

## VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### CICLO DELLA PERFORMANCE 2019

Il sottoscritto dott. Alessandro Sarri, componente il nucleo di valutazione del Comune di Cimadolmo (TV), provvede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa relativo all'anno 2019. Per i contenuti degli argomenti iscritti all'ordine del giorno, il Presidente del nucleo si astiene dalla partecipazione della seduta in quanto Segretario Comunale dell'Ente. Il Presidente dichiara infatti la sua incompatibilità in quanto anche responsabile della prevenzione della corruzione. Le risultanze della valutazione si esplicano nelle schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa che vengono depositate presso il Comune di Cimadolmo.

Successivamente, provvede a relazionare sull'esercizio 2019.

#### FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

##### 1.1 – Performance organizzativa

###### 1.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il nucleo, tenuto conto dei criteri per la definizione del Sistema di valutazione ha provveduto:

- Ad acquisire le linee programmatiche quinquennali di mandato dell'Amministrazione Comunale;
- Ad acquisire il PEG piano della prestazione 2019-2021;
- Ad acquisire il sistema di valutazione.

Il nucleo, tenuto conto delle linee programmatiche di mandato dal quale si desumono gli obiettivi strategici quinquennali ha preso atto del Piano della Performance 2019, che definisce gli obiettivi valutandone la coerenza con il D.U.P.

Gli indicatori presenti nel piano della prestazione (o performance) sono stati definiti in maniera abbastanza precisa (ma migliorabile) con indicazione dei risultati attesi. Ad ogni modo, si segnala che il sottoscritto, essendo stato nominato solamente nell'anno 2020 non ha avuto modo di procedere ad un monitoraggio delle fasi dei vari obiettivi, procedendo alla valutazione limitatamente ai risultati raggiunti.

Con specifico riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione rappresentati nel piano della prestazione, il nucleo precisa come non sia suo compito entrare nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione. Rientra invece nelle proprie competenze valutare le modalità di svolgimento del processo di definizione, attribuzione e valutazione degli obiettivi. In via preliminare si prende atto, anche sulla base di quanto relazionato dal Segretario Comunale, che gli obiettivi indicati nel Piano della Prestazione risultano coerenti con gli obiettivi di mandato.

Tali obiettivi del piano risultano specifici e misurabili e riferiti al periodo annuale; la fissazione di risultati migliorativi o di semplice mantenimento, dovuti anche alla ristrettezza delle risorse economiche e all'impossibilità (o limitata possibilità) di investimento in capitale umano (assunzioni, copertura del turn over, ecc.), assicurano il miglioramento e/o mantenimento dei servizi realizzati, pertanto sono coerenti con l'impianto del piano.

### **1.1.2- Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

*Il nucleo esprime una valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità.*

Il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici ed operativi non avviene attraverso un sistema formalizzato di report direzionali. Il monitoraggio avviene piuttosto in maniera informale, mediante incontri verbali e/o segnalazioni tra titolari di posizione organizzativa, Segretario Comunale (che svolge una funzione di coordinamento). Qualora si renda necessario un intervento correttivo, gli organi preposti, su impulso del Segretario Comunale e con il coinvolgimento dei responsabili di servizio definiscono le necessarie azioni correttive.

Essendo il sottoscritto nominato nell'anno 2020 non ha potuto verificare i monitoraggi intermedi.

### **1.1.3- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa**

*Il nucleo deve qui valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.*

Il sistema di valutazione utilizzato dall'amministrazione nel Piano della prestazione si caratterizza per un'elevata chiarezza della definizione degli obiettivi e da un adeguato *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi che consente di tradurre e dare attuazione agli obiettivi strategici coinvolgendo l'intera struttura organizzativa. La metodologia appare quindi più che adeguata.

## **1.2 - Performance individuale**

### **1.2.1- Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target.**

*Il nucleo valuta lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del sistema.*

Gli obiettivi, definiti nel piano della prestazione, coinvolgono tutto il personale dipendente. A questi si aggiungono gli obiettivi individuali comportamentali, definiti dal sistema di valutazione adottato dal Comune di Cimadolmo.

### **1.2.2- Misurazione e valutazione dalla performance individuale.**

*Qualora conclusa la fase di valutazione il nucleo ne analizza lo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito, in termini di differenziazione dei giudizi. Inoltre, il nucleo prende in considerazione l'avvio di eventuali procedure di conciliazione e riferisce*

*anche i risultati della – eventualmente svolta – indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del “superiore gerarchico” [...] Infine, il nucleo infine valuta la congruità dei processi formativi e dei piani di miglioramento individuali adottati.*

La performance individuale legata al conseguimento degli obiettivi di Ente e di ufficio è misurata e monitorata nell’ambito del sistema di valutazione. Per quanto riguarda la componente legata alla misurazione e valutazione dei comportamenti agiti singolarmente, la valutazione viene fatta dal nucleo di valutazione per i titolari di posizione organizzativa, e da quest’ultimi per il restante personale.

La scheda utilizzata per la valutazione della qualità della prestazione individuale contiene degli indici di misurazione che descrivono caratteristiche e/o capacità richieste dalla posizione di lavoro. La valutazione riveste, quindi un duplice significato, da un lato è uno strumento gestionale in grado di stimolare le persone ad assumere le competenze richieste dall’Ente e dall’altro a valutare l’effettiva capacità individuale di sviluppare quanto richiesto.

Per quanto concerne il grado di differenziazione dei giudizi, il nucleo esclude una valutazione appiattita volta ad una erogazione generalizzata dei premi.

La comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all’interno dell’amministrazione è avvenuta mediante comunicazioni dirette. Alla data della presente relazione non sono mai pervenute rimostranze formali, né attivate procedure di conciliazione, pertanto può dirsi adeguata.

### **1.2.3 – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

*Il nucleo valuta l’effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. In particolare, il nucleo riferisce sull’adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili*

Il nucleo per lo svolgimento dei suoi compiti non si avvale di una struttura interna dell’Ente. Tuttavia rileva la piena disponibilità degli uffici comunali nel supportarlo nello svolgimento del proprio compito.

### **1.3 – Infrastruttura di supporto**

*Il nucleo esprime una valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall’amministrazione per la raccolta e l’analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.*

Il nucleo rileva che l’Ente, in quanto di modeste dimensioni, non è dotato di uno specifico sistema informativo finalizzato alla raccolta e all’analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. Tuttavia questo aspetto non intacca la correttezza del ciclo della performance.

### **1.4 – Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione**

*Il nucleo valuta l’efficacia del sistema nell’orientare i comportamenti del vertice politico – amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell’ambito dell’aggiornamento del piano dell’anno successivo al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale. Si richiede inoltre di riferire circa l’utilizzo effettivo del sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all’interno dell’amministrazione formulando un giudizio.*

L'O.I.V. segnala l'opportunità di introdurre nel vigente sistema di valutazione dei meccanismi di valutazione del superiore gerarchico, nonché porre in essere delle indagini sul benessere organizzativo, anche se non più oggetto di pubblicazione e se ritenute utili.

Dal lato della parità di genere, l'O.I.V. non rileva criticità importanti.



## 2. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

### 2.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

*Il nucleo valuta l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo di programmazione economico finanziaria e quello di bilancio.*

Il sistema di valutazione in essere presso l'Ente è strettamente correlato con bilancio di previsione, tanto che il piano della prestazione costituisce parte integrante del P.E.G. Pertanto i documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio fanno parte del materiale certificativo del ciclo della performance.

Nel caso in esame i cicli sono ben integrati e non si rilevano criticità rilevanti.

### 2.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente in quanto di modeste dimensioni non presenta un sistema complesso, integrato e informatizzato di controllo di gestione. Pertanto non è possibile valutare il grado di integrazione con il sistema di valutazione.

### 3. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

Il nucleo attesta che l'Amministrazione Comunale di Cimadolmo ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. L'aggiornamento dei dati pubblicati è avvenuto con tempestività.

L'Ente in quanto di piccole dimensioni non ha organizzato le "Giornate per la trasparenza" anche per evidenti questioni di carattere finanziario. L'O.I.V. propone all'Ente di valutare l'ipotesi di un'organizzazione a livello associato, qualora se ne ravvisi la necessità o l'opportunità.

Nel periodo oggetto di osservazione i controlli interni si sono svolti con regolarità.

Il nucleo ha inoltre monitorato e certificato la conformità della pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Cimadolmo, mediante apposita griglia di rilevazione, alla quale si rinvia. Oltre che ad aver verificato l'avvenuta pubblicazione sul sito internet istituzionale, il nucleo attesta la corrispondenza tra quanto rilevato dal Responsabile della Trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito internet istituzionale.

### 4. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

Per quanto riguarda il monitoraggio del sistema di valutazione, il nucleo ha effettuato degli accessi agli atti ritenuti necessari. Nel mese di dicembre 2020 sono stati svolti degli incontri individuali con i titolari di posizione organizzativa.

Per adempiere al proprio lavoro il nucleo ha acquisito tutti i documenti che ha ritenuto necessario, anche al fine di verificare il rispetto di termini di legge o regolamentari sugli adempimenti oggetto di verifica. L'acquisizione è avvenuta anche mediante download dal sito internet istituzionale.

### 5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il nucleo non segnala criticità e non ha segnalazioni da effettuare.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Do<sup>++</sup> Alessandro Sarri

Documento firmato da  
SARRI ALESSANDRO  
13/01/2021