

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

PREMESSA

L'opera del Nucleo di Valutazione (O.I.V. monocratico) è quello di valutare i responsabili delle varie Aree e dei loro sottoposti (responsabili di settore e dipendenti dei vari uffici) nell'esercizio delle loro funzioni/mansioni all'interno dell'Ente, verificando modalità, tempi e contributo del loro operato al fine del perseguitamento degli obiettivi - questi fissati e convenuti anno per anno e riportati nel PEG - strategici comuni a tutti i settori, a quelli di *struttura* e, infine, agli obiettivi *individuali*.

Il lavoro del Nucleo di Valutazione prosegue nell'analisi della documentazione prodotta dai Responsabili di P.O. al fine di esprimere un giudizio e relazionare sulla corretta misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sia organizzativa che individuale nel suo complesso. A tal fine, si sottolinea, che per una corretta misurazione e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione della/delle *performance*, grande importanza assumono tre ambiti di osservazione:

- l'Amministrazione nel suo complesso;
- le singole unità organizzative o aree di responsabilità in cui detta Amministrazione si articola;
- i responsabili (dirigenti e non) di struttura e il restante personale dei vari uffici.

Prima di continuare nella presente relazione, un'importante, imprescindibile e utile richiamo si ritiene necessario da parte del sottoscritto circa la 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."*

Continuando, non si può prescindere da quanto statuito dal D.Lgs. n°150/2009 circa il sistema di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, che non può non tenere conto dei seguenti profili (rilevanti):

- 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/perseguitamento in rapporto ai tempi, modalità e risorse previsti e attribuiti in fase preventiva;
- 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) perseguitamento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Prima da passare alla conclusione di questa premessa, un particolare richiamo va fatto relativamente alla fase di individuazione, selezione e definizione degli obiettivi; obiettivi che, così come previsto dall'art.5 del D.Lgs.n°150/2009, per essere efficaci e utilizzabili nel ciclo di *misurazione della performance* devono possedere alcuni requisiti fondamentali e imprescindibili, quali:

- 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;
- 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 (un anno in genere);
- possibilità di confronto, ove possibile, con valori standard a livello nazionale e/o internazionale di Amministrazioni simili;
- comparabilità con tendenze di produttività della stessa Amministrazione nei tre anni pregressi;
- correlazione per quantità e qualità con le risorse disponibili.

Per concludere detto preambolo, non si può non evidenziare che il D.Lgs.n°74/2017 - a rettifica del D.Lgs.150/2009 - ha assegnato alla "performance" un ruolo nevralgico in quello che è e deve essere il processo di modernizzazione delle PA: essa, oltre a divenire motivo di stimolo per gli operatori dell'Ente ai vari livelli, può altresì rilevarsi un valido strumento di miglioramento dell'azione amministrativa secondo criteri di efficienza ed efficacia, il tutto per assicurare un sempre maggiore grado di soddisfacimento degli utenti finali (collettività/cittadini). Per detto motivo, l'Ente deve, a tutti i livelli della propria organizzazione e con il coinvolgimento di tutti gli addetti ai lavori (componente politico-amministrativa, dirigenti, responsabili i settore e dipendenti), prodigarsi nell'implementazione di sistemi di gestione e monitoraggio della *performance*; sistemi capaci di identificare, misurare e monitorare gli obiettivi che l'Ente si prefigge di raggiungere con le risorse umane e finanziarie a sua disposizione (oggi sempre più ristrette).

SCOOPO DELLA RELAZIONE

Premesso che, a parere di chi scrive, ai fini di una corretta gestione della valutazione/misurazione della performance è necessario, dopo un importante e preventivo lavoro di preventiva di individuazione, selezione e definizione degli obiettivi gestionali, far seguire una non meno importante attività finalizzata al monitoraggio/riscontro sistematico e determinazione e certificazione del grado/livello di performance realmente raggiunto nei vari ambiti dell'Ente, il tutto per il miglioramento dell'intero ciclo di *misurazione della performance*.

Premesso altresì, che la gestione della *misurazione della performance*, regolamentato in tutte le sue fasi più significative dall'art.4 del D.Lgs.n°150/2009 novellato, prevede - poiché fondamentali - il rispetto dei seguenti passaggi:

- definizione e assegnazione obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (il tutto rapportato all'anno precedente);
- collegamento tra obiettivi e allocazione risorse;
- 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;
- misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa (responsabili e dirigenti d'Area-struttura) che individuale (dipendenti dei vari uffici);
- impiego di sistemi premianti legati a parametri meritocratici (raggiungimento obiettivi concordati nei tempi, modi e con le risorse stabiliti);
- 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 Nucleo di Valutazione, è chiamato a monitorare e valutare annualmente il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione e la trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dal Comune di Aradeo, così come previsto dall'art.14 c.4 del Decreto n°150/2009 e dalle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ANCI e della CIVIT nonché dallo stesso Regolamento comunale (ad oggi da adeguare e aggiornare) di adeguamento dell'ordinamento allo stesso. A tal proposito, prima di continuare nella relazione, si ritiene doveroso sottolineare che detto Ente, in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009, ha ritenuto di dotarsi di un O.I.V. monocratico c.d. Nucleo di Valutazione, più innanzi **N.di V.**.

Il N.di V., così costituito, è stato investito del compito - nel rispetto di quanto previsto da detto D.Lgs. - di monitorare, con riferimento al suddetto Ente, l'intero sistema di valutazione delle performance, della trasparenza e integrità dei sistemi di controllo presenti al suo interno, il tutto per arrivare alla fine a poter stilare – e questo sulla base della documentazione prodotta e le informazioni fornite dai responsabili d'area, quelli di settore e personale in genere - a una 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 politici che tecnico-amministrativi.

Più specificamente, la presente relazione contiene dunque i risultati del monitoraggio effettuato nel corso dell'anno 2018 degli strumenti e 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.

Particolare attenzione è stata posta in materia di *prevenzione e anticorruzione*, e questo alla luce delle competenze assegnate dalla L.190/2012, dal D.Lgs.n°33/2013 e dal D.Lgs.39/2013.

Prima di procedere nella relazione, si precisa che la stessa si compone di 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/indicazioni per il futuro miglioramento del ciclo/sistema di gestione e valutazione delle performance.**

1. Informazioni sull'Ente

Il Comune di Aradeo, con riferimento all'anno oggetto d'indagine e valutazione (il 2018), si presenta così strutturato:

- ❖ **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 Terroriale, 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 (incarichi: Produttive, Sviluppo Economico e Terroriale, 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
 - Stefano Colizzi – Consigliere di minoranza.
- ❖ il Comune svolge le sue principali attività nei seguenti macro-ambiti suddivisi in **7 AREE**, a loro volta così 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. Rag.Maria Cosimina Giuri.
 - *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;

Si precisa che le aree nel 2018 erano 7, quella “Economato e Personale” è stata poi inglobata nell’area 2 – “Finanza e Programmazione”.

Le funzioni attraverso cui si concretizza l’azione amministrativa sono svolte, in prevalenza, con ricorso a mezzi e personale interno e altre con affidamento all’esterno a terzi (esempio il servizio di nettezza urbana e quello mensa scolastica), alcune di esse ancora in deroga.

In sintesi, l’organico dell’Ente nel 2018 si compone di n°40 dipendenti in servizio, di cui n°7 responsabili d’area. La figura al vertice della macchina amministrativa è il Segretario, dott.ssa Pedaci Maria Rosaria.

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

Con riferimento al sistema di misurazione, monitoraggio e valutazione delle performance a oggi vigente e adottato dall’Ente – nonostante con deliberazione n°165 del 10/12/2013 furono stabilite nuove regole e procedure circa un più adeguato e corretto funzionamento del *Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale* – è quello indicato dalla deliberazione n°71 del 31/05/2016, con la quale si è sospesa e rinviata – a parere dello scrivente senza giuste motivazioni e a scapito della validità dello stesso Sistema di cui trattasi – l’entrata in vigore del *Sistema di cui alla deliberazione n°165/2013* di cui innanzi.

Per quanto innanzi detto e dalle informazioni e dati acquisiti sul *Sistema* in oggetto, lo scrivente, in veste di N.di V., relativamente al 2018, ritiene comunque doveroso sottolineare quanto segue:

- anche se con risultati soddisfacenti e sicuramente migliorato rispetto al passato, detto *Sistema* ha solo in parte orientato l'attività operativa e gestionale dell'Ente affinché si perseguissero a pieno i risultati pianificati nel PEG 2018 approvato con deliberazione n°50 del 03/05/2018 e ai comportamenti organizzativi diffusi;
- il *Sistema* ha certamente - anche se poteva essere fatto di più - dato maggior stimolo ai vari dirigenti responsabili delle Aree (e loro sottoposti), dei settori e uffici in cui si articola il Comune, contribuendo così a sviluppare e accrescere in loro un maggior impegno nell'adottare le opportune azioni per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e all'accrescimento/miglioramento dei servizi erogati alla collettività;
- ancora, però, nonostante i buoni risultati/obiettivi raggiunti da detto *Sistema*, si ritiene con ragionevole certezza che si potrebbe fare di più per migliorarlo e adeguarlo alle odierni esigenze e alla novellata normativa vigente; ulteriori sforzi sarebbero auspicabili affinché nell'Ente si radicasse e implementasse un *modus operandi* differente e più responsabile, orientato a principi di efficacia ed efficienza e a una gestione del *pubblico* (risorse disponibili/servizi erogati) improntata su obiettivi e risultati monitorati con maggior frequenza e precisione.

3. Procedura di valutazione delle performance

Le valutazioni, le raccomandazioni e le indicazioni conclusive circa il *Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale* presenti in questa relazione si basano sui seguenti elementi:

- a) Lettura e analisi PEG 2018 come da deliberazione n°50 del 03/05/2018 (v.alleg.A);
- b) comparazione PEG 2018 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 2018 (v.alleg.B);
- 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. C) di misurazione degli obiettivi strategici comuni a tutte le aree/settori e a quelli individuali (come da PEG 2018);
- f) stesura considerazioni e valutazioni finali su performance organizzativa e individuale e obiettivi raggiunti.

In sintesi, l'attività di monitoraggio da parte del N.di V., si è concretizzata con l'analisi della documentazione e delle informazioni acquisita dagli stessi Responsabili P.O. .

Comunque, per l'avvenire, si ritiene opportuno prevedere ulteriori e più frequenti momenti di confronto e monitoraggio (preferibilmente con cadenza trimestrale) e si ribadisce la necessità/opportunità di adottare un *Piano della gestione e misurazione delle performance* più adeguato ai tempi e alle esigenze dell'Ente; un *Piano* capace di garantire un ciclo di gestione più conforme a quanto disposto dall'art.4 del D.Lgs 150/2009.



In merito, il N.di V. si limita, non potendo entrare nel merito di quelle che sono le scelte nella fissazione degli obiettivi strategici dell'Ente, a verificare modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi così come definiti dallo stesso PEG 2018 approvato con deliberazione n°50 del 03/05/2018 (v.alleg. A - parte integrante della presente relazione).

4. Esiti della valutazione

Il *ciclo della performance* ci chiude con la predisposizione e approvazione della relazione sulla performance finalizzata a stabilire e rappresentare la gestione realizzata e a determinare e riportare in sequenza:

- a) il grado di conseguimento degli obiettivi concordati/definiti e riportati nel PEG di riferimento;
- 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 ascritta ai vari soggetti (responsabili e personale):

- 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 2018, lo scrivente, in qualità di N.di V. ritiene che:

- dalla lettura e dall'analisi della documentazione di cui al punto precedente, in particolare il PEG 2018 e relativa delibera di approvazione (n°50/2018), con cui sono stabiliti gli obiettivi che i titolari di P.O. devono perseguire relativamente all'anno 2018;
- preso atto delle comunicazioni (relazioni d'area e schede/griglie di valutazione) prodotte dai responsabili di P.O. di proprio pugno;
- sulla base delle 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 di area e personale addetto ai vari uffici);
- tenuto conto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Aradeo è ancora migliorabile alla luce di quanto riportato a pagina 2 della presente relazione (v. deliberazione n°165 del 10/12/2013 e successiva deliberazione n°71 del 31/05/2016, con la quale si è sospesa e rinviata la prima);

possano, con ragionevole certezza e salvo errorie/o omissioni, per gli obiettivi raggiunti nel 2018 dall'Ente in relazione al funzionamento dell'intero ciclo della performance, essere dati i seguenti giudizi:

- sul "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance*": complessivamente buono ma da adeguare e migliorare (v. suggerimenti-punto 5);
- sul "*Sistema di valutazione dei Responsabili d'area e personale*": complessivamente buono, ma anche questo necessita di opportuni adeguamenti (v. suggerimenti-punto 5);

- sul "Sistema di controlli interni": complessivamente buono, ma da migliorare (v. suggerimenti - punto 5);
- sulla trasparenza: complessivamente buono ma con rilievi, anche qui necessita di miglioramenti (v. suggerimenti-punto 5)

In particolare, circa i singoli responsabili le valutazioni sono espresse nella tabella sottostante.

NOMINATIVO	INCARICO/RUOLO	AREA DI COMPETENZA	GIUDIZIO FINALE 2018	GIUDIZIO ANNO PREC.	NOTE
Colazzo Gianni	Responsabile Area-1	AA.GG.	Buono	Buono	Nessuna
Giuri Maria Cosimina	Responsabile Area-2	Finanza e Programmazione	Buono	Buono	Nessuna
Donadei Salvatore	Responsabile Area-3	LL.PP.	Buono	Buono	Nessuna
Inguscio Lorenzo	Responsabile Area-4	Urbanistica	Buono	Buono	Nessuna
Casaluci Daniela	Responsabile Area-5	Polizia municipale e Protezioni Civile	Buono	Buono	Nessuna
Carallo Giovanni	Responsabile Area-6	Economato e Personale	Buono	Buono	Nessuna
D'amicis Nicola	Responsabile Area-7	Ambiente ed Ecologia	Buono	Buono	Nessuna

5. Considerazioni conclusive e suggerimenti/indicazioni per il futuro miglioramento del ciclo/sistema di gestione e valutazione delle performance

A chiusura del presente lavoro, per la documentazione acquisita e letta, e per tutto quanto innanzi detto, lo scrivente N.di V. ritiene ragionevole asserire che il Comune di Aradeo, nonostante si presenti con un giudizio mediamente buono delle performance dei responsabili d'area e del personale ad essi sottoposto, tenuto conto degli obiettivi definiti - e raggiunti - nel PEG 2018, ancora molta strada deve essere fatta affinché l'Ente si doti di uno strumento adeguato e capace di misurare e valutare le performance dei vari soggetti coinvolti nell'attività tecnico-amministrativo e gestionale del Comune.

A tal fine, si è pienamente d'accordo su quanto già suggerito dal precedente O.I.V., dott. Antonio Ramundo nella relazione relativa alla valutazione delle performance per il 2017, in cui il dott. Ramundo ribadiva la necessità di "*un maggior collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché la direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati*".

Volendo dare suggerimenti/indicazioni su come migliorare – rendendolo più efficace ed efficiente – il *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* alla normativa vigente e alle reali e mutate esigenze dello stesso Ente, si richiama quanto già riportato a pagina 4 della presente

relazione, e in particolare, secondo il sottoscritto, a tal fine sarebbe necessario un *Sistema* che sia strutturato secondo i seguenti criteri:

- definizione e assegnazione obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (il tutto rapportato all'anno precedente);
- collegamento tra obiettivi e allocazione risorse;
- controllo/monitoraggio di detti obiettivi durante l'esercizio con eventuali azioni correttive in caso di scostamenti potenzialmente dannosi al fine del loro raggiungimento (rendicontazione semestrale);
- misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa (responsabili e dirigenti d'Area-struttura) che individuale (dipendenti dei vari uffici);
- impiego di sistemi premianti legati a parametri meritocratici (raggiungimento obiettivi concordati nei tempi, modi e con le risorse stabiliti);
- 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);
- inserimento di schede di autovalutazione per i responsabili di area e personale sottoposto.

Si suggerisce che vi sia un'interazione e integrazione tra il processo di pianificazione delle performance e quello di programmazione, e questo 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.

Le azioni anzidette sono consigliate e si rendono necessarie se si vuole:

- che la valutazione divenga uno strumento capace di gestire e sviluppare la performance della *macchina amministrativa*, il tutto affinché essa possa garantire l'erogazione di servizi ai cittadini di più alta qualità e secondo criteri di efficienza ed efficacia;
- che il sistema insieme ai criteri di distribuzione dei salari accessori (premi di risultato) raggiungano un maggior grado di trasparenza in relazione alla stima delle prestazioni fatte e dei risultati/obiettivi conseguiti.

Infine, così come riportato altresì dal precedente O.I.V., molta più attenzione va canalizzata e focalizzata sui seguenti aspetti:

- a) introduzione di validi e più efficaci sistemi informativi e informatici per l'archiviazione dei dati e le informazioni e la loro pubblicazione e trasmissione secondo le esigenze e gli standard di pubblicità statuite dal D.L. n°33/2013;
- b) differenziazione tra obiettivi primari (identificati all'interno delle linee strategiche) e attività dell'Ente di tipo ordinario, distinguendo quelli di carattere politico da quelli tecnico-amministrativo;
- c) un monitoraggio puntuale dei processi e delle attività del Comune cui fine è l'orientamento dell'azione pianificatrice rivolta all'esterno;

- d) catalogazione puntuale dei vari indici di performance;
- e) impegno volto a sistematizzare l'attività di pianificazione e di controllo dell'operato dei soggetti coinvolti e operanti nel e per l'Ente secondo una logia qualitativa.

Aradeo, lì 18/06/2019

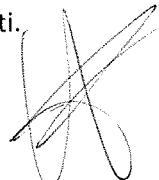
Il Nucleo di Valutazione,
Dott. Ugo Grassi



ALLEGATI:

- *Alleg.A* - deliberazione n°50 del 03/05/2018 approvazione PEG 2018;
- *Alleg.B* - relazioni dei singoli responsabili d'area;
- *Alleg.C* - schede/griglie delle performance.

La presente relazione si compone di n°11 pagine e 3 allegati.



SCHEDA RIEPILOGO VALUTAZIONI E VALUTAZIONE FINALE Ndiv

Area	Denominazione	Responsabile	Obiettivi performance concordati			Punteggio assegnato da Ndiv a obiettivi individuali	Punteggio assegnato da Ndiv a obiettivi individuali	Punteggio assegnato da Ndiv a obiettivi individuali	Punteggio finale in base ai gradi di raggiungimento di tutti gli obiettivi	NOTE / RILEVI
			Obiettivi strategici	Obiettivi individuali	Peso totale obiettivi concordati					
1	AA.GG.	Gianni Samuel Colazzo	10	10	80	100	7,5	10,0	77,5	95%
2	Finanza e Programmazione	Giuri Maria Cosimina	10	10	80	100	7,5	5,0	80,0	92,5
3	LL.PP.	Salvatore Donadei	10	20	70	100	7,5	20,0	70,0	97,5
4	Edilizia e Urbanistica	Lorenzo Inguscio	10	10	80	100	7,5	10,0	80,0	97,5
5	Polizia municipale e Protezione Civile	Daniela Casaluci	10	10	80	100	10,0	8,0	80,0	98%
6	Economato e Personale	Giovanni Carallo	10	10	80	100	10,0	5,0	80,0	95,0
7	Ambiente ed Ecologia	Nicola D'Amicis	10	10	80	100	10,0	6,0	80,0	96,0

TABELLA VALUTAZIONE PER AREA - VALORI DI RIFERIMENTO

Range punteggio-grado di valutazione	Giudizio corrispondente
fino a 30 punti	Inodisfacente-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

Dalla lettura e analisi delle schede (adottate nell'Ente alla data di conferimento dell'incarico e allo scrivente consegnate) contenenti gli **indicatori di performance organizzativa e individuale** definiti e convenuti per la misurazione degli obiettivi per area, struttura e individuali, si è giunti a poter dare il seguente giudizio finale: lo scrivente Ndiv, può, con ragionevole certezza e salvo errori e/o omissioni, affermare che l'operato e il contributo dei vari soggetti (responsabili d'area e personale in forza nei vari uffici) coinvolti nella gestione tecnica e amministrativa dell'Ente è stato mediamente buono al fine del perseguimento dei suddetti obiettivi, prodigandosi impegnadosi a tal fine, in alcune circostanze nonostante le difficoltà e limitazioni dei mezzi a disposizione. Si deve precisare che, nelle schede/igriglie di valutazione delle performance per obiettivi allegate (all.C della Relazione di valutazione) per più di un indicatore (tra quelli specifici di struttura e individuali) si fa riferimento alla "Relazione al 31/12/2018", la quale altro non è che la relazione prodotta dai Responsabili d'area su quelle che è stata la loro attività relativamente agli obiettivi del 2018. Ragion per cui, il sottoscritto, in qualità di N.di V., sulla base di quanto innanzitutto detto e dei punteggi attribuiti,dichiara che ogni Area ha raggiunto gli obiettivi prestabiliti.