

Allegato a) al Verbale N.d.V. del 25.2.2025



CITTA' DI
SAN GIORGIO A CREMANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

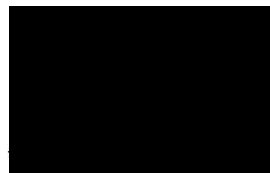
(Riferita all'anno 2024/2025)

L'Organismo Indipendente di Valutazione

M. Scognamiglio

G. Nuzzo

P. Giordano



PREMESSA E INDICE

La Relazione sul Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, delineata dall'art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009 attribuisce agli OIV delle Pubbliche Amministrazioni il compito di monitorare “il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni”, elaborando “una relazione annuale sullo stato dello stesso”.

Il Comune di San Giorgio a Cremano ha approvato, con delibera di G.C. N. 29 DEL 23/2/2015, l'attuale Sistema di Valutazione delle Performance in coerenza con quanto stabilito al Titolo VII del Regolamento Comunale sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

L'attuale sistema è rimasto coerente con le indicazioni del D.lgs. 150/09, ma ha anche recepito le successive integrazioni e novità normative prescritte dalla subentrata normativa di riferimento (d.lgs 74/2017), in coerenza con quanto previsto nel Regolamento sui controlli interni approvato il 28/02/2013, con atto consiliare n. 84.

Espressamente ed in coerenza con le previsioni normative l'intendimento del nuovo sistema di valutazione della performance si pone in alternativa ad un concetto di caratterizzazione prevalentemente negativa e punitiva della valutazione; ma esso punta a perseguire un progressivo adattamento del metodo di valutazione quale conseguenza dell'esperienza maturata oltre che una naturale conseguenza della maturazione e trasformazione del contesto applicativo, normativo e di prassi.

Altresì nelle more dell'aggiornamento del sistema, la definizione degli obiettivi del 2024 ha tenuto conto dell'obbligo normativo di prevedere obiettivi correlati ai tempi di pagamento delle fatture e alla formazione del personale, oltre che all'accessibilità dei disabili ai servizi dell'A.C.

La presente relazione monitora, secondo un'alogica di sintesi, lo stato di funzionamento del sistema.

INDICE

- A. Processo di attuazione del ciclo della performance: Performance organizzativa
- B. Processo di attuazione del ciclo della performance: Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- E. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A. Processo di attuazione del ciclo della performance: Performance organizzativa

Il sistema è assestato su una metodologia di individuazione degli obiettivi che garantisce un adeguato numero di obiettivi/indicatori assegnati a ciascun settore, anche secondo una logica di definizione degli stessi in ragione di ciascun servizio assegnato.

Si conferma che tale soluzione consente di realizzare una correlazione diretta tra obiettivi e personale rendendo più oggettiva anche la valutazione dei dipendenti, da rapportarsi evidentemente ai risultati raggiunti e favorisce una più equilibrata ponderazione degli obiettivi, con coerente attribuzione dei relativi pesi.

A tal fine vengono predisposte da ciascun Settore delle schede - obiettivo, da cui è possibile evincere il collegamento con gli indirizzi contenuti nel DUP e negli altri atti di programmazione. Le schede consentono la definizione degli obiettivi da raggiungere, indicazione del personale da coinvolgere e definizione degli indicatori di risultato. Le scheda-tipo prevedono tre tipologie di obiettivi (miglioramento, mantenimento e sviluppo) per ciascun servizio assegnato ad ogni Settore e con cumulo dei relativi pesi in relazione al valore ponderale complessivo assegnato dal sistema a ciascun dirigente da valutare.

Le schede PDO approvate dalla Giunta Comunale nel PIAO prevedono spesso una connessione agli obiettivi/indicatori già sviluppati nell'esercizio/i (ciclo delle performance) precedente/i, favorendo quella continuità pluriennale alla performance, che - soprattutto in un sistema gravato da frequenti rinvii nei termini per l'approvazione degli atti di programmazione finanziaria - assecondano la tendenziale riferibilità dei risultati attesi all'attività dell'intero esercizio.

Da segnalare che la definizione degli obiettivi è stata integrata con un sistema di loro inquadramento in aree tematiche atte a individuare delle linee di sviluppo pluriennale (triennale) dell'azione dell'Ente, sì da poter verificarne i miglioramenti/peggioramenti, ma anche da poter meglio individuare - in coerenza col DUP e coi relativi interventi - secondo gli indirizzi dell'A.C.

Altresì è stata ancorata l'individuazione degli obiettivi trasversali e la fase di valutazione della performance organizzativa alle politiche / adempimenti di legge in tema di trasparenza ed anticorruzione con attenzione, anche al tema della qualità dei servizi e della customer satisfaction.

E' previsto un significativo numero di indicatori tendenzialmente per ogni obiettivo. Tale scelta consente di introdurre elementi di ponderazione dei singoli obiettivi e degli indicatori, rendendo la valutazione più oggettiva e corrispondente all'effettivo grado di strategicità, priorità, complessità e rilievo organizzativo assegnato ai singoli programmi. Ne consegue una valutazione oggettivamente connessa ai risultati: ciò a beneficio sia del valutatore che del valutato, posto in condizione di conoscere ab origine gli elementi su cui si sarebbe sviluppato il giudizio del proprio operato.

B. Processo di attuazione del ciclo della performance: Performance individuale

E' prevista una correlazione diretta tra obiettivi e personale impegnato, rendendo più oggettiva anche la valutazione dei dipendenti.

A tal fine ogni scheda - obiettivo prevede collegamento con gli Obiettivi del DUP e degli altri atti di programmazione, definizione degli obiettivi da raggiungere e soprattutto l'indicazione del personale da coinvolgere e definizione degli indicatori di risultato. La diretta correlazione tra obiettivi e personale impiegato rende più

oggettiva anche la valutazione dei dipendenti assicurando un più rigoroso collegamento delle performance individuali con la performance organizzativa generale, mediante adozione dei relativi atti.

All'uopo si ritiene potenziabile il collegamento con gli strumenti del controllo di gestione, nella prospettiva di verificare attraverso di essi la capacità organizzativa dei dirigenti valutati, cercando nell'efficiacia-efficienza dei servizi erogati un principale presupposto per la positiva valutazione.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si realizza in coerenza con le fasi del ciclo di gestione delle performance previste dalla normativa per le attività di pianificazione, programmazione, misurazione, rendicontazione e valutazione. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa si realizza in modo armonico sia con il processo di redazione dei documenti di bilancio dell'ente, ed in particolare con la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione ed il piano degli obiettivi sia con i sistemi di controllo operanti all'interno dell'ente, ed in particolare con il sistema di valutazione e controllo strategico, con il sistema di controllo della qualità (erogata e percepita), e con il sistema di controllo di gestione (fatto salvo quanto sopra indicato).

Si sottolinea come fattore di miglioramento della fase programmatoria l'anticipazione dei tempi di approvazione del Piano delle Performance, cui consegue una migliore gestione delle risorse e una più consona fase di attuazione e controllo. Nel 2024 l'Ente ha rispettato le indicazioni della Funzione Pubblica assegnando gli obiettivi entro il 28 febbraio, seppur mediante approvazione di un PIAO provvisorio.

L'individuazione degli obiettivi, ove possibile, è stata sviluppata in una logica pluriennale creando collegamenti tra gli obiettivi degli anni precedenti e quelli dell'anno corrente, ovvero in caso di identità di obiettivi individuando diversi indicatori volti a segnare diverse fasi di sviluppo di un medesimo processo. Questo perché non tutti gli obiettivi sono in grado di concludersi nell'annualità di riferimento, soprattutto laddove la loro impostazione avvenga - a seguito di ritardi nell'adozione dei documenti di programmazione economica - ad esercizio avviato. Sono espressamente definiti come obiettivi di sviluppo molti dei progetti PNRR.

La verifica dello sviluppo dell'andamento del sistema viene completata da un controllo intermedio sull'andamento degli obiettivi, integrato al controllo strategico. Nell'anno 2024 tale controllo intermedio/controllo strategico è stato svolto il 22.10.2024 congiuntamente al Segretario generale, secondo le previsioni del Regolamento sui controlli interni.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si basa principalmente sui dati e sulle informazioni acquisite presso gli Uffici e attraverso le relazioni dei Dirigenti e Funzionari, nonché attraverso le verifiche su Amministrazione Trasparente e l'esame della Relazione annuale del RPCT. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa può anche fruire di ulteriori dati ed informazioni, ottenibili attraverso incontri e riunioni, oppure attraverso strumenti di rilevazione strutturati (ad esempio questionari). Tali dati ed informazioni possono riguardare sia le attività, i processi ed i risultati interni all'ente, sia il grado di soddisfazione da parte di diverse categorie di interlocutori sociali e più in generale della comunità tutta. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dal Nucleo di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura organizzativa nel suo complesso, oltre che la proposta di valutazione annuale dei dirigenti.

D. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La quantità e qualità delle informazioni pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente risulta adeguata. Tale esito risulta anche dalle verifiche periodiche annualmente svolte sulla base delle apposite delibere ANAC.

Si da atto che il processo di pubblicazione viene periodicamente monitorato dal Responsabile per la Trasparenza e anche dal Nucleo di Valutazione, anche mediante acquisizione di apposite attestazioni o relazioni da parte dei Dirigenti circa l'aggiornamento dei dati pubblicati. Risulta che l'istituzione di un apposito servizio nel Settore 1, ha favorito la centralizzazione dei processi e monitoraggi, con la conseguente tendenziale uniformità grafica di contenuti, forme di pubblicazione, ordine e qualità delle informazioni nelle varie sezioni.

Nel ciclo delle performance il tema della trasparenza e dell'anticorruzione trovano adeguato spazio ed incidenza sulla valutazione dei risultati, mediante l'individuazione di appositi obiettivi trasversali connessi:

- alla vigente disciplina anticorruzione e al PTPC
- alla qualità dei servizi;
- ai tempi di pagamento delle fatture
- all'accessibilità

La programmazione degli obiettivi trasversali è finora risultata coerente con gli obiettivi indicati nel PTPCT, essendo state individuate linee di azione che ne valorizzano taluni aspetti.

Si suggerisce uno sviluppo del sistema ricettivo delle più recenti indicazioni normative e della F.P. in materia di tempi di pagamento e di formazione del personale.

San Giorgio a Cremano, 25.2.2025

Michele Scognamiglio

Gavino Nuzzo

