

# RELAZIONE FINALE NUCLEO DI VALUTAZIONE

**ANNO 2019**

## **Premessa**

La valutazione dei Responsabili di Settore è stata introdotta nel Comune di Tradate già a far data dall'anno 2000, affidata al nucleo di valutazione.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 invece veniva prevista la nomina di un organismo indipendente di valutazione. In particolare l'art. 14 stabiliva:

- ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance;

- l'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. 30/7/1999 n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1 del citato D.Lgs. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo. Successivamente la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche precisava che:

- l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009) e pertanto la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

- non rientrano nelle competenze della Commissione le questioni attinenti all'individuazione e ponderazione dei compensi, o più generali costi, dell'OIV e del complessivo problema dell'invarianza della spesa.

Pertanto il Comune di Tradate ha ritenuto di dover procedere alla nomina di un nucleo di valutazione che, a partire dall'anno 2017, è stato costituito in forma monocratica come da delibera G.C. n. 135 del 11/09/2017. Con decreto del Sindaco n. 66 del 26/10/2017 il Nucleo di Valutazione è stato individuato nella persona della Dott.ssa Carmela Pinto, esperta del settore. Con il nuovo Segretario Comunale nominato a far data dal 20 novembre 2017 si è provveduto a verificare il sistema di valutazione e a modificare ai fini di una semplificazione la redazione del Peg – Piano Performance 2018-2020.

Nel corso del 2019 alla luce del nuovo CCNL 21.5.2018 che prevedeva l'adeguamento entro 1 anno si è provveduto ad approvare con delibera G.C. n. 98 del 17.5.2019 il regolamento comunale in materia di istituzione e di valutazione dell'area delle posizioni organizzative, successivamente sono stati modificati tutti i decreti dei responsabili di posizione organizzativa e anche il sistema di valutazione.

## **Attività del Nucleo di Valutazione nell'anno 2019**

La vigente disciplina dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali prevede a seguito dell'entrata in vigore della contabilità armonizzata l'elaborazione dei seguenti strumenti di bilancio:

- il Documento Unico di Programmazione DUP
- il Bilancio di previsione
- Il Piano esecutivo di gestione e Piano della Performance.

Preliminarmente ed in via generale si attesta che:

- Il Bilancio di previsione per l'anno 2019 è stato approvato dal Comune di Tradate con l'atto di Consiglio Comunale n. 44 del 19/12/2018.

- Ulteriori variazioni ai documenti programmatici sono state assunte poi nel corso dell'anno con atti di Consiglio.

La legge 150/2009 ha previsto l'introduzione del ciclo di gestione della performance che per gli Enti Locali si va ad aggiungere agli strumenti già vigenti. La Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha dato delle indicazioni anche per gli enti locali, con la delibera n. 121 del 2010 prevedendo la possibilità di adattare il PEG a Piano della performance. In attuazione degli obiettivi di massima individuati in relazione alle dotazioni in possesso, ciascun responsabile di servizio, di concerto con il proprio assessore di riferimento ha elaborato lo schema di piano esecutivo – piano della performance.

Nell'anno 2019 è stato approvato il PEG – Piano della Performance con delibera di GC n. 240 del 21/12/2019, prevedendo per la valutazione del PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE dei Responsabili di Settore la seguente metodologia:

Obiettivi strategici peso 70%

Obiettivi comportamentali e organizzativi peso 30%

Nel corso dell'anno con delibera G.C. n. 163 del 13.9.2019 si è provveduto ad aggiornare il Peg – Piano della Performance recependo anche nel sistema di valutazione le modifiche del CCNL 21.5.2018. Al termine dell'anno a seguito di valutazione si è verificato che vi erano alcune criticità dovute al fatto che il nuovo CCNL non prevede una percentuale massima di indennità di risultato per cui non vi era più la corrispondenza del 100% con il 25%. Pertanto si sta procedendo a modificare il sistema per il 2020 prevedendo per gli obiettivi strategici l'attribuzione del punteggio in proporzione al raggiungimento degli obiettivi con apposita tabella excel. Per un totale pari al 100% (70% + 30%) verrà riconosciuto il risultato del 15% dell'indennità di posizione. Per le altre percentuali si procederà proporzionalmente. Nel caso di somme residue a disposizione del fondo delle posizioni organizzative queste potranno essere corrisposte in aggiunta al 15% in base ad obiettivi aggiuntivi o particolarmente impegnativi previa apposita indicazione da parte dell'Amministrazione che indicherà il peso ed a seguito di valutazione da parte del nucleo.

Per la valutazione degli obiettivi strategici si prende atto della completezza della realizzazione dei vari obiettivi, tenuto conto di eventuali modifiche/integrazioni intervenute in corso d'anno, tenendo conto che comunque il non raggiungimento degli obiettivi per cause non direttamente imputabili al Responsabile di Settore non rileva ai fini della valutazione.

Gli obiettivi di mantenimento e organizzativi non costituiscono elemento di valutazione a sé stante ma vengono valutati con apposita scheda allegata al PEG che tiene conto sia degli aspetti comportamentali che degli obiettivi di mantenimento ed organizzativi.

Durante il corso dell'anno sono state organizzate, almeno mensilmente, delle conferenze con tutti i Responsabili di Settore per programmare l'attività, valutare le problematiche, coordinare gli interventi e monitorare il raggiungimento degli obiettivi del Piano. Nelle varie conferenze sono stati trattati argomenti e problematiche varie in particolare: adempimenti in materia di privacy, avanzamento obiettivi di PEG, aggiornamento sito, argomenti del CC - controllo degli atti e risultati e soprattutto sono state analizzate le molteplici novità normative che venivano man mano emanate. Con atto di Consiglio n. 27 del 27/07/2019 si è provveduto, ai sensi del TUEL, ad effettuare la verifica degli equilibri di bilancio insieme all'assestamento di bilancio ed allo stato di attuazione dei programmi. Al termine dell'anno si è provveduto a richiedere a ciascun Responsabile una relazione sull'attività svolta nel 2019 e, successivamente, sono stati organizzati i colloqui individuali a chiarimento di alcuni aspetti. Il Nucleo di Valutazione ha preso atto sia di quanto stabilito nel PEG e nel Piano performance e di tutta la documentazione intervenuta durante il corso dell'anno 2019. Poi sulla scorta delle relazioni finali presentate dai Responsabili di Settore e riportate nelle schede di valutazione, nonché sulla base delle verifiche richieste ed operate dal Segretario Generale, ha provveduto a riscontrare la veridicità dei resoconti ed al controllo degli indicatori definiti nel PEG – PIANO DELLA PERFORMANCE.

Il Nucleo ha quindi deciso, sulla base delle verifiche effettuate, di attribuire i relativi punteggi ai vari Responsabili, sia per quanto riguarda gli obiettivi strategici, sia per quanto riguarda il comportamento complessivo degli obiettivi di mantenimento. Il Nucleo, ha quindi verificato la prima parte della scheda di valutazione in via del tutto oggettiva, mentre sul comportamento organizzativo, dopo aver sentito nel merito il segretario, ha deciso di avanzare una sua proposta demandando il tutto al Sindaco per le scelte discrezionali ed esecutive nel merito.

Si è tenuto conto nell'attribuzione del risultato anche degli ulteriori obiettivi conseguiti da alcuni responsabili e delle modifiche organizzative intervenute durante il corso dell'anno con attribuzione di alcuni servizi a diversi responsabili.

Il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma di massima un buon livello di raggiungimento delle stesse.

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Dott.ssa Carmela Pinto