
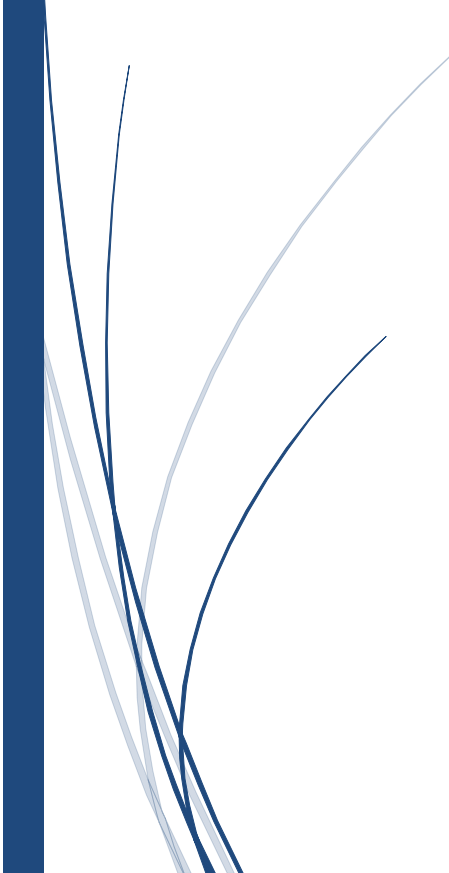




COMUNE DI POGGIO RENATICO (FE)



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità – anno 2019 (art. 14, comma 4, D. Lgs. n. 150/2009)



Nucleo di valutazione
Dott. Graziano Pesaresi

PREMESSA

La presente relazione, redatta dal Nucleo di valutazione¹, monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni² del Comune di Poggio Renatico riferito all'anno 2019 con la finalità di evidenziare criticità, punti di forza e proposte di miglioramento. Le valutazioni e i riferimenti in essa contenuti si basano sulla lettura dei documenti prodotti dal Comune nonché sulle risultanze delle attività di verifica riscontrate alla luce delle indicazioni delle delibere ANAC (già CIVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013 e delle Linee guide del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017.

La Relazione ha lo scopo di acquisire risultanze sugli ambiti riferiti alla performance organizzativa, alla performance individuale, all'attuazione del ciclo della performance, all'utilizzo dei sistemi premianti e all'utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

Il monitoraggio su tali ambiti è preceduto da un'analisi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ordine alla sua adeguatezza alla normativa vigente, del Sistema dei controlli interni e dell'attuazione del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

A) IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con Delibera di Giunta comunale n. 47 del 11/05/2018 (di seguito Sistema), disciplina compiutamente le fasi e le modalità di gestione del ciclo della performance e le modalità applicative di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla base dei principi del D. Lgs. 150/2009, come modificati e integrati dal D.lgs. 74/2017.

La performance organizzativa è misurata con riferimento agli obiettivi annuali attribuiti dall'Ente alle ripartizioni organizzative apicali (Aree) e riguardano le attività ordinarie e progettuali di rispettiva competenza. Tale fattore determina per il 60% la retribuzione di risultato dei responsabili delle aree (posizioni organizzative) e del Segretario generale, e per il 30% il premio di performance organizzativa dei dipendenti.

La performance individuale è misurata per i responsabili delle aree e il Segretario generale in base al grado di copertura del ruolo rilevato attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali. Per il personale del comparto, la performance individuale si esprime attraverso la valutazione di n. 7 item riguardanti il comportamento organizzativo e le competenze professionali, valutati attraverso una scala valutativa composta da 5 gradi di giudizio.

Il Sistema prevede inoltre che, in presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare nell'anno di riferimento della valutazione, il punteggio conseguito viene decurtato di una percentuale in funzione della gravità della sanzione. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal Responsabile d'intesa con il Segretario Generale.

Considerate le proprie dimensioni, l'Ente non ha una Struttura Tecnica Permanente; il Nucleo ha pertanto valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico

¹ Il Nucleo di valutazione monocratico in associazione tra i Comuni di Poggio Renatico, Terre di Reno e Vigarano Mainarda, nominato con decreto n. 16 del 12/05/2020 del Sindaco del Comune di Poggio Renatico nella persona del Dott. Graziano Pesaresi.

² Relazione redatta ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009.

riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti attraverso l'analisi della documentazione prodotta dagli uffici e il confronto con i Responsabili.

La misurazione e la valutazione della performance è inoltre preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati. I premi, correlati ai risultati della performance organizzativa e al merito individuale quale performance individuale, si inquadrano nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare, insieme agli altri elementi, la retribuzione del personale dipendente e dei Responsabili. L'esito della valutazione rappresenta il parametro per la corresponsione dei compensi connessi alla performance (retribuzione di risultato nel caso dei Responsabili, premi di produttività, nel caso del personale non dirigente) in base ai criteri contenuti nei CCNL e nei Contratti Collettivi integrativi relativi all'esercizio di interesse.

B) IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il controllo sulla regolarità amministrativo-contabile degli atti è svolto dal Segretario generale sulla base dell'art. 10 del Regolamento comunale disciplinante i controlli interni. Il Nucleo ha ricevuto l'esito dei controlli effettuati dal Segretario generale e prende atto della sostanziale conformità e correttezza degli stessi alle disposizioni normative.

Il controllo degli equilibri finanziari è svolto dal Responsabile dei Servizi finanziari mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza, con riguardo alla gestione di competenza, alla gestione dei residui e alla gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno.

Il ciclo della performance risulta pertanto integrato e oggetto di raccordo con gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa, con il controllo svolto nell'ambito della trasparenza e prevenzione della corruzione e con la verifica del rispetto di altri adempimenti posti a garanzia della "conformità" dell'azione amministrativa alle norme di carattere generale e trasversale che ne attestano lo stato di "salute" organizzativo e finanziario. Tale conformità contribuisce alla realizzazione della performance organizzativa dell'Ente e concorre anche alla valutazione della performance annuale dei Responsabili, come previsto dalle vigenti norme.

Per il 2019 il Nucleo ha preso atto dell'avvenuto rispetto da parte dell'Ente dei seguenti obblighi\adempimenti come relazionato dai rispettivi responsabili:

adempimento	stato di attuazione al 31/12/2019
mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi (art 2 c. 9 legge 241/1990 nel testo vigente)	Tutti responsabili hanno fatto pervenire al Segretario i referti circa il rispetto dei tempi procedurali. I Documenti risultano regolarmente pubblicati sulla competente sezione dell'Amministrazione Trasparente "Monitoraggio tempi procedurali".
controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti e dei procedimenti (DL n. 174/2012)	1°Sem. 2019: Il precedente Segretario ha preso servizio in altro ente a maggio 2019 e non ha redatto il referto. 2° Sem. 2019: Il Segretario Comunale è stato nominato solo dal 19 agosto 2019 e ha effettuato il controllo successivo sul secondo semestre 2019
attuazione degli adempimenti del Piano Triennale di Prevenzione	Tutti responsabili hanno fatto pervenire al Segretario le relazioni - rendiconto circa la verifica dello stato di attuazione degli adempimenti previsti nel vigente PTPC. Si rimanda ai singoli report in merito

della Corruzione (legge 190/2012 art 1 c. 14)	all'attestazione di quanto verificato da ogni responsabile ed a quanto attestato dal Responsabile della prevenzione della corruzione nella sua relazione annuale, anch'essa pubblicata sul sito alla sezione dell'Amministrazione Trasparente "Prevenzione della Corruzione".
mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art 46 D. Lgs. 33/2013)	Non risultano particolari inadempimenti e/o ritardi rispetto all'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione nella Sez." Amministrazione Trasparente" con riferimento all'anno 2019.
- sanzioni del codice di comportamento e degli altri illeciti disciplinari (art. 1 c. 44 legge 190/2012 vedi anche Delibere CIVIT 5/2013) - controllo presenze - D. Lgs. 165/2001 utilizzo lavoro flessibile (art. 36 co. 3) e utilizzo co.co.co (art. 7 co. 5)	- Non sono state effettuate sanzioni di alcun tipo ai dipendenti dell'ente durante l'anno 2019, per violazione del codice di comportamento o per altri illeciti; - È stato effettuato il controllo delle presenze per tutto il personale dipendente. Detto controllo avviene mediante procedure informatizzate. - Durante l'anno 2019 l'ente si è avvalso di forme di lavoro flessibile dal 01/10/2019 al 9/10/2019. In merito è stato inviato all'OIV il referto relativo al monitoraggio sul ricorso del lavoro flessibile durante l'anno 2019 in data 2019 28/01/2020 con prot. 1345.
Approvazione Accordo fondo risorse decentrate entro l'anno solare	Il contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021, contenente anche l'accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per gli anni 2019 – 2021, è stato sottoscritto il 29/10/2019 con prot. 18296, previa costituzione e certificazione dei fondi da parte del revisore dei conti e previa procedura di contrattazione tra la parte pubblica e sindacale e successiva certificazione necessaria. Entro il 31/12/2019 sono inoltre state effettuate le selezioni per le progressioni orizzontali indette con determinazione R.G. n. 517 del 4/11/19 ed approvate con determinazione n. 561 del 27/11/2019, con erogazione degli arretrati agli aventi diritto unitamente agli stipendi di dicembre 2019
D. Lgs n.192/2012 rispetto dei termini per i pagamenti delle fatture fissato in 30 giorni	L'ente ha rispettato durante l'anno 2019 i termini di pagamento delle fatture, fissato in 30 giorni. Al riguardo alla competente sezione dell'Amministrazione Trasparente "Indicatore di tempestività dei pagamenti" risultano regolarmente pubblicati i prospetti trimestrali attestanti quanto sopra indicato. L'indicatore annuale per il 2019 riporta un indicatore di tempestività dei pagamenti pari a – 12 giorni. Il dato è risultato in linea con quanto riportato dalla piattaforma Certificazione Crediti (PCC), la quale è stata dall'ente correttamente alimentata con i dati di pagamento delle fatture e le relative scadenze corrette.
Rispetto degli equilibri finanziari	La legge di Bilancio 2019 (L.145/2018) ha eliminato, a decorrere dall'esercizio 2019, i vincoli ed i limiti di finanza pubblica per come erano conosciuti da molti anni. L'obbligo di rispettare il cosiddetto "pareggio di bilancio" disciplinato, per ultimo, dal comma 466, dell'art.1, della Legge 11/12/2016 n.232, così come l'invio della certificazione al MEF, non sussiste pertanto più dall'anno 2019. Il 2019 soggiace, invece, a quanto prescritto dall'articolo 1, commi 820 e 821 della Legge 30/12/2018 n.145 secondo il quale gli enti territoriali si considerano in equilibrio in presenza di un "risultato di competenza dell'esercizio non negativo". Successivamente il DM del 1° agosto 2019 ha approvato un nuovo prospetto relativo alla dimostrazione degli equilibri nel quale vengono individuati tre saldi di bilancio (W1, W2 e W3) ai fini della dimostrazione del rispetto dei saldi di finanza pubblica. Il DM ha

	<p>modificato, infatti sia i prospetti del bilancio di previsione che i prospetti del rendiconto.</p> <p>Le modifiche entrano in vigore già a partire dal rendiconto 2019, seppure con finalità meramente conoscitive. La Relazione illustrativa al rendiconto 2019, approvata con DGC n. 21 del 25/03/2020, nonché la relazione del revisore al rendiconto di cui al verbale n. 6/2020 - prot. 5097 del 7/4/2020, evidenzia in merito alle risultanze evidenziate nel prospetto degli equilibri di bilancio ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un risultato di competenza (W1) positivo per Euro 1.200.316,06; - un equilibrio di bilancio (W2) positivo per euro 742.293,16 - un equilibrio complessivo di bilancio (W3) pari ad euro 742.387,16 <p>L'approvazione del Rendiconto 2019, a seguito dell'emergenza COVID-19 è stata procrastinata al 30/06/2020; l'ente si può pertanto considerare rispettoso dei nuovi equilibri di bilancio.</p>
<p>D. Lgs. n. 179/2016 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) Transizione digitale: garantire gli adempimenti della digitalizzazione dell'amministrazione.</p>	<p>Con Decreto n.13 del 03/04/2018 è stato individuato il Responsabile per la transizione al digitale ai sensi dell'art.17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (C.A.D.) di cui al D. Lgs. vo 82/2002 e ss.mm. ii L'Amministrazione Comunale ha iniziato l'adeguamento al Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione secondo le indicazioni normative, le modalità e i tempi di attivazione dei servizi quali PagoPA, SPID e ISTANZE ONLINE.</p> <p>Si è provveduto ad una integrazione delle procedure informatizzate dell'intero sistema alla digitalizzazione attraverso la progettazione dello "Sportello Unico Telematico" che offrirà ai cittadini la possibilità di espletare qualsiasi adempimento per via telematica utilizzando le nuove tecnologie, oltre la presentazione della documentazione necessaria (art.3 del CAD – Codice Amministrazione Digitale).</p> <p>PagoPA è stato attivato per il pagamento dei servizi a domanda individuale, inoltre, l'autenticazione degli utenti per tali servizi avviene attraverso la piattaforma FEDERA – che nell'anno si tradurrà in LEPID.ID con identità digitale e accesso al sito istituzionale dell'Amministrazione tramite SPID. Si è provveduto ad adeguare l'intero "sistema documentale" alle norme sulla conservazione dei documenti nella P.A.L., inoltre si è predisposta l'attivazione dell'iter documentale (digitalizzazione ed impostazione fasi operative dei documenti "Atti Amministrativi" con sottoscrizione attraverso firma digitale" per l'anno successivo.</p>

C) ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LORO INTEGRAZIONE NEL CICLO DELLA PERFORMANCE.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta con deliberazione n. 6/2019. Ai sensi del Piano, i Responsabili hanno regolarmente trasmesso una relazione a rendiconto al RPCT inerente all'esecuzione delle misure di carattere generale e quelle inerenti ai settori considerati più a rischio così come indicati nel suddetto piano triennale. Il Segretario ha predisposto, entro i termini di legge, la Relazione relativa all'anno 2019 sull'attività e applicazione del Piano di prevenzione della corruzione del Comune di Poggio Renatico, relazione pubblicata sul sito dell'ente nell'apposita sottosezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

Con Delibera di Giunta Comunale n. 110/2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Poggio Renatico ai sensi dell'art. 54, commi 1 e 5, del D. Lgs. n. 165/2001,

come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012. Il suddetto codice costituisce parte integrante e sostanziale del vigente PTPCT. Non sono stati avviati procedimenti disciplinari nell'anno 2019.

Gli obiettivi della prevenzione alla corruzione e della trasparenza sono presenti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente: nel DUP sono individuati obiettivi strategici riferiti alla trasparenza così come nel Piano della Performance figura l'obiettivo relativo all'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Nel Piano è definito il modello organizzativo dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione e la distinzione tra i soggetti tenuti all'elaborazione o trasmissione dei dati ed i soggetti cui spetta la pubblicazione degli stessi. Viene quindi assicurato il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", avendo l'Ente individuato i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. Tale modello trova rappresentazione nell'allegato C) al Piano che definisce, per ciascun obbligo, i soggetti e le strutture amministrative responsabili delle singole fasi. In tale elaborato, risultano indicati i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sia ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 che delle altre normative di settore.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente.

Il monitoraggio della pubblicazione dei dati è attribuito al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza individuato nella figura del Segretario generale che, in ogni momento, può esercitare la propria attività di vigilanza sugli obblighi di pubblicazione. Le attestazioni di avvenuta pubblicazione dei responsabili delle pubblicazioni non sostituiscono le responsabilità di vigilanza stabilite dalla norma.

L'attuazione di tali obblighi, a fine esercizio, non rileva solamente ai fini della relativa attestazione da parte del Nucleo, ma anche e soprattutto come misurazione e valutazione della performance.

Per quanto concerne la pianificazione esecutiva, gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, già definiti nel PTPCT, non trovano puntuale declinazione nel Piano della Performance ma sono richiamati e quindi parte integrante nel perimetro della misurazione della performance. Il grado di attuazione di tali misure, così come pianificate nel PTPCT ed attribuite ai Settori in ragione delle specifiche competenze è monitorato e misurato dal Segretario Generale.

Al di fuori del perimetro della sezione Amministrazione Trasparente opera, in tema di pubblicità legale, l'applicativo "Albo Pretorio online" che si sostanzia in uno spazio informatico, accessibile senza formalità, nel quale sono pubblicati i documenti relativi ad atti e provvedimenti che, in base alla normativa vigente o per scelta dell'Amministrazione, devono essere resi potenzialmente conoscibili a chiunque.

Allo stato non è ancora disponibile un sistema che renda integralmente praticabile l'accesso civico online. Attualmente è possibile scaricare il modulo per l'esercizio dell'accesso civico.

La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale è avvenuta attraverso il caricamento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito da parte dei rispettivi responsabili individuati nel Piano Triennale per la Trasparenza Prevenzione e Corruzione. La procedura si è confermata utile al coordinamento e all'organizzazione del flusso di comunicazione dei dati destinati alla pubblicazione.

In data 23/07/2020 questo Nucleo ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei

dati relativi al 30/06/2020 senza aver riscontrato aspetti di particolare criticità.

D) IL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Ente ha avviato il ciclo della performance nell'anno 2019 sulla base della tempestiva approvazione dei seguenti documenti:

1. LINEE PROGRAMMATICHE RELATIVE AD AZIONI E AI PROGETTI DA REALIZZARE NEL CORSO DEL MANDATO 2019 – 2024, approvato con delibera di C.C. n. 34/2019: si tratta del documento presentato dal Sindaco che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. IL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2019-2021 (approvato con delibera di C.C. n. 47-2018 e ss.mm. ii) che si suddivide in una sezione strategica (SeS) che definisce gli indirizzi strategici dell'amministrazione indicando le linee programmatiche del mandato di governo come previsto dall'articolo 46, comma 3 del TUEL e una sezione operativa (SeO) riguardante la programmazione operativa pluriennale e annuale dell'Ente;
3. BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021 approvato con delibera di C.C. n. 53 DEL 20/12/2018;
4. PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2019-2021 (approvato con delibera di G.C. n. 126 del 27/12/2018, esecutiva ai sensi di legge, e ss.mm. ii) con cui sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati P.O. dell'Ente i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e smi;
5. PIANO DELLE PERFORMANCE (delibera di G.C. n. 28 del 4/04/2019, esecutiva ai sensi di legge) con cui sono stati individuati ed approvati gli obiettivi per il 2019, Piano poi modificato con deliberazione G.C. N. 82 del 30/08/2019 con riferimento ad un obiettivo assegnato all'Area "Servizi alla Persona".

Le priorità e le linee di programmazione del DUP 2019-2021 sono state riprese nel Piano della performance 2019 nel quale sono contenuti gli obiettivi operativi annuali affidati a ciascuna Area e ai relativi responsabili.

Il ciclo della performance per l'anno 2019 si è quindi sviluppato nel rispetto delle fasi e dei documenti previsti dalla normativa e in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione. Il ciclo risulta integrato e in raccordo con i dati del controllo successivo di regolarità amministrativa e con il controllo svolto nell'ambito della trasparenza e prevenzione della corruzione. Gli obiettivi appaiono conformi agli indirizzi emanati dall'organo di indirizzo politico e al contesto normativo di riferimento, nonché coerenti con la missione istituzionale. Per quanto riguarda le Aree di staff gli obiettivi sono volti al miglioramento dell'organizzazione interna e dei sistemi informativi nonché all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

E) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo della performance relativo all'anno 2019 è stato compiutamente realizzato e sono stati adottati tutti i documenti di programmazione previsti dalle norme. È stato rispettato il necessario collegamento con il Piano per la prevenzione della corruzione attraverso l'individuazione di obiettivi finalizzati all'adempimento delle misure previste.

Relativamente alla procedura di consuntivazione degli obiettivi, il Nucleo ha dapprima ricevuto i report da parte dei responsabili sullo stato di avanzamento degli obiettivi di rispettiva competenza

attribuiti dal Piano della performance. Gli obiettivi operativi assegnati ai settori con il Piano della performance si intendono assegnati non solo ai responsabili ma anche ai relativi collaboratori.

Il Nucleo di valutazione ha quindi valutato la rendicontazione dei responsabili e ha attribuito il grado di raggiungimento per ciascun obiettivo, evidenziando i risultati raggiunti nonché i relativi scostamenti.

Di seguito viene evidenziata la performance organizzativa quale percentuale di realizzazione degli obiettivi attribuiti a ciascuna Area dal Piano per la performance così come validata dal Nucleo di valutazione in data 16/06/2020.

AREA	% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Area Affari generali	91,0%
Area Ragioneria Bilancio Economato Personale	100%
Area Servizi alla persona	99,0%
Area Gestione del territorio	100%
Area Lavori pubblici	100%
Polizia municipale	100%

F) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per la valutazione della performance individuale anno 2019 del personale delle categorie B, C, D non titolare di posizione organizzativa, il Sistema prevede la valutazione dei seguenti elementi:

- La performance organizzativa viene calcolata sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza e determina l'erogazione del relativo premio mediante una serie di fasce di punteggio;
- La performance individuale viene valutata con riferimento a n. 7 parametri che afferiscono alla qualità e alla quantità della prestazione individuale riferita a comportamenti organizzativi, capacità e competenze professionali dimostrate. Il meccanismo di assegnazione dei punteggi prevede l'utilizzo di apposite schede su file Excel. Il personale viene valutato dal Responsabile della struttura di appartenenza, attribuendo un punteggio secondo una scala di giudizi che va da 1 a 10 punti.

La valutazione dei Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, viene effettuata con riferimento ai seguenti due ambiti:

- la performance organizzativa (peso 60/100) che riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di appartenenza;
- la Performance individuale (peso 40/100) che valuta la qualità e quantità della prestazione individuale attraverso 4 parametri di valutazione che pesano ciascuno 10 punti.

La retribuzione di risultato viene stabilita per fasce di punteggio; in corrispondenza di punteggi superiori a 90/100 viene erogata nell'importo massimo previsto.

La valutazione 2019 ha riguardato n. 5 responsabili delle aree titolari di posizione organizzativa ed è di seguito riassunta:

Fattori	Min	Max	media
fattore 1 performance organizzativa 60/100	54,6	60	58,8
fattore 2 performance individuale 40/100	31	38	36,4
totale	90,4	98	95,2

Nei confronti dei Responsabili, il peso degli obiettivi equivale a 60 punti su 100, in linea con l'articolo 9, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 il quale prevede che agli obiettivi sia legata la parte prevalente della performance.

Riguardo all'esito della valutazione della performance individuale 2019, si riferisce che, pur attestandosi su livelli piuttosto alti è stato rispettato un adeguato grado di differenziazione fra i valutati.

G) DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO

Il Nucleo ha monitorato il funzionamento del Sistema della valutazione e della trasparenza e integrità dei controlli interni attraverso l'esame di documenti pubblicati sul sito istituzionale e trasmessi dalle strutture a seguito di specifiche richieste e interlocuzioni con il Segretario generale.

Per quanto riguarda il riscontro sulla performance organizzativa, durante il mese di maggio 2020 i Responsabili hanno redatto i report riassuntivi dei risultati raggiunti, che prevede la compilazione di apposite schede in word, sulle quali è riportato, per ogni obiettivo operativo, il relativo target. Il Sistema prevede che i Responsabili, utilizzando le stesse schede approvate con il Piano della Performance, indichino, per ciascun obiettivo, il valore dell'indicatore raggiunto a consuntivo descrivendone lo stato di avanzamento. I report contengono una sintesi dell'attività svolta, i valori consuntivi del target nonché, espresso in percentuale, il grado di raggiungimento dell'obiettivo. In un apposito spazio vengono riassunte le cause dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo. Il Nucleo ha analizzato tutte le informazioni contenute nei report, verificando la corrispondenza degli obiettivi realizzati rispetto alle previsioni e richiedendo ai dirigenti, laddove necessario, chiarimenti e specifiche integrazioni.

Gli obiettivi proposti per il Piano della performance 2019 sono stati preventivamente verificati dal Nucleo di valutazione, mediante confronto con il Segretario e i Responsabili.

H) INFRASTRUTTURE DI SUPPORTO

Date anche le dimensioni, l'Ente non ha implementato una infrastruttura dedicata a supporto del funzionamento del ciclo della performance. La strumentazione informativa-informatica utilizzata dall'Ente a supporto del processo di misurazione e valutazione della performance, consiste nell'utilizzo dei tradizionali applicativi per la scrittura di documenti e per fogli di calcolo opportunamente strutturati per permettere la descrizione degli obiettivi e il calcolo del grado di realizzazione degli obiettivi.

I) UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

In relazione al quadro complessivo emerso, il Nucleo formula le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. Definire obiettivi e indicatori maggiormente aderenti alle caratteristiche individuate al punto 3 del Sistema, al fine di permettere una migliore comprensione degli obiettivi da realizzare, del grado di realizzazione degli stessi a consuntivo e degli scostamenti rispetto a quanto programmato. Si raccomanda di prestare maggiore attenzione nella descrizione degli obiettivi annuali per migliorare l'aspetto della comunicazione e la valenza informativa e utilizzare indicatori di risultato maggiormente pertinenti, significativi e misurabili che apprezzino il risultato raggiunto non solo sotto il profilo della tempistica, ma anche della quantità, qualità ed efficacia di realizzazione.
2. Pur sostanzialmente aderente ai principi regolativi dell'attuazione del ciclo della performance e della misurazione e valutazione, appare necessario definire nel Sistema i criteri di partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla misurazione della performance organizzativa, nonché degli utenti interni in relazione ai servizi strumentali e di supporto, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del D. Lgs. 150/2009. L'attività di valutazione partecipativa così come declinata nelle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, aventi ad oggetto "La valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", consente di monitorare e verificare il rispetto di determinati standard quanti-qualitativi previsti da regolamenti, impegni contrattuali o carte dei servizi o il grado di rispondenza di determinate attività e servizi alle attese dei cittadini e/o utenti. La valutazione partecipativa deve promuovere l'integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o degli utenti in modo tale che le informazioni raccolte, a valle del processo di partecipazione, rappresentino presupposto essenziale per la programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati
3. introdurre un monitoraggio infrannuale sullo stato di avanzamento degli obiettivi (peraltro già previsto dal Sistema a pag. 7) in modo da poter intervenire tempestivamente nel caso di scostamenti rilevanti rispetto alla programmazione;
4. In occasione del monitoraggio infrannuale degli obiettivi di performance, si raccomanda di inserire un monitoraggio infrannuale anche per verificare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, inserendo l'esito di tale monitoraggio come obiettivo dell'Area e del Responsabile.

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Graziano Pesaresi
(firmato digitalmente)