesi di quest'anno, la Sezione "Amministrazione trasparente" risulta in aggiornamento in attuazione dei dettami contenuti nel D.L.vo n. 33/2013.

Valutazione annuale delle Posizioni Organizzative, dipendenti comunali e Segretario comunale.

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne è certificato ai sensi del vigente CCNL 2016-2018, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la vigente metodologia comunale di valutazione, questo organismo ha:

- Visionato ed esaminato le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;

– Effettuato la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede approvate ed a disposizione agli atti.

In forza di ciò, è stato espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dalle Posizioni Organizzative ed e stata proposta l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Segretario Comunale

La valutazione annuale del Segretario Comunale è stata effettuata dal Sindaco.

Conclusioni per l'anno 2019 ed orientamenti per l'anno 2020

Si da atto che durante l'anno 2019 sono state applicate ed attuate diverse delle indicazioni effettuate da questo organismo, in sede di Relazione della performance 2019, con particolare riferimento alla pesatura degli obiettivi assegnati alle strutture dell'Ente, alla rilevazione del benessere organizzativo dell'Ente ed alla sperimentazione di percorsi di rilevazione della cd. "customer satisfaction"

Per l'anno 2020, oltre a proseguire su tal percorso, si suggerisce un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative in tema di trasparenza (D.L.vo n. 33/2013), controlli interni (Legge n. 213/2012) , prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012) e riassetto degli strumenti programmatori del Comune (D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012 e D.L.vo n. 33/2013)

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

COMUNE DI LOZZO ATESTINO (Prov. PADOVA)

Il nucleo di valutazione
- Dott. Giorgio Ranza -