

COMUNE DI BORUTTA

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

ANNO 2023

In data 25 settembre 2024 si è tenuta la seduta da remoto del Nucleo di Valutazione dell'Ente allo scopo di redigere la proposta di valutazione per l'anno 2023 delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di settore incaricati di posizione organizzativa

Si prende atto che la metodologia di valutazione prevede che il Nucleo provveda alla proposta di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa trasmettendola al Sindaco.

In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene pertanto redatto il presente documento, che viene trasmesso al Sindaco quale proposta di valutazione.

Al fine di contestualizzare l'analisi, in continuità con quanto fatto nell'anno precedente, si riporta 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 linea generale si premette che gli strumenti attualmente in uso negli Enti Locali rispondono alle richieste della riforma. Nello specifico, il DUP e il PIAO 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 2023 l'Ente ha provveduto all'approvazione del DUP 2023/2025 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 05.04.2023.

In riferimento a questo strumento di programmazione, tenuto conto che il DUP è stato oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio Comunale, organo elettivo rappresentativo della cittadinanza, si sottintende non solo un coinvolgimento quanto una formale condivisione con gli stakeholder.

Successivamente è stato approvato il Piano della performance e il Piano degli obiettivi (delibera G.C. n. 52 dell'8 agosto 2023) 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.

Per quanto attiene agli obiettivi individuati, si ricorda che il NdV non ha la funzione di esprimersi sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione nella definizione degli obiettivi, ma si limita a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione dei medesimi.

Si osserva che gli obiettivi risultano chiari, e ben dettagliati, ed adeguati a misurare gli ambiti di miglioramento possibili tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'Ente.

Si dà atto inoltre dell'integrazione tra piano anticorruzione e piano della performance, attraverso l'attribuzione di un obiettivo trasversale riguardante il rispetto delle misure previste nel piano anticorruzione.

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 riscontra infine il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG.

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 riferimento al sistema di misurazione e valutazione, frutto di un'attività congiunta con gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, questo risulta adeguato 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 all'attività di misurazione e valutazione, il Comune di Borutta, pur in assenza di una struttura tecnica di supporto, ha effettuato dei monitoraggi infrannuali, ancorché informali, sull'andamento degli obiettivi.

Dopo la conclusione dell'esercizio è stata effettuata la misurazione e la successiva valutazione degli obiettivi. Attraverso la misurazione si è proceduto a quantificare il livello di raggiungimento dei risultati attraverso la consuntivazione da parte dei Responsabili degli indicatori. In seguito con la valutazione il Nucleo ha analizzato i valori misurati, tenendo conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento oppure lo scostamento rispetto ai valori di riferimento.

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 merito agli obblighi di pubblicazione dei dati si rinvia all'apposita attestazione pubblicata annualmente, nella quale si provvede a mettere in evidenza eventuali incomplete pubblicazioni. Delle risultanze della verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione si è tenuto conto nella valutazione degli aspetti comportamentali.

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 Borutta il Sistema di valutazione, contenente la metodologia valutativa per il Segretario Comunale, i Responsabili dei Settori e per i dipendenti è stato adottato con Del G.M. n. 46 del 3 aprile 2018

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 assegnati con il PEG a tutti i settori dell'Ente. 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 Borutta anche per l'anno 2023 non erano attivi sistemi di rilevazione della customer satisfaction. Si invita l'Ente, anche al fine di ottemperare alle nuove previsioni normative, ad iniziare a predisporre 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.

In riferimento ai tempi medi di pagamento, ancorchè non obbligatoriamente rilevanti nella valutazione dei Responsabili per l'anno 2023, si dà atto che il dato annuale risultante dalla PCC risulta pari a **-11,18** pertanto **pienamente positivo**.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2023 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **88,39%**

Anno 2023			
Media realizzazione obiettivi Ente Eventuali decurtazioni conseguenti alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza Eventuali decurtazioni per indicatori finanziari significativamente negativi		88,39%	
		0,00%	
		0,00%	
	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	88,39%	8,84

b. La valutazione della performance dei singoli dipendenti responsabili di Settore

La valutazione della performance dei Responsabili di Settore 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

Si prende quindi in esame la Delibera della G.C. n. 52 dell'8 agosto 2023 con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi ai Responsabili per l'anno 2023.

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, 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 il settore LEGALE E SERVIZI ALLA PERSONA, la cui responsabilità ad oggi è assunta dal Sindaco, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi (pari al 69,3%) è effettuata al solo fine di corretto computo della Performance di Ente.

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

- a) motivazione, guida e sviluppo dei collaboratori;
- b) valutazione e clima organizzativo interno;
- c) gestione del tempo, autonomia e decisionalità;
- d) rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- e) promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;
- f) integrazione e interfunzionalità;
- g) qualità dell'apporto personale
- h) interazione con gli organi di indirizzo politico

c. La valutazione del Segretario Comunale

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

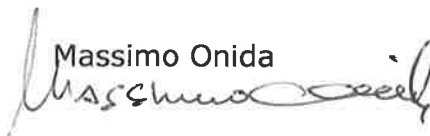
Componenti	Punteggio massimo
Performance di Ente	10 punti
Raggiungimento obiettivi individuali	30 punti
Valutazioni delle capacità/competenze	60 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art.15 del D.P.R. 04/12/1997; il Nucleo, nella persona del solo componente esterno, esprime la valutazione in merito al solo raggiungimento degli obiettivi assegnati, risultante pari al 93,3%.

Si allegano le singole schede di valutazione dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Il Nucleo di Valutazione



Massimo Onida


Cecilia Crescioli



Angela Bonu

Settore Finanziario

Riepilogo Valutazione del Risultato

	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	88,39%	8,84
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	90,20%	36,08
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,75%	49,38

Totale valutazione	94,29
---------------------------	--------------

Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge

0

Valutazione definitiva	94,29%
-------------------------------	---------------



Angela Bonu
[Signature]

Graziella Rassu

Settore Amministrativo

Riepilogo Valutazione del Risultato

	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	88,39%	8,84
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	90,20%	36,08
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,75%	49,38

Totale valutazione	94,29
---------------------------	--------------

Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge	0
--	---

Valutazione definitiva	94,29%
-------------------------------	---------------



[Handwritten signature]

Masia Salvatore

Settore Tecnico

Riepilogo Valutazione del Risultato

	Punteggio massimo	performance effettiva dell'Ente	Punteggio effettivo
Performance di Ente	10	88,39%	8,84
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione degli obiettivi	Punteggio effettivo
Raggiungimento degli obiettivi	40	83,50%	33,4
	Punteggio massimo	Percentuale di valutazione del comportamento	Punteggio effettivo
Comportamento organizzativo	50	98,75%	49,38

Totale valutazione	91,61
---------------------------	--------------

Eventuali riduzioni della valutazione a causa dell'inosservanza di specifici obblighi di legge	0
--	---

Valutazione definitiva	91,61%
-------------------------------	---------------



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]