COMUNE DI THIESI

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI SETTORE INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2021

In data 7 dicembre 2022, si riunisce il Nucleo di Valutazione da remoto allo scopo di formulare la valutazione dei Responsabili dei Servizi per l'anno 2021 delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa.
In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene redatto il presente documento, che viene trasmesso al Sindaco quale proposta di valutazione.

Al fine di contestualizzare l'analisi, si ritiene utile illustrare brevemente il metodo di lavoro seguito dall'Ente, prendendo in esame il funzionamento del sistema.
In primo luogo, i paragrafi a seguire sono dedicati a relazionare in merito al funzionamento del sistema secondo quanto richiesto 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009

Funzionamento del sistema di programmazione

In primo luogo è utile sottolineare che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente a molte delle richieste della riforma. Nello specifico, il DUP e il Piano degli Obiettivi formalmente assolvono la funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.
In dettaglio, per l'anno 2021 l'Ente ha provveduto all'approvazione del DUP con Del CC n. 14 del 30.04.2021.
Successivamente è stato approvato il Piano degli Obiettivi con Delibera di G.C. n. 71 del 25.10.2021 che contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Responsabili dei Settori, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente. Risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione.
Rispetto all'attività di programmazione il NdV non entra ovviamente nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione, ma si limita a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi.

Si riscontra, in primo luogo, il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane.
Si osserva inoltre che gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target utili per la misurazione dello stato di realizzazionee coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).
Si prende atto che l'Ente ha tenuto in considerazione l'integrazione tra piano anticorruzione e piano della performance, attribuendo un obiettivo trasversale ritenuto "prioritario" riguardante il rispetto delle misure previste nel piano anticorruzione, in particolar modo in relazione all'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente.
Per quanto riguarda la commisurazione a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe, ad oggi non è possibile disporre di alcun dato di riferimento e pertanto non risulta applicabile.

Si ritiene utile sottolineare l'eccezionalità dell'anno 2021, in continuità con l'anno 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid19, che ha costretto gli enti, in special modo a livello locale, a rivedere più volte la programmazione al fine di adeguarla alle mutate esigenze sorte con la pandemia, sia in termini di "cosa" che di "come". L'emergenza sanitaria, infatti, non solo ha modificato le priorità delle attività da svolgere, ma anche le modalità lavorative, imponendo un lavoro da remoto al quale le amministrazioni non erano avvezze. Determinante è stata la capacità di adattamento del personale e il livello di informatizzazione. A questo va aggiunto il clima di totale incertezza che gli Enti si sono trovati ad affrontare in ambito normativo con continui interventi legislativi.
In questo contesto, la risposta del Comune di Thiesi può ritenersi eccezionalmente positiva se si tiene conto, oltre alla difficoltà esogene, delle difficoltà endogene di turn over di personale.

Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione

Risulta utile premettere che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati degli organi di indirizzo politico-amministrativo ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi è un'attività che avviene più volte nell'arco dell'anno attraverso molteplici strumenti.
Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività.
In particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione, frutto di un'attività congiunta con gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, questo risulta adeguato alle dimensioni del Comune di Thiesi e consente l'effettiva misurazione degli obiettivi assegnati e una conseguente differenziazione delle valutazioni, pur non aggravando l'operatività e la gestione ordinaria, considerata l'assenza di una struttura tecnica di supporto

Rispetto degli obblighi di pubblicazione

In attuazione dell'art 4, lettera f) il Nucleo di Valutazione monitora tra l'altro il funzionamento del sistema della trasparenza.

In particolare in merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione nella quale non sono state rilevate delle criticità, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'Ente. Eventuali scostamenti rispetto ai dati ottimali sono stati evidenziati nel campo note della Griglia

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente

Il lavoro condiviso con gli altri Enti appartenenti all'Unione con i quali è stata stipulata una convenzione per la gestione associata del Nucleo di Valutazione ha portato alla definizione di un unico sistema di valutazione che è stato fatto proprio ed approvato da ciascun Ente. Nello specifico per il Comune di Thiesi il nuovo Sistema di valutazione, contenente la metodologia valutativa per il Segretario Comunale, i Responsabili dei Settori e per i dipendenti è stato adottato con Del GC 86 del 29 dicembre 2016.
Nei punti sottostanti, per semplicità di lettura, si riassumono gli ambiti valutativi, il loro impatto rispetto alla valutazione complessiva e la metodologia di rilevazione e valutazione.

a. La valutazione della performance di Ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della Performance di Ente, il Nucleo di valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini se la quantità delle risposte risulterà statisticamente significativa. In tal caso la performance di Ente, calcolata secondo quanto previsto al precedente capoverso, potrà essere decurtata fino ad un 10% in funzione degli esiti della valutazione degli utenti. Si prende atto che nel Comune di Thiesi anche per l'anno 2021 non erano attivi sistemi di rilevazione della customer satisfaction. Si invita l'Ente, anche al fine di ottemperare alle nuove previsioni normative di iniziare a predisporre dei sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza.

Inoltre il Nucleo di Valutazione ha preso in esame i principali indicatori finanziari dell'Ente al fine di confermare la performance di Ente risultante dal calcolo effettuato con la modalità descritta nei due capoversi precedenti, ovvero di decurtarla fino ad un massimo del 50% in presenza di indicatori significativamente negativi.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2021 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **100%**

b. La valutazione della performance dei singoli dipendenti responsabili di Posizione Organizzativa

La valutazione della performance dei Responsabili delle Posizioni Organizzative avviene in funzione di tre componenti:

Componenti	**Punteggio massimo**
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento degli obiettivi	40 punti
Comportamento organizzativo	50 punti
Totale punteggio attribuibile	**100 punti**

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale predisposto da ciascun Responsabile di settore, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione. Nell'ipotesi in cui la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente, non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile di Settore, ma derivante da ragioni oggettive ed esterne, la percentuale di retribuzione dell'obiettivo è differenziata dalla percentuale del reale raggiungimento, indicandosi con essa la portata del ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Pertanto l'individuazione della percentuale di retribuzione dell'obiettivo è la risultante di più fattori, tra i quali anche gli elementi emersi dalle relazioni e dalle specifiche fornite dai responsabili, e non il meccanico computo di quanto consegue alla scansione temporale dell'obiettivo o dagli indicatori prefissati.

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:

- motivazione, guida e sviluppo dei collaboratori;
- valutazione e clima organizzativo interno;
- gestione del tempo, autonomia e decisionalità;
- rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;
- integrazione e interfunzionalità;
- qualità dell'apporto personale

- interazione con gli organi di indirizzo politico

Per l'anno 2021, la verifica della realizzazione è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati ed avvalorata dalle indicazioni date dal componente interno del Nucleo di Valutazione:

- Piano degli Obiettivi
- Report dettagliati appositamente predisposti dai responsabili di servizio
- Informazioni acquisite dal Segretario Comunale
- Eventuali integrazioni e chiarimenti da parte dei Responsabili medesimi .

Preme sottolineare, in linea generale, che la valutazione pienamente positiva è il frutto dell'apprezzamento dell'eccezionale impegno e dei risutati raggiunti nonostante le tante difficoltà e del contesto particolare nel quale i Responsabili si sono trovati ad operare. Le strutture coordinate dai Responsabili hanno raggiunto i loro obiettivi e garantita l'attività nonostante il turn over di personale, soprattutto rispetto al servizio tecnico.

c. La valutazione del Segretario Comunale

La valutazione del Segretario Comunale avviene in funzione delle componenti sotto riportate:

Componenti	**Punteggio massimo**
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento obiettivi individuali	30 punti
Valutazioni delle capacità/competenze	60 punti
Totale punteggio attribuibile	**100 punti**

La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art.15 del D.P.R. 04/12/1997.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Silvia Sonnu

Cecilia Crescioli