



Bandiera Blu

COMUNE DI POZZALLO
Provincia di Ragusa

Piazza Municipio, 1 - 97016 Pozzallo (RG)
Centralino 0932 1839 - Fax 0932 1839220
www.comune.pozzallo.rg.it

IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IN FORMA MONOCRATICA

**Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni (ai sensi del
D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a)**

28 APRILE 2022

INDICE

1	Premessa	3
2	Performance Organizzativa	4
3	Performance Individuale	7
4	Processo di attuazione del ciclo della Performance	8
5	Infrastruttura di supporto	9
6	Integrazione con gli altri sistemi di controllo	10
7	Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza	11
8	Definizione e gestione degli standard di qualità	12
9	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	12
10	Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV	13

1 Premessa

Il Comune di Pozzallo ha nominato, con provvedimento sindacale n. 82 del 14/11/2022, il Nucleo Indipendente di Valutazione (a seguire NIV), in forma monocratica.

Il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. prevede che l'organismo di valutazione, fra le altre sue funzioni, svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. a).

Il NIV ha, pertanto, elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Essa risponde inoltre ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

La Relazione dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

2 Performance Organizzativa

Il Nucleo Indipendente di valutazione nel corso dell'anno 2022 non ha rilevato modifiche sostanziali nella gestione del ciclo della performance rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti con un basilare rispetto dei principi normativi nella realizzazione di ciascuna fase del suddetto ciclo.

Permangono tuttavia alcune debolezze il cui superamento è stato in parte ostacolato dalle difficoltà organizzative dell'Ente, ed in particolare dalla mancanza di un segretario comunale a tempo pieno e dalla mancata copertura di tutte le posizioni dirigenziali previste in dotazione organica.

Tra gli **aspetti meritevoli** di apprezzamento si segnala:

- La regolamentazione del ciclo della performance attraverso il Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance Organizzativa ed Individuale (a seguire anche SMVP) approvato con delibera della Giunta Municipale n. 135 del 18/07/2014, ancorché il suddetto sistema necessita di essere aggiornato alle modifiche normative intervenute con il decreto legislativo 74/2017 (c.d. decreto Madia) ed all'evoluzione organizzativa dell'Ente. Al riguardo si segnala che l'Ente ha elaborato una bozza del nuovo sistema che tuttavia non è risulta ancora approvata;
- La definizione di un Piano Obiettivi (fase della Pianificazione) per il triennio in corso, contenente le informazioni richieste dal SMVP, ancorché i tempi di elaborazione oltre che il livello di completezza degli obiettivi perseguiti dai vari servizi sono suscettibili di miglioramento. L'elaborazione del Piano è pertanto suscettibile di miglioramento nella fase di programmazione e nella sua tempistica di realizzazione;
- Il Piano della Performance risulta coordinato ed integrato con il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. La mancanza di un Segretario Comunale a tempo pieno e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che il pensionamento del Responsabile del Servizio, non hanno tuttavia facilitato l'effettiva integrazione;

- L'elaborazione di un'organica Relazione sulla Performance Organizzativa capace di rendicontare in modo chiaro ed esaustivo i risultati conseguiti dall'Ente, specificando il livello di realizzazione dei programmi e degli obiettivi strategici, oltre che i livelli di performance conseguiti da ciascuna unità organizzativa di massimo livello, ancorché i tempi di elaborazione della suddetta relazione vanno migliorati.

Tuttavia si sono anche registrate alcune **debolezze**, in buona misura amplificate dalla difficoltà organizzative dell'Ente, fra le quali si segnala:

- Il piano della Performance definitivo approvato solo a fine anno (Delibera Giunta Municipale n.303 del 06/12/2022), e integrato nel PIAO approvato con delibera della Giunta Comunale n. 323 del 13/12/2022.
- La fase di programmazione e definizione degli obiettivi presenta degli ampi margini di miglioramento, sia con riguardo alla individuazione e formalizzazione nel Piano della Performance degli obiettivi perseguiti da tutti i servizi, sia con riguardo alla specificazione delle fasi di attività e del *planning* di realizzazione di ciascun obiettivo, sia nella tempistica di realizzazione. Si segnala al riguardo che le predette difficoltà organizzative hanno ostacolato il superamento di dette criticità;
- Il monitoraggio non è stato effettuato a causa della ritardata effettuazione della fase di programmazione;
- L'ente non dispone di un effettivo sistema di controllo di gestione che favorisca sia la razionalizzazione dei costi, sia una migliore misurabilità dei target raggiunti;
- L'ente non dispone di un sistema informativo integrato che favorisca una più razionale gestione dell'Ente e una più efficace gestione del processo di pianificazione, programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance dell'Ente;
- L'ente non ha potuto disporre nel 2022 di un Segretario Generale titolare e, l'assolvimento delle relative funzioni da parte del Segretario Comunale reggente a scavalco, che può chiaramente garantire solo una presenza parziale ancorché preziosa nella qualità della collaborazione, oltre che la mancanza di una "Struttura Tecnica Permanente" che riveste un ruolo fondamentale laddove il NIV è costituito in forma monocratica, non ha permesso all'Ente di sviluppare delle competenze interne relativamente all'intero ciclo di gestione della performance;

- Una cultura organizzativa più di tipo burocratica che orientata allo sviluppo di metodi, strumenti e tecniche del *public value management*.

Le **proposte di miglioramento** che il NIV ritiene necessarie proporre e la cui attuazione dipende fortemente dal superamento delle difficoltà organizzative sopra evidenziate, sono le seguenti:

1. Adeguare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, elaborato in seguito al D.Lgs 150/09, alle modifiche normative intervenute con il decreto legislativo 74/2017 (c.d. decreto Madia) oltre che all'evoluzione organizzativa dell'Ente. Si suggerisce di prevedere in tale documento anche la valutazione partecipativa (*Rif. Linee guida Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche – N. 4 Novembre 2019 - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica*)
2. Migliorare le modalità e la tempistica di realizzazione dell'intero ciclo della Performance;
3. Definire indicatori e target misurabili meglio collegati con gli indicatori di bilancio;
4. Sviluppare, celermente, un sistema di controllo di gestione ed implementare un sistema informativo per il monitoraggio della performance, in modo da produrre report periodici riconducibili a basi informative integrate e coerenti;
5. Avviare modalità strutturate di interlocuzione con gli stakeholder e di *customer satisfaction*;
6. Effettuare il monitoraggio intermedio onde poter agire per rimuovere ostacoli al raggiungimento degli obiettivi o portare gli adeguati aggiustamenti alla programmazione dell'Ente;
7. Sviluppare maggiore consapevolezza manageriale anche rafforzando il percorso di coinvolgimento dei titolari di Posizione Organizzativa e dei Responsabili di Servizi nella programmazione degli obiettivi;
8. Sviluppare il coinvolgimento del personale anche al fine di migliorare il livello di conseguimento della performance;
9. Nominare un Referente interno per la Misurazione della Performance in grado di coadiuvare il NIV.

3 Performance Individuale

Con riferimento alla performance individuale, tra gli **aspetti meritevoli** di apprezzamento si segnala la realizzazione del processo di negoziazione e condivisione degli obiettivi organizzativi tra Amministrazione e Dirigenti, con il coinvolgimento dei Titolari di Posizione organizzativa e, la successiva assegnazione degli obiettivi ai dipendenti, ed in specifico:

- L'assegnazione degli obiettivi a tutti i collaboratori, seppure gli obiettivi perseguiti dal personale si prestano ad una migliore programmazione e conseguente specificazione dell'apporto chiesto a ciascun dipendente;
- L'effettuazione della valutazione di tutti i dipendenti dell'Ente effettuata da parte dei Dirigenti con la collaborazione dei Titolari di Posizione organizzativa, con un adeguato livello di differenziazione dei giudizi.

Tuttavia si sono anche registrate alcune **criticità** fra le quali si segnala:

- L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente, non sembrerebbe essere sempre avvenuta nel pieno rispetto delle prescrizioni contenute nel SMVP il quale prevede che, all'atto della presentazione ai dipendenti degli obiettivi, questi vengano completati *“con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con le indicazioni degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e con i relativi pesi”*;
- La rendicontazione degli obiettivi per l'anno 2022 è avvenuta con tempi più dilatati rispetto alle previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- L'aggiornamento del SMVP e delle modalità di valutazione degli obiettivi individuali dei dipendenti, di cui all'art. 9 c.2 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 il quale prevede che la misurazione e la valutazione relative alla performance individuale del personale deve essere collegata alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza oltre che alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Le **proposte di miglioramento** che il NIV ritiene opportuno proporre sono le seguenti:

1. Adeguare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, elaborato in seguito al D.Lgs 150/09, alle modifiche normative intervenute con il decreto legislativo 74/2017 (c.d. decreto Madia) ed alle modifiche organizzative intervenute nell'Ente;
2. Completare il percorso di miglioramento della fase di programmazione degli obiettivi dell'Ente;
3. Assegnare a tutti i dipendenti gli obiettivi da conseguire in modo da favorire il coinvolgimento del personale e lo sviluppo del livello di maturità organizzativa e gestionale dell'Ente;
4. Realizzare incontri formativi volti a sviluppare una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del merito, alla crescita professionale dei collaboratori ed al miglioramento continuo nella gestione dell'Ente.

4 Processo di attuazione del ciclo della Performance

Il processo di misurazione e valutazione è stato realizzato seguendo il Sistema di misurazione e valutazione della Performance in vigore il quale necessita di essere aggiornato ed integrato a seguito delle modifiche normative (Legge Madia) ed organizzative dell'Ente (il SMVP in vigore contempla la figura dei Dirigenti ma solo dei Titolari di Posizione Organizzativa quali responsabili delle unità organizzative di massimo livello).

Le principali aree di debolezza rilevate per effettuare una più efficace valutazione della performance riguardano:

- l'allineamento del ciclo della performance con il ciclo economico-finanziario e gestionale e il rispetto dei tempi e modalità di monitoraggio previste nel Sistema;
- le difficoltà a programmare in modo dettagliato gli obiettivi operativi annuali, specificando il personale impegnato nella realizzazione di ciascuna fase lavorativa e definendo indicatori e target misurabili e controllabili;
- la realizzazione di un attento monitoraggio infra-annuale sul livello di conseguimento degli obiettivi di ciascuna unità organizzativa onde rilevare eventuali azioni di miglioramento;

- lo sviluppo di un sistema informatico che permetta di gestire l'intero ciclo della performance in modo integrato, permettendo un effettivo efficientamento dell'intero sistema oltre che di coglierne i reali benefici in termini di miglioramento gestionale dell'Ente;
- la necessaria attenzione al confronto con il personale e con gli stakeholder nel processo di pianificazione e rendicontazione.

Il NIV, nel ruolo terzo prevista dalla normativa, ha espresso la funzione di sollecito, impulso ma anche supporto e controllo per l'avanzamento del ciclo delle performance ed il suo adeguamento ai requisiti richiesti dai principi normativi.

Il NIV, al fine di permettere il completamento della valutazione della performance, posticipata a causa del ritardo nella rendicontazione degli obiettivi perseguiti dall'Ente, ha accettato la proroga della nomina a titolo gratuito fino al completamento del ciclo della performance relativa all'anno 2021 (Provvedimento del Sindaco n.61 del 19/07/2022).

Con riferimento ai soggetti coinvolti nel ciclo della performance si segnala che il NIV ha potuto beneficiare del supporto, principalmente, dell'Amministrazione, dello Staff del Sindaco e del Vice Segretario.

5 Infrastruttura di supporto

Con riferimento alla infrastruttura di supporto si rileva che il livello di informatizzazione non favorisce la valutazione della performance ed un'azione amministrativa più efficiente, sia a causa della mancanza di un software che consenta la gestione dell'intero ciclo della performance (dalla pianificazione alla rendicontazione), sia a causa dell'utilizzo di software gestionali poco integrati fra di loro, sia per la mancata implementazione del sistema di controllo di gestione.

Si ritiene pertanto indispensabile, al fine di poter meglio valutare la Performance e migliorare l'efficienza complessiva dell'Ente, elevare il livello di informatizzazione adottando un'infrastruttura ed una soluzione gestionale che permetta l'integrazione delle informazioni, rappresenti un valido strumento per facilitare l'implementazione del controllo di gestione e consenta la gestione informatizzata dell'intero ciclo della performance.

6 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'integrazione e il collegamento tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione e di bilancio è stato previsto avvenisse, negli Enti Locali, tramite l'unificazione organica nel Piano Esecutivo di Gestione del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi da approvare entro 20 giorni dal Bilancio di Previsione. Il decreto legge n. 80/2021 ha poi introdotto il PIAO (Piano Integrato Attività ed Organizzazione) che è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici

Per facilitare tale integrazione si raccomanda pertanto di:

- rispettare i tempi previsti dalla normativa di riferimento;
 - approvare il nuovo Piano Integrato Attività ed Organizzazione entro il 30 Maggio 2023 (vedi decisione di Anac, contenuta nel Comunicato del Presidente emanato il 17 gennaio 2023 - pubblicato il 24 gennaio- la quale prevede, per i soli enti locali, che il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775), che semplifichi, razionalizzi e pertanto contenga al proprio interno:
 - il **PDO** contenente gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - il **POLA** ovvero il piano della formazione, che dovrà essere definita la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - il **Piano triennale del fabbisogno del personale** in quanto, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, dovrà definire gli

strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;

- il **Piano anticorruzione (PTPCT)**, al fine di giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Anac con il Piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle **procedure da semplificare** e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- prevedere fra gli indicatori di misurazione degli obiettivi anche quelli previsti nel piano Riequilibrio Economico e Finanziario dell'Ente;
- sviluppare un sistema informatico capace di permettere in modo integrato il processo di programmazione e di bilancio ed il ciclo della performance.

7 Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza

L'Ente ha redatto nel rispetto di tutte le indicazioni e le scadenze previste dalla normativa, sotto la guida ed il coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), il suddetto piano per il triennio 2022-2024 (Delibera n.41 della Giunta Municipale del 03/03/2022).

Gli obiettivi relativi all'attuazione del programma triennale 2022-2024 sono stati inseriti nel Piano della performance e, pertanto, perfettamente integrati con esso.

L'Ente ha individuato misure organizzative per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha al riguardo effettuato la verifica della pubblicazione dei dati secondo quanto disposto dalla Delibera ANAC n. n. 201 del 13 aprile 2022 richiedendo un'attestazione riguardo all'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

Il NIV ha raccomandato di inviare la suddetta attestazione entro giovedì 09 giugno p.v., onde poter concludere l'intero processo di verifica entro il giorno successivo, data della Sua decadenza in concomitanza con la fine del mandato del Sindaco. Il NIV ha ricordato che, in caso di mancata ricezione di quanto richiesto nei tempi sopra indicati, l'attestazione completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, andava pubblicata dall'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2022 e, sempre entro tale data, la sola griglia di rilevazione andava trasmessa all'ANAC all'indirizzo di posta elettronica: attestazioni.oiv@anticorruzione.it.

8 Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel sito istituzionale del Comune di Pozzallo risultano pubblicate e, pertanto si intendono predisposte:

la Carta del Servizio idrico integrato;

la Carta dei Servizi Turistici.

In un'ottica di compliance e di miglioramento della qualità dei servizi erogati, si raccomanda, come già nelle precedenti relazioni, la redazione della carta per tutti i servizi dell'Ente, quale documento attraverso cui i cittadini vengono portati a conoscenza dei servizi erogati, delle modalità e degli standard di qualitativi e quantitativi che l'Ente intende garantire e si impegna a rispettare.

9 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I risultati del sistema di misurazione valutazione sono utilizzati dall'Ente per la valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. In prospettiva si

ritiene che essi possano essere utilizzati anche quale strumento per favorire la crescita professionale ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

10 Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha ritenuto di dover utilizzare un approccio contemporaneamente di collaborazione / consulenziale e di controllo, con l'obiettivo principale di promuovere l'applicazione del ciclo della performance coerentemente alla normativa ed ai sistemi di *performance management*.

Ciò è stato fatto attraverso confronto e scambio, maggiormente avvenuto a distanza a causa dell'emergenza sanitaria e grazie allo sviluppo nell'utilizzo delle tecnologie di comunicazione a distanza, oltre che tramite l'analisi di diversi documenti. Fra le attività realizzate, in particolare, si segnala:

- Scambio documenti con il Sindaco;
- Elaborazione pareri e proposte per l'Amministrazione;
- Incontri / confronto Vice Segretario e con i Dirigenti;
- Confronto con Responsabile Servizio Anticorruzione;
- Elaborazione documenti a distanza relativi all'attività di programmazione e rendicontazione della performance;
- Invio note e comunicazioni varie;
- Verifica e validazione proposte elaborate dai Dirigenti competenti;
- Rilascio di attestazioni;
- Analisi seguenti documenti:
 - Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance Organizzativa ed Individuale;
 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024
 - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 2019;

- CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018;
- CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, siglato il 16.11.2022
- Relazione sulla Performance al 31 Dicembre 2021.

Pozzallo, 28.04.2022