

Lì, 26/04/2023

Spett.le
Comune di San Giorgio in Bosco (Pd)
Vicolo Bembo
35010 SAN GIORGIO IN BOSCO (PD)

Alla c.a.
Sindaco
Segretario Generale

sangiorgioinbosco.pd@cert.ip-veneto.net

OGGETTO: Processo di valutazione Piano degli obiettivi (PDO) 2022.

Con decreto del Sindaco prot. n. 5 dell'11/03/2022, il sottoscritto è stato nominato componente monocratico del Nucleo di Valutazione del Comune di San Giorgio in Bosco (Pd) per il triennio 2022/2024.

In data 26/04/2023, a seguito del report sulla Rendicontazione degli obiettivi di Performance 2022 a cura della Federazione dei Comuni del Camposampierese, inviata il 17/03/2023, si è proceduto alla verifica dei risultati relativi al ciclo delle performance per l'anno 2022, il cui relativo Piano della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 22/03/2022.

Tanto premesso:

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto l'art. 4, c. 2 lett. f) del D.Lgs. n. 150/2009 e smi in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14, c. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e smi in merito alla validazione della relazione sulle performance da parte del Nucleo di Valutazione, del funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.Lgs. n. 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;

Acquisite le relazioni dai Capi Area relative al grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti per l'anno 2022

PROCEDE

alla validazione dei risultati raggiunti dal Comune di San Giorgio in Bosco nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2022, da presentare al Sindaco e al Segretario comunale, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati:

- relazione sul funzionamento complessivo del ciclo della performance, anno 2022
- rendicontazione dei risultati anno 2022
- relazione sulla performance.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Federico M. Fiorin

(documento firmato digitalmente
ex art. 24 D.lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell'attività che il Nucleo di Valutazione ha svolto in ottemperanza alle disposizioni di legge di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.. Le attività hanno dunque tenuto in considerazione i tre ambiti di validazione definiti nella richiamata disciplina:

- la **conformità** (compliance) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT/ANAC di riferimento ed alle indicazioni di cui alla Linea Guida n° 3/2019 del DFP;
- la **comprensibilità** della Relazione da valutare in particolare nella prospettiva di cittadini e portatori di interesse e con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'amministrazione;
- l'**attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con DGC. n. 79 del 06/05/2014 è stato approvato il regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Con deliberazione consiliare n. 71 del 29/12/2021 è stato approvato il bilancio di previsione e il DUP 2022/2024.

Il Piano degli Obiettivi 2022 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 22/03/2022.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e smi, il Piano degli Obiettivi organizzativi e individuali 2022, è allineato ai principi di cui all'art. 4, c. 2, e all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico, all'avvio del processo di valutazione, alla verifica degli obblighi disposti dalle vigenti normative in materia di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) ed Etica e Legalità (Legge n. 190/2012) non riscontrando alcuna criticità. Gli obblighi di cui sopra hanno costituito elemento di valutazione dei risultati di performance.

Il Nucleo invita l'Amministrazione, per il futuro, a definire gli obiettivi preferibilmente nei tempi indicati dall'art. 169 del Tuel, al fine di strutturare in modo migliore l'intero ciclo della performance.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI ANNO 2022

In applicazione alla metodologia utilizzata dall'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispose la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2022.

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O. ESITI DELLA VALUTAZIONE DI MERITO ANNO 2022

| SETTORE | VALORE |
|---|---------------|
| Servizi generali ed economico finanziari Area 1 | 98,14% |
| Edilizia privata, urbanistica e tutela dell'ambiente Area 2 | 99% |
| Polizia Locale e Servizi demografici Area 3 | 100% |
| Lavori pubblici, demanio, patrimonio Area 4 | 99,16% |

Al netto degli obiettivi rinviati all'anno 2023, oppure eliminati, tutti i Capi Area si collocano all'interno del range, da 71% a 100%, stabilito dal comma 3 dell'art. 8 del regolamento sul sistema di valutazione della performance, acquisendo il diritto alla "retribuzione di risultato pari all'importo massimo attribuibile previsto dal Ccnl".

Quanto sopra per gli effetti conseguenti relativi all'erogazione dei premi di risultato per il personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, dispone che entro il 30 giugno di ogni anno, si adotti un documento denominato "Relazione sulla performance" *che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)* Il documento dovrà essere pubblicato sull'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente; il successivo comma 1-bis precisa che per gli Enti Locali "la Relazione sulla performance di cui al comma 1 lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000".

Premessa

Il Nucleo di Valutazione ha analizzato ai fini della validazione, previa analisi del metodo utilizzato per il governo del ciclo della performance, la Relazione sulla performance 2022, inviata il 17/03/2023 e redatta dall'Ufficio Unico di Controllo di Gestione dei Comuni del Camposampierese.

La validazione costituisce:

- l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione;
- momento di completamento del ciclo della performance, propedeutico alla valutazione e alla distribuzione della premialità;
- strumento di supporto all'Amministrazione nel favorire un percorso di miglioramento del ciclo della performance.

Per giungere alla validazione della Relazione, il Nucleo ha analizzato la Relazione stessa.

Di seguito si presenta una sintesi delle modalità e degli esiti del percorso di validazione svolto sulla Relazione 2022.

Riferimenti per la verifica e validazione della Relazione sulla Performance 2022

Come indicato dalla Linea Guida n° 3/2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (Capitolo 4 "La validazione della Relazione), il Nucleo di Valutazione ha tenuto conto dei seguenti riferimenti per la verifica dei contenuti della Relazione sulla Performance:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'NdV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate);
- g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Contenuti della Relazione sulla performance 2022

La Relazione prende avvio dando la definizione e chiarendo la finalità del Ciclo della performance.

Il documento si articola nel modo seguente:

1. Il controllo di gestione
- 2 Il ciclo di gestione della performance
 - 2.1 Programmazione triennale e annuale
 - 2.2 Monitoraggio infrannuale
 - 2.3 Valutazione finale e rendicontazione
- 3 Il ciclo della performance nel 2022
 - 3.1 Programmazione triennale e annuale
 - 3.2 Valutazione finale e rendicontazione

La struttura della relazione appare chiara, il contenuto è snello, sintetico e di immediata lettura e comprensione.

Considerazioni di carattere generale

Dall'analisi della struttura e del contenuto del documento è possibile condividere l'impostazione che prevede la misurazione della *performance organizzativa* declinata sia in performance generale di ente sia in quella dei singoli settori in cui è strutturato l'Ente, nonché del grado di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel PEG.

Gli indicatori di efficacia rappresentano la gran parte degli indicatori utilizzati dal PEG per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Tali indicatori si prestano a costituire una buona base per misurare il raggiungimento degli obiettivi.

Suggerimenti del Nucleo di Valutazione

Al fine del miglioramento continuo della qualità della Relazione sulla Performance, il Nucleo di Valutazione esprime i seguenti suggerimenti:

- valorizzare la prospettiva della valutazione della performance organizzativa da parte dei cittadini e degli altri stakeholder come indicato dall'art. 19-bis del D.Lgs 150/2009.

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Federico M. Fiorin

(documento firmato digitalmente
ex art. 24 Dlgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)