

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - NUCLEO DI VALUTAZIONE  
del  
**Comune di Aradeo**  
(Provincia di Lecce)

Al Sig. SINDACO  
del Comune di ARADEO

Il sottoscritto Dott. Ugo Grassi, nato a Galatina (LE) il 03/04/1974, dottore Commercialista e Revisore contabile, con studio in Aradeo (LE) alla P.tta Indipendenza n°16, iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Lecce al n°2427, comunica, con riferimento all'anno **2020**, di depositare in allegato alla presente per le Aree di detto Comune quanto segue:

- I. la *relazione relativa alla valutazione dei Responsabili di Area* per il 2020;
- II. le griglie di valutazione delle performance relative agli *obiettivi strategici comuni per tutti i settori, agli obiettivi di struttura e, infine, agli obiettivi individuali*;
- III. allegati
  - **A** (n.6 relazioni obiettivi singoli responsabili d'Area);
  - **B** (n.6 schede/griglie di valutazione performance).

Distinti saluti,

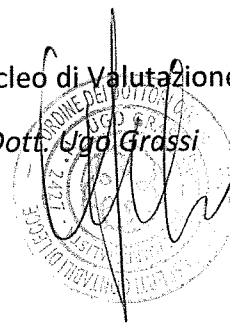
Aradeo, lì 09/08/2021

**COMUNE DI ARADEO**  
Prot. N°0009027 in ARRIVO  
del 09-08-2021

Categoria 3 Classe 6



Il Nucleo di Valutazione,  
Dott. Ugo Grassi



## PREMESSA

Si premette che compito del Nucleo di Valutazione (O.I.V. monocratico) è quello di valutare all'interno dell'Ente i responsabili delle varie Aree e dei loro sottoposti (dipendenti dei vari uffici) nell'esercizio delle loro funzioni/mansioni, verificandone l'operato al fine del perseguimento degli obiettivi riportati nel *DUP* (sezione strategica e operativa, rispettivamente denominate *SeS* e *SeO*) e, spostandosi più in dettaglio, nel *PEG*, in cui sono riportati gli obiettivi *strategici* comuni a tutti i settori, quelli di *struttura* e, infine, quelli *individuali*.

Ai fini della sua valutazione in merito ai suddetti obiettivi e alla misurazione delle performance, l'attività del N.diV. prosegue con la lettura e l'analisi della documentazione prodotta dai responsabili di P.O., sì da poter alla fine esprimere un giudizio e relazionare sulla corretta misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sia sul piano organizzativo che individuale. A tal proposito si ritiene necessario evidenziare che, per una corretta misurazione e valutazione da parte del N.diV. delle *performance*, grande importanza assumono i seguenti ambiti di analisi e osservazione:

- l'Amministrazione in tutte le sue componenti di natura politica e non;
- le varie unità organizzative o aree di responsabilità in cui detta Amministrazione si articola;
- i responsabili (dirigenti) di struttura/area;
- il personale in forza nei vari uffici.

Continuando, il sottoscritto ritiene rilevante e inevitabile fare riferimento a quanto riportato nella deliberazione n°89/2010 del CiVIT, che così recita: *" se appropriamente sviluppato, un Sistema di misurazione può rendere un'organizzazione capace di:*

- *migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;*
- *verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;*
- *informare e guidare i processi decisionali;*
- *gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;*
- *influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;*
- *rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;*
- *incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo."*

Parlando di *sistema* di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, non si può prescindere da quanto stabilito dal D.Lgs. n°150/2009, secondo cui, nella gestione e valutazione delle performance di un ente, è di primaria importanza tenere conto, monitorandoli, dei seguenti punti:

- 1) attuazione di politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze dei cittadini;
- 2) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari (utenti finali e non solo) delle attività svolte dall'Ente e dei servizi da quest'ultimo erogati;

- 3) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione del loro concreto grado di attuazione/perseguimento in rapporto ai tempi, modalità e risorse previsti e attribuiti in fase previsionale;
- 4) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'intera macchina amministrativa, incluse le relative competenze professionali e le capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) razionalizzazione e ottimizzazione nell'impiego delle risorse disponibili e destinate ai vari settori secondo criteri di *efficienza ed efficacia*;
- 6) implementazione quali-quantitativa delle relazioni con l'utenza finale (cittadini) dei servizi erogati, e questo anche con il coinvolgimento di quest'ultimi alla vita amministrativa dell'Ente ai vari livelli;
- 7) cura e attenzione alla qualità e quantità dei servizi messi a disposizione della collettività;
- 8) perseguimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Prima di concludere questa breve premessa, così come dal sottoscritto già riportato nella precedente relazione (anno 2019), un'attenzione particolare e un richiamo specifico sono doverosi e imprescindibili circa l'identificazione, selezione e definizione degli obiettivi, che, così come previsto dall'art.5 del D.Lgs.n°150/2009, perché possano apportare un valido contributo al ciclo di *misurazione della performance* devono necessariamente rispettare determinate peculiarità:

- *rilevanza e pertinenza* rispetto ai bisogni dei cittadini, alla missione istituzionale, a quelle che sono le priorità politiche e agli obiettivi strategici dell'*Amministrazione*;
- *specificità e misurabilità* rispetto all'oggetto dell'indagine per la quale essi sono pensati e ascritti;
- capacità di portare a un concreto e significativo miglioramento nell'erogazione dei servizi alla collettività e agli interventi annessi;
- *determinatezza* dell'arco di tempo di riferimento (l'anno in genere);
- *comparabilità*, ove possibile, con valori standard a livello nazionale e/o internazionale di Amministrazioni similari (per dimensione, natura e struttura);
- *comparabilità* con tendenze di produttività della stessa Amministrazione nei tre anni pregressi;
- *correlazione* per quantità e qualità con le risorse disponibili.

Infine, necessario è il richiamo al D.Lgs.n°74/2017, che, a rettifica del D.Lgs.150/2009, ha ascritto alla "*performance*" un ruolo centrale e nevralgico in quello che è il processo di ammodernamento della *pubblica amministrazione*: la performance, secondo quanto disposto dal D.lgs 74/2017, oltre a essere un importante stimolo per chi opera nel e per l'ente ai tutti i livelli (dalla componente politico-amministrativa, al dirigente, per finire ai dipendenti dei vari uffici) può altresì dimostrarsi un valido supporto affinché l'azione amministrativa sia efficiente ed efficace, e tutto questo a beneficio e miglioramento del grado di soddisfacimento (c.d. *customer satisfaction*) della collettività/utenza. Ed è per questo motivo che l'Ente deve - ovviamente tenendo conto delle risorse umane e finanziarie a sua disposizione - sempre e con il coinvolgimento di tutti coloro che al suo interno operano, dalla componente politica a quella operativa (dirigenti e dipendenti) misurarsi e confrontarsi costantemente con quello che oggi è il *ciclo di gestione della performance*, così da poter essere capace di identificare, misurare e controllare gli obiettivi prefissati.

## SCOPO DELLA RELAZIONE

Premesso che, come già riportato dallo scrivente nella precedente relazione (*Performance 2019*), il ciclo di *gestione della performance*, in tutti i suoi passaggi, così come prescritto dall'art.4 del D.Lgs.n°150/2009, prevede il rispetto dei seguenti punti:

1. definizione e assegnazione obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (il tutto rapportato all'anno precedente);
2. collegamento tra obiettivi e allocazione risorse;
3. controllo/monitoraggio di detti obiettivi durante l'esercizio con eventuali azioni correttive in caso di scostamenti potenzialmente pregiudizievoli o limitativi al fine del loro raggiungimento;
4. misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa (responsabili e dirigenti d'Area-struttura) che individuale (dipendenti dei vari uffici);
5. impiego di sistemi premianti legati a parametri meritocratici (raggiungimento obiettivi concordati nei tempi, modi e con le risorse stabiliti);
6. rendicontazione dei risultati agli organi preposti al controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo non solo a consuntivo ma anche durante l'anno (esempio con cadenza semestrale).

Tutto quanto innanzi premesso, il N.diV. anche per il **2020** è chiamato a monitorare e fare una valutazione di quello che è stato il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance e quello della trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dal Comune di Aradeo, così come previsto dall'art.14 c.4 del Decreto Lgs.n°150/2009 e dalle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ANCI e della CIVIT nonché dallo stesso Regolamento comunale.

Il N.diV. è così investito del compito - in osservanza di quanto stabilito dal suddetto detto D.Lgs. - di monitorare, con riferimento al suddetto Comune, l'intero sistema di valutazione delle performance, della trasparenza e integrità dei sistemi di controllo da questo implementato e adottato, e tutto questo con il solo fine di poter redigere - facendo riferimento alla documentazione prodotta e alle informazioni fornite dai responsabili d'area e del personale in forze presso l'Ente - la relazione annuale ai sensi dell'art.14 c.4 lett.a) del D.Lgs.n°150/2009 e successive modifiche e attestare il rispetto di quelli che sono gli obblighi relativi a trasparenza e integrità delle informazioni e dati relativi all'Ente e all'operato di tutti i soggetti coinvolti al suo funzionamento e gestione, sia quelli di natura politica che tecnico-amministrativa (dirigenti e loro sottoposti).

Nello specifico, nella presente relazione sono riportati i risultati dell'attività di monitoraggio svolta dallo scrivente N.diV. nel corso del 2020 relativamente agli strumenti e alle misure previste dal D.Lgs.150/2009 e successive modifiche da parte del Comune di Aradeo circa:

- misurazione e valutazione della performance;
- sistema di valutazione dei dirigenti e del personale dei singoli uffici;
- integrazione tra diversi sistemi di controllo interno.

Alla luce delle competenze assegnate dalla L.190/2012, dal D.Lgs.n°33/2013 e dal D.Lgs.39/2013, particolare attenzione è stata riservata alle problematiche legate alla *prevenzione e all'anticorruzione*, ambito, questo, sempre più nevralgico e sensibile per le amministrazioni pubbliche ed enti in genere.

Proseguendo nella relazione, si sottolinea che essa si sviluppa in 5 punti:

- 1) *Informazioni generali sulla struttura dell'Ente e sui operatori;*
- 2) *Struttura e funzionamento del sistema di misurazione, monitoraggio e valutazione delle performance;*
- 3) *Procedura di valutazione delle performance;*
- 4) *Esiti della valutazione;*
- 5) *Considerazioni conclusive e suggerimenti sul ciclo/sistema di gestione e valutazione delle performance.*

## **1. Informazioni sull'Ente**

Come nell'anno precedente, con riferimento all'anno oggetto d'indagine, il **2020**, il Comune di Aradeo si presenta con l'**Amministrazione** immutata negli organi e figure/individui chiave, così come gli incarichi/ruoli da quest'ultimi ricoperti. Nello specifico, la situazione è la seguente:

### ❖ L'AMMINISTRAZIONE

- *Sindaco* – Sig. Luigi Arcuti;
- *Giunta Comunale*, così composta:
  - Luigi Arcuti – Sindaco (incarichi: Personale, Patrimonio, Polizia Locale, Protezione Civile / Coc, Sicurezza Urbana)
  - Giorgia Tramacere – Vice sindaco (incarichi: Cultura, Turismo e Promozione del Territorio, Politiche Giovanili, Innovazione)
  - Giovanni Mauro – Assessore (incarichi: Politiche dell'ambiente, Gestione dei Rifiuti, Verde Pubblico, Servizi Cimiteriali, Sanità ed Igiene)
  - Tania D'Acquarica – Assessore (incarichi: Servizi Sociali, Attività Produttive, Sviluppo Economico e Territoriale, Agricoltura)
  - Fernando Guido – Assessore (incarichi: Finanza e Bilancio, Servizi Annonari, Finanziamenti Comunitari)
- *Consiglio Comunale*, così composto:
  - Luigi Arcuti – Sindaco (incarichi: Personale, Patrimonio, Polizia Locale, Protezione Civile / Coc, Sicurezza Urbana)
  - Giorgia Tramacere – Vice sindaco (incarichi: Cultura, Turismo e Promozione del Territorio, Politiche Giovanili, Innovazione)
  - Giovanni Mauro – Assessore (incarichi: Politiche dell'ambiente, Gestione dei Rifiuti, Verde Pubblico, Servizi Cimiteriali, Sanità ed Igiene)
  - Tania D'Acquarica – Assessore (Produttive, Sviluppo Economico e Territoriale, Agricoltura) incarichi: Servizi Sociali, Attività
  - Fernando Guido – Assessore (incarichi: Finanza e Bilancio, Servizi Annonari, Finanziamenti Comunitari)
  - Antonio Musardo – Presidente;
  - Clarissa Guido – Consigliere di maggioranza (incarichi: Tributi, Servizi Informatici e Tecnologici)
  - Franco Papadia – Consigliere di maggioranza (incarichi: Lavori Pubblici, Urbanistica e Pianificazione del Territorio, Edilizia Scolastica, Affari Generali);



- Assunta Barrotta – Consigliere di maggioranza (incarichi: Sport e Associazionismo, Pubblica istruzione, Integrazione sociale, Randagismo);
- Rocco Antonio Conte – Consigliere di minoranza;
- Pierpaolo Maio – Consigliere di minoranza;
- Emanuela Stifani – Consigliere di minoranza;
- ❖ **Le AREE** a loro volta così strutturate e suddivise:
  - *Area 1 “Amministrativa - Affari generali e istituzionali”* – Resp. Gianni Colazzo, questa suddivisa a sua volta nei seguenti uffici:
    - Attività socio assistenziali ed educative, Istruzione (Resp. Dott. Nicola D’Amicis);
    - Commercio e attività produttive (Resp. Gianni Colazzo);
    - Cultura-Biblioteca-Teatro (Resp. Bovino Michele);
    - Demografico-elettorale (Resp. Giovanni Benegiamo);
    - Segreteria generale, Contratti servizi cimiteriali, Protocollo (Resp. Gianni Colazzo).
  - *Area 2 “Finanza e Programmazione-Economato e personale”* – Resp. Dott.ssa Serravezza Maria Antonietta;
  - *Area 3 “LL.PP. e Servizi Tecnici”* – Resp. Ing. Salvatore Donadei;
  - *Area 4 “Edilizia e Urbanistica”* – Resp. Geom. Enzo Inguscio;
  - *Area 5 “Polizia locale e Protezione Civile”* – Resp. Dott.ssa Daniela Casaluci;
  - *Area 6 “Ambiente Ecologia e Servizi Manutentivi Cimitero”* – Resp. Dott. Nicola D’Amicis.
- ❖ **SEGRETARIO**, con funzione assistenza giuridico-amministrativa, riconfermata la dott.ssa Anna Traldi.

Preme sottolineare che:

- l’ordinaria attività amministrativa dell’Ente avviene esclusivamente con risorse umane e mezzi interni, e - ma solo in via residuale e per pochi servizi - con affidamento a terzi esterni (cooperative una società privata) per la gestione dei servizi di *nettezza urbana, pulizia e manutenzione del verde, di mensa scolastica* e, infine, quello di *gestione informazione e trasparenza*;
- il Comune, anche per il 2020, con riferimento a tutte le Aree evidenzia in generale un organico sottodimensionato per sue reali e quotidiane esigenze, con ovvie conseguenze in termini di efficienza ed efficacia dell’operato dei vari uffici e dell’azione amministrativa nel suo complesso, spesso in affanno nel loro operato di tutti i giorni, e questo lo si riscontra soprattutto nelle Aree 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup>, quest’ultime, infatti, presentano un carico giornaliero di pratiche da gestire elevato e spese volte soggette a termini/scadenze stringenti.

Volendo sintetizzare, l’**organico** dell’Comune nel 2020 si compone di n°32 dipendenti, di cui 6 dirigenti e il Segretario.

## **2. Struttura e funzionamento del sistema di misurazione, monitoraggio e valutazione delle performance**

Come per il 2019, il *sistema di misurazione e valutazione delle performance* vigente e adottato dall'Ente è quello statuito e approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°56 del 16/05/2019.

Per quanto innanzi detto e dalle informazioni e dati acquisiti sul *Sistema* in oggetto, lo scrivente, in veste di N.diV., relativamente al **2020**, ritiene comunque doveroso sottolineare quanto segue:

- rispetto al 2019 e agli anni pregressi, i risultati ottenuti si sono rivelati più che soddisfacenti e sicuramente migliori, più completi ed esaustivi; detto *Sistema*, infatti, ha rappresentato un punto di riferimento per l'attività operativa e gestionale dei responsabili d'Area e del personale ad essi sottoposto affinché, avendo ben chiari gli obiettivi, si perseguissero a pieno i risultati pianificati nel **PEG 2020** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°75 del 25/05/2020;
- il *Sistema* si è rilevato sicuramente - anche se meglio poteva essere fatto - valido stimolo per dirigenti/responsabili e loro sottoposti delle varie Aree e uffici del Comune, favorendone così il manifestarsi di un atteggiamento proattivo e un maggior impegno nell'adottare le opportune azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione e all'accrescimento/miglioramento nei modi e tempi di risposta alle esigenze della collettività attraverso servizi erogati a quest'ultima;
- ancora però, nonostante i buoni e incoraggianti risultati/obiettivi raggiunti dal suddetto *Sistema*, si ritiene ci siano ancora i margini affinché questo possa essere migliorato, si d'adeguare sempre di più ai cambiamenti della normativa di settore;
- l'organico del Comune risulta essere seriamente sottodimensionato rispetto a quelle che invece sono le sue reali necessità/incombenze (in quasi tutti gli uffici si opera con personale ridotto) in termini di scadenze e mansioni da ricoprire, oggi aumentate notevolmente rispetto al passato, e non solo quelle giornaliere.

## **3. Procedura di valutazione delle performance**

Le valutazioni e le raccomandazioni conclusive accompagnate dai suggerimenti circa il *Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale* presenti in questa relazione sono giustificate e basate su:

- a) lettura e analisi del *PEG 2020* come da deliberazione della G.C. n°75 del 22/05/2020 e del *Piano degli Obiettivi e delle Performance* per lo stesso 2020 come da deliberazione della G.C.n°86 del 29/06/2020;
- b) comparazione *PEG 2020* e del *Piano degli Obiettivi e delle Performance* con effettivi obiettivi strategici raggiunti (comuni e individuali);
- c) acquisizione e lettura delle relazioni dei singoli responsabili di area su operato/attività del proprio settore e relativi uffici al fine del raggiungimento degli obiettivi concordati/definiti

nel PEG 2020 e del Piano degli Obiettivi e delle Performance (v.alleg. A - Relazioni responsabili area);

- d) coinvolgimento dei Responsabili di P.O. nella compilazione delle schede/griglie di misurazione degli obiettivi raggiunti da ogni area di competenza, con il contributo altresì del personale in forza nei vari uffici delle varie aree;
- e) acquisizione, lettura e analisi delle schede/griglie (v. alleg. B - Griglie/schede di valutazione) di misurazione degli obiettivi strategici comuni a tutte le aree/settori e a quelli individuali (come da PEG 2020);
- f) stesura considerazioni e valutazioni finali su performance organizzativa e individuale e obiettivi raggiunti.

In definitiva, l'attività svolta dal N.diV. si è concretizzata nell'analisi della documentazione e delle informazioni prodotte dagli stessi Responsabili P.O. circa obiettivi convenuti con l'Amministrazione per il 2020 e verifica del loro grado di raggiungimento alla fine dell'anno.

Per il futuro si suggerisce e si ritiene opportuno, se non indispensabile:

- 1) programmare più frequenti momenti di confronto e monitoraggio tra il sottoscritto e i responsabili delle varie Aree (preferibilmente con cadenza almeno semestrale);
- 2) prevedere anno per anno per i responsabili d'Area e ai loro collaboratori un programma di formazione/aggiornamento (anche on-line) su tematiche giuridiche, tecniche e amministrative;
- 3) creazione di una piattaforma informatica integrata e condivisa tra tutte le Aree finalizzata a una più immediata e completa circolazione delle informazioni e dati all'interno dell'Ente.

Si sottolinea che il N.diV., nel suo operato, si limita - non potendo entrare nel merito delle scelte dell'Amministrazione circa l'individuazione e fissazione degli obiettivi strategici e operativi del Comune - a verificare modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi così come definiti dallo stesso PEG e del Piano degli Obiettivi e delle Performance per il 2020.

#### **4. Esiti della valutazione**

Il lavoro che porta alla valutazione del *ciclo della performance* si chiude con la predisposizione e contestuale approvazione della relazione sulla performance da parte dell'Amministrazione comunale, il cui fine è solo e soltanto quello di stabilire e rappresentare come è avvenuta la relativa gestione, descrivendone:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi concordati/definiti e riportati nel PEG di riferimento 2020;
- b) il livello di economico impiego delle risorse, tenuto conto dell'effettivo svolgimento della gestione e delle evoluzioni intervenute nel corso della stessa durante l'anno oggetto d'indagine;
- c) il livello di realizzazione delle attività, nel rispetto dei termini inizialmente previsti e degli indicatori definiti per la misurazione.





Premesso che la valutazione dei responsabili d'area e il personale ad essi sottoposto:

- può assumere i seguenti valori: insoddisfacente, soddisfacente, buono e ottimo;
- che le valutazioni - frutto delle griglie/schede di valutazione compilate e dalle verifiche fatte a campione - posso essere accompagnate da note/rilievi ove necessarie;

con riferimento al **2020**, considerato:

- la lettura e dall'analisi della documentazione di cui al punto precedente, in particolare il PEG 2020 e relativa deliberazione della G.C. di approvazione n°75 del 25/05/2020;
- che le *"Indennità di posizione organizzativa e di risultato 2020"* non hanno subito variazioni rispetto all'anno precedente, poiché riconfermate quelle del 2019;
- le comunicazioni (relazioni d'area e schede/griglie di valutazione) prodotte dai responsabili di P.O.;
- le risultanze dell'intera attività di lettura e analisi della documentazione acquisita/prodotta circa i vari fattori presi come riferimento ai fini della valutazione delle performance dei vari soggetti impegnati nel funzionamento dell'Ente (responsabili d'area e personale addetto presso i vari uffici);
- che il *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* del Comune presenta ancora margini di miglioramento, si pensi ad esempio, la necessità di un sostanziale e formale adeguamento del sistema di gestione della *customer care*: oggi ancora solo parzialmente adeguato e limitato solo all'acquisizione di giudizi da parte dell'utenza attraverso il canale telematico (il sito istituzionale);

il sottoscritto, in qualità di N.diV., ritiene, con ragionevole certezza e salvo errori e/o omissioni, che, per gli **obiettivi** raggiunti nel 2020 dal Comune nelle persone dei suoi responsabili P.O. in relazione al funzionamento dell'intero ciclo della performance, possano essere dati i seguenti giudizi:


- sul *"Sistema di misurazione e valutazione delle performance"*: complessivamente più che buono ma ancora da perfezionare/migliorare;
- sul *"Sistema di valutazione dei Responsabili d'area e personale"*: complessivamente buono, ma anche questo necessita ancora di alcuni adeguamenti;
- sul *"Sistema di controlli interni"*: complessivamente buono, ma da migliorare;
- sulla *"trasparenza"*: complessivamente buono ma con rilievi, anche qui sono ancora necessari ulteriori accorgimenti.



Le valutazioni sull'operato dei singoli responsabili d'Area per il 2020 sono riportate nella tabella sottostante.

NOMINATIVO	INCARICO/RUOLO	AREA DI COMPETENZA	GIUDIZIO FINALE 2020	GIUDIZIO ANNO PREC.	NOTE
<b>Colazzo Gianni</b>	Responsabile Area-1	AA.GG.	BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	Anche per il 2020 significativi passi avanti sono stati fatti per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e questo nonostante la carenza di personale.
<b>Serravezza Maria Antonietta</b>	Responsabile Area-2	Finanza e Programmazione-Economato e Personale	PIU' CHE BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	La responsabile, come per l'anno precedente, ha dimostrato grande impegno, competenza e professionalità al fine del perseguimento degli obiettivi del 2020, e questo nonostante la carenza di organico. Obiettivi raggiunti.
<b>Donadei Salvatore</b>	Responsabile Area-3	LL.PP.	PIU' CHE BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	Obiettivi raggiunti. Possibili margini di miglioramento.
<b>Inguscio Lorenzo</b>	Responsabile Area-4	Urbanistica	PIU' CHE BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	Obiettivi raggiunti.
<b>Casaluci Daniela</b>	Responsabile Area-5	Polizia municipale e Protezioni Civile	PIU' CHE BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	Obiettivi raggiunti e questo nonostante carenza di personale. Grande impegno, competenza e professionalità al fine del perseguimento degli obiettivi del 2020.
<b>D'Amicis Nicola</b>	Responsabile Area-6	Ambiente ed Ecologia	PIU' CHE BUONO-obiettivi raggiunti	BUONO-obiettivi raggiunti	Obiettivi raggiunti.

Lo scrivente ritiene doveroso evidenziare lo sforzo e l'impegno profusi da tutti i responsabili delle varie Aree e loro sottoposti per il perseguimento degli obiettivi delle performance 2020 fissati, e tutto questo nonostante la carenza di personale in diverse Aree rispetto ai compiti/funzioni ad esse attribuiti. Un particolare apprezzamento è rivolto ai responsabili - e loro sottoposti - delle Aree II e V per l'impegno profuso e il lavoro svolto nel corso del 2020 al fine del perseguimento degli obiettivi prefissati: entrambe, pur con risorse umane limitate rispetto ai compiti e obiettivi loro assegnati, hanno raggiunto - in più occasione facendo più di quello dovuto - tutti gli obiettivi programmati per il 2020. In particolare, relativamente all'Area II si è potuto riscontrare, ancora una volta, merito della dirigente e dei suoi sottoposti, un più significativo contributo ai fini del sistema di gestione della contabilità e delle finanze del Comune, con positive ripercussioni sia sulla gestione della risorse



finanziarie a disposizione e relativi impieghi che sulla predisposizione dei bilanci dell'Ente (previsionale e consuntivo). Altro importante contributo raggiunto anche per il 2020 è quello dell'Area V, che - e questo grazie al suo dirigente e ai suoi collaboratori - oltre a svolgere l'ordinaria attività strettamente ad essa ascritta, si è spesso e con solerzia prestata a svolgere compiti in ambito legale (gestione contenziosi), con conseguente e significativo risparmio per le finanze comunali.

Infine, ma per questo di minor importanza, è stata l'opera determinante e importantissima del Segretario, il quale, ben integratosi nella realtà dell'Ente, anche per il 2020 ha ben saputo rapportarsi e confrontarsi con i vari responsabili d'area, i loro sottoposti e l'Amministrazione tutta, dimostrandosi sempre garante della norme vigenti, riuscendo a temperare e coordinare con efficienza ed efficacia le necessità di tutti coloro che all'interno e per l'Ente hanno operato nel corso dell'anno.

In sintesi, nel corso del 2020 si sono riscontrati ulteriori significativi e importanti passi avanti da parte di tutti i dirigenti (e loro sottoposti) e dell'Amministrazione al fine del raggiungimento degli obiettivi stabiliti e interazione con il *Sistema di misurazione delle performance esistente*; nonostante ciò, lo scrivente ritiene ci siano ancora possibili margini di miglioramento a tutti i livelli dell'organico dell'Ente.

### ***5. Considerazioni conclusive e suggerimenti sul ciclo/sistema di gestione e valutazione delle performance***

A chiusura e completamento del presente lavoro, sulla base delle informazioni acquisite e dei documenti prodotti e analizzati, lo scrivente N.diV. ritiene con ragionevole certezza, salvo errori e omissioni, di poter affermare che l'Ente in oggetto, nonostante il giudizio mediamente più che buono delle performance dei responsabili delle varie aree e dei loro sottoposti/collaboratori, tenuto conto degli obiettivi definiti - e raggiunti - nel PEG 2020, ancora si riscontrano possibili margini di miglioramento, sia in termini di numero di risorse umane (unità lavorative) da affiancare a supporto di quelle esistenti - oggi insufficienti per quelle che oggi sono le necessità dell'Ente - che di strumenti di misurazione (esempio implementazione e dotazione di un sistema di misurazione di *customer care*).

Infine, così come già riportato nella relazione 2019, si ribadisce la necessità di mantenere e rafforzare l'interazione e integrazione tra processo di pianificazione delle performance e quello di programmazione, e ciò deve essere garantito su 4 livelli:

- coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi;
- coordinamento e coinvolgimento dei soggetti preposti e relative funzioni interessate;
- predisposizione di un sistema informativo e informatico integrato in grado di sviluppare la necessaria e adeguata reportistica relativa ai due processi suddetti;
- coerenza dei contenuti dei valori e delle informazioni contenute e gestite attraverso i due processi.

Quanto innanzi detto è necessario e imprescindibile affinché:

- la valutazione sia di stimolo e miglioramento per la performance dell'Ente, sì che possa garantire servizi migliori e mirati alla collettività, il tutto secondo criteri di efficienza ed efficacia;
- il *sistema di gestione delle performance*, ad unisono con i criteri di distribuzione dei premi di risultato, portino a una maggiore trasparenza circa la stima delle prestazioni svolte e dei risultati/obiettivi perseguiti.

Per ultimo, ma non meno importante, significativi sforzi e particolare attenzione sono necessari e suggeriti affinché si arrivi ad avere:

- a) un monitoraggio più puntuale dei processi d'area e delle attività dell'Ente;
- b) una migliore catalogazione puntuale dei vari indici di performance;
- c) una *trasparenza* che con maggiore tempestività riporti in maniera fedele e corretta quella che è l'opera dell'Amministrazione e dell'Ente.

Aradeo, lì 09/08/2021

Il Nucleo di Valutazione,  
Dott. Ugo Grassi



**ALLEGATI:**

- *Alleg.A* - relazioni dei singoli responsabili d'area;
- *Alleg.B* - schede/griglie delle performance.

La presente relazione si compone di n°13 pagine e 2 allegati.

SCHEDA RIEPILOGO VALUTAZIONI E VALUTAZIONE FINALE Ndlv

2020

Area	Denominazione	Responsabile	Obiettivi performance concordati					Peso totale obiettivi concordati	Punteggio assegnato da Ndlv a obiettivi strategici	Punteggio assegnato da Ndlv a obiettivi di struttura	Punteggio assegnato da Ndlv a obiettivi individuali	PUNTEGGIO FINALE Ndlv	Valutazione Ndlv %	Giudizio finale in base al grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi	NOTE/ RILEVI	PUNTEGGIO PER DISTRIB PREMI	% Premio spettante
			Obiettivi strategici Peso complessivo definito	Obiettivi performance concordati		Obiettivi individuali Peso complessivo definito											
				Struttura	Peso complessivo												
1	AA.GG.	Sig.Gianni Samuel Colazzo	10	10	80		100	10,0	10,0	78,0	98,0	98,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Rispetto al 2019 significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente.	98,0	16,6%	
2	Finanza e Programmazione- Economato e Personale	Dott.ssa Serravezza Maria Antonietta	10	20	70		100	10,0	10,0	69,0	99,0	99,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Nonostante in carico solo dalla fine del 2019, il soggetto ha dimostrato grande impegno, competenza e professionalità affinché il raggiungimento degli obiettivi preposti. Da subito ha saputo ben interagire con il Sistema di misurazione delle performance esistente.	99,0	16,8%	
3	LL.PP.	Ing.Salvatore Donadei	10	20	70		100	10,0	10,0	68,0	98,0	98,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Rispetto al 2019 significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente.	98,0	16,6%	
4	Edilizia e Urbanistica	Sig.Lorenzo Inguscio	10	10	80		100	10,0	10,0	78,0	98,0	98,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Rispetto al 2019 significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente.	98,0	16,6%	
5	Polizia municipale e Protezione Civile	Dott.ssa Daniela Casaluci	10	10	80		100	10,0	10,0	79,0	99,0	99,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Rispetto al 2019 significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente.	99,0	16,8%	
6	Ambiente ed Ecologia	Dott.Nicola D'Amidis	10	10	80		100	10,0	10,0	79,0	98,0	98,0%	PIU' CHE BUONO- obiettivi raggiunti	Rispetto al 2019 significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguimento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente.	98,0	16,6%	

TABELLA VALUTAZIONE PER AREA - VALORI DI RIFERIMENTO

Range punteggio-grado di valutazione	Giudizio corrispondente
fino a 30 punti	Insoddisfacente-obiettivi non raggiunti
da 31 punti a 50	Soddisfacente-obiettivi parzialmente raggiunti
da 51 punti a 98	Buono -obiettivi raggiunti
da 99 punti a 100	Ottimo-obiettivi superati

GIUDIZIO FINALE

Rispetto al passato, significativi passi avanti sono stati fatti dai vari responsabile e loro collaboratori/sottoposti per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno 2020, il tutto nonostante la carenza di personale (sottodimensionato rispetto alle dimensioni ed esigenze dell'Ente), soprattutto in alcune aree. In definitiva, il giudizio complessivo del sottoscritto per l'opera