



COMUNE DI DIPIGNANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE ANNUALE N.V.  
sul monitoraggio del funzionamento complessivo del  
sistema di valutazione, trasparenza  
e integrità dei controlli interni**

(Art. 14, comma 4, lett. A-, D.Lgs. n.150/2009)

- **Premesse e Funzionamento Complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione.**

La presente Relazione è stata prodotta, ai sensi dell'art. 14, comma 4 –lett. a) del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs 74/2017, all'esito dell'attività di monitoraggio attuata dal Nucleo di Valutazione, di seguito indicato come NV, nell'ambito del Comune di Dipignano, sulle diverse fasi che compongono il ciclo di gestione della performance.

La succitata normativa, dispone che gli Organismi preposti alla valutazione della performance monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborano una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Al riguardo, appare opportuno evidenziare che la relazione riguarda, in considerazione di talune criticità di seguito meglio descritte, oltre che l'annualità 2023, anche parte dell'anno 2022, atteso, peraltro, anche il breve periodo a disposizione tra l'insediamento dell'organismo e la data di scadenza della relazione. Al di là dell'obbligo normativo, infatti, ulteriore finalità della relazione è appunto quella di evidenziare eventuali criticità riscontrate nell'ambito della organizzazione complessiva al fine di presentare proposte di miglioramento.

In tal senso, si rileva che all'atto della nomina di questo NV, avvenuta con Decreto Sindacale n. 05 del 4 agosto 2022, l'attività legata all'attuazione del ciclo di gestione della performance è stata influenzata, sotto un profilo meramente organizzativo, dai numerosi periodi di assenza, dovuti comunque a documentati motivi di salute, della Segretaria Comunale in carica, cui seguiva la cessazione dell'incarico a far data del 7 febbraio 2023. Gli anni 2022 e 2023, ed anche l'inizio del corrente anno 2024, sono stati quindi caratterizzati dall'alternarsi di tre successivi atti di nomina, due prefettizi per supplenza a scavalco, della figura del Segretario Comunale.

Tuttavia, nel complesso, si può comunque premettere che l'Amministrazione Comunale, grazie anche alla competenza ed al pregevole impegno dell'attuale Segretario Dr. Carmelo Pitaro, ha dimostrato una notevole continuità di programmazione delle proprie attività ed ha progettato per il corrente anno 2024, una nuova organizzazione del ciclo di gestione della performance, come nel caso del PIAO 2024-2026 che è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2023-2025.

Appare opportuno precisare, dal punto di vista della continuità e circolarità del ciclo, che, per questi motivi, le misurazioni e valutazioni operate dal NV per l'anno 2023 sono riferite ad attività iniziate ad agosto 2022, ossia dal momento della propria nomina, e che l'effetto delle innovazioni normative più recenti potrà essere rilevato solo nelle successive ripetizioni del ciclo di gestione della performance.

Le procedure seguite nell'immediatezza dal NV sono state quelle d'individuazione e programmazione di azioni di miglioramento da attuare con misure specifiche e buona prassi metodologica, per quanto tecnicamente compatibili, atte a superare le criticità emerse nell'ambito delle attività di monitoraggio, rispetto ai mutati fabbisogni e all'ottimizzazione dei processi secondo la logica della differenziazione delle valutazioni sui contributi quali-quantitativi alla performance organizzativa ed individuale.

In tale direzione, il NV, preso atto che il vigente "Sistema di valutazione delle performance" del Comune risulta essere decisamente datato, atteso che è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 dell'12/11/2018, suggerisce l'urgente predisposizione d'idoneo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che recepisca anche le innovazioni apportate dalla Riforma introdotta nella Pubblica Amministrazione con il D. Lgs n° 74/2017. Si è pure suggerito di corredare di appositi target i vari obiettivi in modo da garantirne la misurabilità.

Il NV, in una logica di miglioramento continuo del SMVP, formula, anche, particolari raccomandazioni in merito allo sviluppo di sistemi strutturati di *customer satisfaction*, nonché per la completa integrazione del processo di pianificazione delle attività con il ciclo del bilancio attraverso appositi strumenti capaci di fornire dati sempre più attendibili per il controllo di gestione.

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Il D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.L.gs 74/2017, prevede, tra l'altro, che le Amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'organismo preposto alla valutazione, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)".

La previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio SMVP tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo di valutazione (nel caso di specie, dal Nucleo di valutazione) e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento.

Il sistema della performance del Comune di Dipignano, adottato per come sopra già accennato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 12/11/2018, si realizza attraverso l'assimilazione del Piano della performance e della Relazione sulla performance al Documento unico di programmazione (DUP), al Piano esecutivo di gestione (PEG) contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi

(PDO), al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione. L'aggiornamento del sistema, in termini di adempimento sarà certamente assolto durante il corrente anno 2024.

- **Performance Organizzativa.**

Il NV esprime una valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

Il NV ha verificato il processo di avvio del ciclo della performance, prendendo in esame il Regolamento per i controlli interni dell'Ente, le deliberazioni di Consiglio Comunale con cui sono stati approvati i DUP; le deliberazioni di Consiglio Comunale con cui sono stati approvati i bilanci di previsione ed i bilanci pluriennali; le Deliberazioni di Giunta Comunale con cui sono stati approvati i Piani della prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed i Piani della Performance. In particolare, per quanto riguarda questi ultimi, i seguenti atti:

Deliberazione Giunta Comunale n. 22 del 17.04.2024 Piano della Performance 2024–26, annualità 2024

Deliberazione Giunta Comunale n. 52 del 02.08.2023 Piano della Performance 2023–25, annualità 2023

Deliberazione Giunta Comunale n. 64 del 30.11.2022 Piano della Performance 2022–24, annualità 2022

Deliberazione Giunta Comunale n. 56 del 29.07.2021 Piano della Performance 2021–23, annualità 2021

Alla data di compilazione della presente Relazione risulta sia in itinere la formale assegnazione alle singole strutture degli obiettivi e dei relativi target per l'anno in corso.

Al riguardo, il NV, sensibilizza l'Amministrazione circa la necessità di procedere in una revisione complessiva dell'organizzazione coinvolta direttamente nell'attuazione del Ciclo della Performance con l'obiettivo di definire un protocollo che consenta, anche in presenza di fattori esogeni all'Ente, il rispetto delle tempistiche legate al completamento delle varie fasi del "Ciclo", in coerenza di quanto nell'insieme disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché il rispetto delle scadenze previste relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi (art. 23, d.lgs. 33/2013).

In particolare, fermo restando altre scadenze pure legate al Ciclo della performance, si ricorda di ricondurre alle seguenti date l'attuazione dei rispettivi adempimenti:

31 gennaio: art. 10, comma 1, let. a) del D.Lgs. n. 150/2009 - Piano della performance

30 aprile: eventuale aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

30 giugno Relazione annuale sulla *performance*.

- Performance Individuale

Secondo il precedente SMVP (in via di aggiornamento) l'ambito di valutazione della performance individuale si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

1. Gli obiettivi valutati e conseguiti sono quelli esplicitamente previsti nel PDO e/o Piano Performance e/o in singoli atti per la verifica dei quali, in sede di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, vengono definiti appositi indicatori e/o parametri di risultato.
2. Per comportamenti organizzativi s'intendono le caratteristiche comportamentali dimostrate nella gestione dell'attività propria e nella direzione dell'unità organizzativa assegnata che sono espressione delle competenze manageriali distintive individuate dall'ente per lo specifico ruolo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, al momento adottato, si caratterizza per aver posto correttamente un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa (settore) è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige.

La certificazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di valutazione, anche sulla base della relazione compilata dal responsabile del servizio. La valutazione delle prestazioni nella parte comportamenti organizzativi, viene effettuata dal Segretario Comunale per le posizioni organizzative e dai responsabili di posizione organizzativa per i dipendenti. La valutazione finale complessiva del responsabile di servizio titolare di P.O. avviene ad opera del Nucleo di valutazione.

Il NV esprime una valutazione complessivamente positiva del processo, raccomandando tuttavia il miglioramento della fase preliminare di condivisione degli obiettivi, atta a garantire un processo puntuale dei cronoprogrammi affidati alla struttura organizzativa del Comune che prevede l'articolazione in Servizi. Al Settore Finanziario/Amministrativo è preposto un Responsabile di categoria D a cui è attribuita la relativa Posizione organizzativa, al Servizio Tecnico è preposto un Responsabile di Cat. D a cui è attribuita la relativa Posizione organizzativa ed al Settore di Polizia Municipale è preposto un Responsabile di categoria D a cui è attribuita la relativa Posizione organizzativa.

- **Processo di attuazione del ciclo della performance e struttura di supporto**

Il NV, riconosce il notevole impegno dell'Amministrazione e rileva che l'intero processo resta condizionato anche dalle carenze di personale che non consente, tra l'altro, di costituire formalmente una struttura di supporto, anche con competenze tecniche di tipo informatico e statistico, per lo svolgimento delle attività dello stesso NV.

Ne consegue che a risentirne è un ottimale funzionamento dell'intero ciclo della performance relativamente all'attuazione di fasi e tempi, con ripercussione nelle informazioni che devono confluire negli atti dell'Ente (atti da pubblicare sulla sezione amministrazione trasparente, ecc.).

- **Trasparenza e rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Il Segretario Comunale è il Responsabile comunale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza a cui spetta elaborare la proposta di PTPC che essendo soggetto a revisione annuale sottopone alla Giunta Comunale per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Dal rilevamento sulla pubblicazione dei dati emerge un sostanziale rispetto dei termini previsti, anche in ordine all'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento.

È risultato che il R.P.C.T. monitora direttamente e periodicamente l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. Dall'attività di verifica sono emerse tuttavia delle criticità sui dati da pubblicare, che sono state segnalate al R.P.C.T. e con il quale si sono tenuti costruttivi momenti di confronto per migliorare le incongruenze rilevate e implementare le attività connesse.

Il NV si riserva di verificare nuovamente gli adempimenti dell'Ente in materia di obblighi di pubblicazione, in sede di controllo e attestazione da rilasciare.

La pubblicazione dei dati sul sito, avviene attraverso la raccolta degli stessi che, non esistendo per mancanza di personale una struttura centralizzata incaricata appositamente per lo scopo, restano in capo alle singole strutture e permangono prevalentemente gli archivi cartacei. Ciononostante, un'implementazione del sistema con la costituzione di un archivio informatico, avrebbe ricadute positive rendendo più efficiente il processo di pubblicazione.

Appare opportuno migliorare la pubblicazione dei dati sulle pagine dell'amministrazione trasparente, privilegiando la specificità delle sottosezioni e garantendo la pubblicazione dei documenti in formato aperto.

- **Descrizione delle modalità di monitoraggio del NV**

L'azione del NV, è stata svolta mediante l'esame della documentazione presente presso gli uffici amministrativi dell'Ente e soprattutto attraverso vari specifici incontri svoltisi con il Sindaco e con il Segretario Comunale. Il NV ha potuto svolgere quindi la propria attività, potendo esaminare, anche se non esattamente nei termini previsti dalla normativa, la relazione sulla performance 2022 ed emettere il relativo documento di validazione.

Le modalità di monitoraggio dell'OIV sono state eseguite anche con incontri periodici, durante tutte le fasi di ciclo di gestione della performance, verificando anche l'assolvimento degli obblighi di trasparenza in occasione della compilazione della prevista griglia annuale predisposta dall'ANAC.

- **Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Alla luce del processo di analisi e verifica compiuto, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Dipignano, fermo restando gli aspetti positivi prima accennati, dovrà essere aggiornato con il recepimento delle innovazioni introdotte dalla riforma operata dal D.Lgs n° 74/2017.

A conclusione dell'analisi operata, il NV invita a cogliere l'occasione per tenere conto di tutti gli aspetti coinvolti nel processo, individuando, ove possibile, anche l'adeguatezza delle risorse umane, dal punto di vista numerico, rispetto alle funzioni e relativi obiettivi da raggiungere.

Si trasmette la presente Relazione agli Uffici amministrativi dell'Ente per il successivo inoltro al Sindaco ed al Segretario Comunale, nonché la pubblicazione della stessa, entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia, nella sottosezione "Sistema Misurazione, Valutazione della Performance- della Sezione "Amministrazione Trasparente", sul sito istituzionale dell'Ente.

Dipignano, 29 aprile 2024

Il Nucleo di Valutazione  
(Dr. Fulvio Scarpelli)