

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

COMUNE DI ARADEO
Prot. N°0011717 in ARRIVO
del 15-10-2020

Categoria 3 Classe 1



**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, comunica, con riferimento all'anno **2019**, di inviare in allegato alla presente per le *Arene* di detto Comune quanto segue:

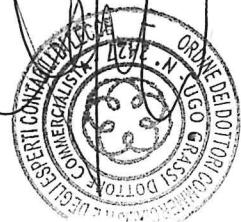
- I. la *relazione relativa alla valutazione dei Responsabili d'Area per il 2019*;
- II. le griglie di valutazione delle performance relative agli *obiettivi strategici comuni per tutti i settori*, agli *obiettivi di struttura* e, infine, agli *obiettivi individuali*;
- III. allegati
 - A (deliberazioni Giunta comunale approvazione PEG 2019, Piano obiettivi e performance 2019 e Adozione regolamento Sistema misurazione e valutazione performance);
 - B (relazioni obiettivi singoli responsabili d'Area);
 - C (schede/griglie di valutazione performance).

Distinti saluti,

Aradeo, lì 10/10/2020

Il Resp. del Nucleo di Valutazione

Dott. Ugo Grassi



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, verificandone l'operato al fine del perseguitamento degli obiettivi riportati nel *DUP* (sezione strategica e operativa, rispettivamente denominate *SeS* e *SeO*) e, spostandosi più in dettaglio, nel *PEG*, in cui con maggiore precisione sono evidenziati e riportati gli obiettivi *strategici* comuni a tutti i settori, quelli di *struttura* e, infine, gli obiettivi *individuali*.

Ai fini della sua valutazione in merito ai suddetti obiettivi e alla misurazione delle performance, l'attività del N.diV. prosegue analizzando la 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 marcire che, per una corretta misurazione e valutazione da parte del N.diV. delle *performance*, grande importanza assumono i seguenti ambiti di analisi e osservazione:

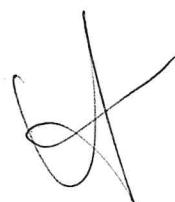
- l'Amministrazione in tutte le sue componenti politiche e non;
- le varie unità organizzative o aree di responsabilità in cui detta Amministrazione si articola;
- i responsabili (dirigenti) di struttura;
- il personale in forza nei vari uffici.

Continuando, lo scrivente ritiene significativo, imprescindibile e indispensabile richiamare quanto riportato nella deliberazione n°89/2010 del CiVIT, la quale 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.*"

Circa il *sistema* di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, non si può trascurare quanto stabilito dal D.Lgs. n°150/2009, secondo il quale, nel ciclo di gestione e valutazione delle performance di un ente, è fondamentale e necessario tenere conto dei seguenti aspetti:

- 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 2018), un'attenzione particolare, un richiamo specifico va fatto circa l'identificazione, selezione e definizione degli obiettivi; questi ultimi, infatti, così come previsto dall'art.5 del D.Lgs.n°150/2009, perché possano servire e dare nel contempo un valido contributo al ciclo di *misurazione della performance* devono perentoriamente avere determinate caratteristiche, 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* 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 (un 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, doveroso è il richiamo al D.Lgs.n°74/2017 , che, a rettifica del D.Lgs.150/2009, ha assegnato alla "performance" un ruolo cardine nel processo di modernizzazione delle PA: la performance, secondo quanto stabilito dal D.lgs 74/2017, oltre essere un importante strumento di stimolo per chi lavora nel e per l'ente (ai tutti i livelli), può altresì dimostrarsi un valido supporto affinché l'azione amministrativa venga a esplicarsi con la dovuta efficienza ed efficacia, e tutto questo a beneficio e miglioramento del grado di soddisfacimento (c.d. *customer satisfaction*) dei cittadini. Ed è per questo motivo che l'Ente deve, sempre e con la partecipazione delle componenti politico-amministrativa, quella dirigenziale e per finire a quella operativa (i dipendenti dei vari uffici), prodigarsi e confrontarsi costantemente con quello che oggi è il *ciclo di gestione della performance*, un percorso, questo, grazie al quale l'ente è in grado di individuare, misurare e monitorare gli obiettivi prefissati, il tutto tenendo conto delle risorse umane e finanziarie di cui dispone.

SCOOPO DELLA RELAZIONE

Premesso che, come già riportato dal sottoscritto nella precedente relazione (*Performance 2018*), il ciclo di *gestione della performance*, in tutti i suoi steps, così come statuito dall'art.4 del D.Lgs.n°150/2009, prevede il rispetto dei seguenti passaggi:

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. è stato, anche per il **2019**, chiamato a monitorare e valutare 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 n°150/2009 e dalle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ANCI e della CiVIT nonché dallo stesso Regolamento comunale.

Il N.di V., come da incarico conferito, 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).

In particolare, la presente relazione contiene le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dallo scrivente N.diV. nel corso del 2019 relativamente agli 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.

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 in materia di *prevenzione e anticorruzione*, ambito sempre più nevralgico e delicato per gli enti.

Procedendo, si sottolinea che la presente relazione 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

Con riferimento all'anno oggetto d'indagine (2019), il Comune di Aradeo, come nel 2018, si presenta con l'**Amministrazione** immutata negli organi e figure/individui chiave, così come gli incarichi/ruoli da quest'ultimi ricoperti; un significativo cambiamento si è invece avuto relativamente all'**Area 2 "Finanza e Programmazione-Economato e personale"** (prima suddivisa in due Aree con a capo due differenti dirigenti), oggi con un nuovo dirigente. 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. Rag. Maria Cosimina Giuri da Gennaio a Ottobre 2019, poi sostituita dalla 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.

Si precisa che nel 2019 le Aree interessate all'indagine sono 6, e che solo per i mesi di Novembre e Dicembre l'Area 2 "Finanza e programmazione" ed Economato e Personale" ha visto cambiare il suo responsabile e questo a seguito dell'avvicendamento del nuovo e odierno dirigente, la Dott.ssa Maria Antonietta Serravezza, in sostituzione del precedente Rag. Giuri Maria Cosimina (Resp. Area Finanza e Programmazione). Si rammenta che l'Area "Economato e Personale" (poi nel 2019 accorpata a quella Finanza e Programmazione) nel 2018 è stata sotto la guida del Sig. Carallo Giovanni, oggi in pensione come la uscente Sig.ra Giuri.

Ancora, 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 relativamente ad alcune Aree - in particolare la I, la II e la V - evidenzia un organico sottodimensionato per sue reali e quotidiane esigenze, con ovvie conseguenze in termini di efficienza ed efficacia (entrambe penalizzate) dei vari uffici e dell'azione amministrativa nel suo complesso, spesso in affanno nel loro operato di tutti i giorni.

In sintesi, l'organico dell'Ente nel 2019 si compone di n°38 dipendenti in servizio, di cui n°6 responsabili d'area effettivi e uno, anche se per soli due mesi, sostitutivo e poi effettivo nell'Area Finanza e Programmazione/Economato e Personale. Al vertice della macchina amministrativa, con funzione assistenza giuridico-amministrativa, il nuovo Segretario, la dott.ssa Anna Traldi, con incarico da Settembre 2019.

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

Il *sistema di misurazione e valutazione delle performance* oggi vigente e adottato dall'Ente è quello stabilito e approvato con deliberazione n°56 del 16/05/2019.

Per quanto innanzi detto e dalle informazioni e dati acquisiti sul *Sistema* in oggetto, il sottoscritto, in veste di N.diV., relativamente al **2019**, ritiene comunque doveroso sottolineare quanto segue:

- rispetto al 2018 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 2019** approvato con deliberazione n°55 del 06/05/2019;
- 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, sì da modellarlo e adeguarlo di volta in volta e ancor di più a quelle che oggi e in futuro sono e saranno le necessità legate ai sempre e costanti cambiamenti della normativa di settore;
- maggiore impegno e sforzi da parte di tutti gli operatori del Comune non guasterebbero affinché in quest'ultimo, sempre di più si acquisisse la consapevolezza della necessità di adottare a tutti i livelli un nuovo *modus operandi*, un metodo di lavoro/operatività da tutti condiviso, rispettato e utilizzato: questo gioverebbe a tutta la macchina amministrativa in termini di efficacia, efficienza e tempestività nel suo operato quotidiano (risorse disponibili/tempi e qualità dei servizi erogati), con tempi e modalità di risposta al *pubblico* sicuramente di gran lunga più adeguati a quelli sino a oggi riscontrabili e riscontrati;
- a oggi l'organico del Comune risulta essere sottodimensionato rispetto a quelle che invece sono le sue reali esigenze (in quasi tutti gli uffici si opera con personale ridotto) in termini di scadenze e funzioni da ricoprire, oggi aumentate notevolmente rispetto al passato, si veda i ritardi nell'aggiornamento della sezione Trasparenza, dello smaltimento di pratiche, ecc. .

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 trovano giustificazione e sono basate su:

- a) lettura e analisi del *PEG 2019* come da deliberazione n°55 del 06/05/2019 e del *Piano degli Obiettivi e delle Performance* per lo stesso 2019 come da deliberazione n°118 del 26/11/2019 (v.alleg. A - *Deliberazioni*);
- b) comparazione *PEG 2019* 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 2019* e del *Piano degli Obiettivi e delle Performance* (v.alleg. B - *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. C - *Griglie/schede di valutazione*) di misurazione degli obiettivi strategici comuni a tutte le aree/settori e a quelli individuali (come da *PEG 2019*);
- 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 2019 e verifica del loro grado di raggiungimento alla fine dell'anno.

Comunque, per il futuro si suggerisce e si ritiene opportuno, se non necessario:

- 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 ogni anno un programma di formazione/aggiornamento (anche on-line) con giornate di approfondimento su tematiche inerenti aspetti giuridici, tecnici e amministrativi destinato ai responsabili d'Area e ai loro collaboratori;
- 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.

In merito, il N.diV. 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 2019.



4. Esiti della valutazione

Il lavoro di valutazione del *ciclo della performance* si conclude con la predisposizione e contestuale approvazione della relazione sulla performance, il cui scopo è quello di stabilire e rappresentare come è avvenuta la relativa gestione, descrivendone:

- 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 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 **2019**, premesso che:

- dalla lettura e dall'analisi della documentazione di cui al punto precedente, in particolare il PEG 2019 e relativa delibera di approvazione (n°55 del 06/05/2019);
- tenuto conto di quanto peraltro dallo scrivente riportato alle pagine 3 e 4 della relazione depositata relativa alle *"Indennità di posizione organizzativa e di risultato 2019"* del 14/11/2019;
- preso atto delle comunicazioni (relazioni d'area e schede/griglie di valutazione) prodotte dai responsabili di P.O.;
- 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 d'area e personale addetto presso i vari uffici);
- tenuto conto 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 poco adeguato e limitato solo all'acquisizione di giudizi da parte dell'utenza attraverso il canale telematico (il sito istituzionale);

lo scrivente, in qualità di N.diV., ritiene, con ragionevole certezza e salvo errori e/o omissioni e per gli obiettivi raggiunti nel 2019 dall'Ente in relazione al funzionamento dell'intero ciclo della performance, possano essere dati i seguenti giudizi:

- sul *"Sistema di misurazione e valutazione delle performance"*: complessivamente buono ma ancora da perfezionare/migliorare (v. suggerimenti-punto 5);
- sul *"Sistema di valutazione dei Responsabili d'area e personale"*: complessivamente buono, ma anche questo necessita ancora di alcuni 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 sono ancora necessari ulteriori accorgimenti (v. suggerimenti-punto 5).

Relativamente ai singoli responsabili d'Area le valutazioni per il 2019 sono rappresentate nella tabella sottostante.

NOMINATIVO	INCARICO/RUOLO	AREA DI COMPETENZA	GIUDIZIO FINALE 2019	GIUDIZIO ANNO PREC.	NOTE
Colazzo Gianni	Responsabile Area-1	AA.GG.	BUONO- obiettivi raggiunti	Buono	Rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabili e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili margini di miglioramento.
Giuri Maria Cosimina*	Responsabile Area-2	Finanza e Programmazione	Buono	Buono	In carica fino a Ottobre 2019 poi sostituita dalla Dott.ssa Serravezza.
Serravezza Maria Antonietta*	Responsabile Area-2 da Nov.2019	Finanza e Programmazione- Economato e Personale	BUONO- obiettivi raggiunti	Non in carica	Nonostante l'avvicendamento avvenuto in corso d'anno (verso la fine del 2019), il soggetto ha dimostrato grande impegno, competenza e professionalità affinché si raggiungessero gli obiettivi preposti per l'anno in corso. Da subito ha saputo ben interagire con il Sistema di misurazione delle performance esistente.
Donadei Salvatore	Responsabile Area-3	LL.PP.	BUONO- obiettivi raggiunti	Buono	Rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabili e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili margini di miglioramento.
Inguscio Lorenzo	Responsabile Area-4	Urbanistica	BUONO- obiettivi raggiunti	Buono	Rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabili e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili margini di miglioramento.
Casaluci Daniela	Responsabile Area-5	Polizia municipale e Protezioni Civile	BUONO- obiettivi raggiunti	Buono	Rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabili e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili margini di miglioramento.
D'amicis Nicola	Responsabile Area-6	Ambiente ed Ecologia	BUONO- obiettivi raggiunti	Buono	Rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabili e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili margini di miglioramento.

*Si ricorda che relativamente all'Area II nel corso del 2019 per pensionamento della Sig.ra Giuri Maria Cosimina (Ottobre) è avvenuto l'avvicendamento tra quest'ultima e la Dott.ssa Serravezza Maria Antonietta (in carica da Novembre e Dicembre).

Il sottoscritto N.diV. ritiene doveroso evidenziare lo sforzo e l'impegno profusi da tutti i responsabili delle varie Aree e loro sottoposti per il perseguitamento degli obiettivi delle perfomance 2019 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 collaboratori - delle Aree II e V per il lavoro svolto nel corso del 2019: entrambe, pur con risorse umane limitate rispetto ai compiti e obiettivi loro assegnati, hanno raggiunto - a volte facendo più del dovuto - tutti gli obiettivi programmati per il 2019. In particolare, con riferimento all'Area II si è potuto riscontrare un significativo contributo ai fini dell'armonizzazione/integrazione del sistema di gestione della contabilità dell'Ente, con positive ripercussioni sia sulla gestione delle risorse finanziarie a disposizione e relativi impieghi che sulla predisposizione dei bilanci dell'Ente (previsionale e consuntivo). Altro importante contributo è risultato essere quello dell'Area V, che oltre a svolgere le attività strettamente ad essa ascritte, si è spesso prestata - con un risparmio significativo per le casse comunali - a svolgere compiti in ambito legale.

Non ultimo, ma per questo non meno importante, è il ruolo, determinante e importantissimo del nuovo Segretario; quest'ultimo, infatti, pur acquisito in corso d'anno, ha ben saputo integrarsi con i vari responsabili d'area, i loro sottoposti e l'Amministrazione tutta. La nuova figura, garante della normativa vigente, è riuscita a contemperare e coordinare con efficienza ed efficacia le esigenze di tutti coloro che all'interno e per l'Ente hanno operato.

In definitiva, rispetto agli anni passati significativi passi avanti sono stati fatti dal soggetto per il perseguitamento degli obiettivi stabiliti e interazione con Sistema di misurazione delle performance esistente. Possibili comunque margini di miglioramento.

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

A completamento del presente lavoro, sulla base delle informazioni acquisite e dei documenti prodotti e analizzati, il sottoscritto N.diV. ritiene con ragionevole certezza di poter affermare che l'Ente in oggetto, nonostante il giudizio mediamente buono delle performance dei responsabili delle varie aree e dei loro sottoposti, tenuto conto degli obiettivi definiti - e raggiunti - nel PEG 2019, ancora vi sono margini di miglioramento, sia in termini di numero di unità lavorative da affiancare a quelle esistenti (oggi non sufficienti all'esigenze dell'Ente) che di strumenti di misurazione (esempio l'implementazione di un sistema di misurazione di *customer care*).

Infine, così come già riportato nella relazione 2018, 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.

Tutto questo 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 per questo non meno importante, significativi sforzi e particolare attenzione sono necessari e consigliati per:

- 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 riporti in maniera fedele e corretta quella che è l'opera dell'Amministrazione e dell'Ente.

Aradeo, lì 10/10/2020



ALLEGATI:

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

La presente relazione si compone di n°12 pagine e 3 allegati.