



COMUNE DI SAN GIULIANO TERME

Provincia di Pisa

Nucleo di Valutazione

ANNO 2020

**RELAZIONE ANNUALE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

Introduzione

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione (NdV) del Comune di San Giuliano Terme istituito in composizione monocratica con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 3.07.2019, a seguito dell'approvazione con la deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 29.05.2018, ad oggetto "Approvazione regolamento uffici e servizi" in cui all'art. 39 l'amministrazione comunale ha individuato nel Nucleo di Valutazione l'organismo deputato allo svolgimento di tutti i compiti che il D.Lgs. 150/2009, il Regolamento degli uffici e servizi dell'ente od altri provvedimenti legislativi attribuiscono espressamente a tale organismo tra cui:

"..... *omissis*"

c. monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale anche formulando proposte e raccomandazioni al vertice dell'amministrazione;

..... *omissis*"

La finalità del presente documento è quella di evidenziare criticità e punti di forza del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, suggerendo correttivi e misure di miglioramento.

Riguardo all'anno 2020 è da rilevare che il processo di programmazione e la sua concreta attuazione risentono, anche per questo anno, dei seguenti aspetti:

- pur apprezzando l'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 dell'ente, con Deliberazione C.C. n. 73 del 30/12/2019, e successiva approvazione all'inizio del mese di Dicembre 2020 con deliberazione n. 234/2020 dell'atto di programmazione ed operativo principale (Peg – Performance – Parte obiettivi) ha reso problematica nella seconda l'approvazione alla fine del mese di maggio (Deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 21.05.2019 dell'atto di programmazione ed operativo principale (PEG/Performance – Parte Obiettivi) ha reso problematico lo svolgimento dell'attività gestionale della struttura comunale e non agevole la sua valutazione in termini di realizzazione degli obiettivi prefissati;
- il monitoraggio degli obiettivi dell'anno 2020, alla data del 28 febbraio 2021, è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 13/4/2021 recependo le integrazioni o modifiche proposte dai responsabili di settore.
- la situazione sopra descritta ha portato ad un inevitabile allungamento dei termini del procedimento che si è concluso solo nel mese di giugno 2021 con la predisposizione del Report Finale degli obiettivi.

Da considerare inoltre:

- nel corso dell'anno 2020 tutta la struttura dell'Ente ha fortemente risentito delle problematiche legate alla pandemia nazionale del Covid 19. In relazione alla pandemia tutta la struttura comunale ha riversato l'attenzione verso i servizi a domanda individuale legate agli aiuti economici sia delle persone fisiche che giuridiche. Sono stati approntati tutti i protocolli Ministeriali per il contenimento ed il monitoraggio della pandemia.
- quale atto di miglioramento me di riorganizzazione della struttura comunale, si segnala che con la deliberazione G.C. n. 44 del 8/3/2021 si è proceduto all'approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente.

La relazione tiene conto di quanto indicato nella Delibera Civit n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV/Nuclei di Valutazione e alla Relazione degli OIV/Nuclei di

Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”, rivolta ad altre pubbliche amministrazioni ma utilizzabile quale parametro di riferimento anche dagli enti locali.

Gli ambiti sui quali si articola la relazione sono i seguenti:

1. Performance organizzativa;
2. Performance individuale;
3. Processo di attuazione del ciclo della performance;
4. Infrastruttura di supporto;
5. Rispetto della normativa in materia di trasparenza;
6. Sistemi informativi e informatici a supporto del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
7. Definizione e gestione degli standard di qualità;
8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Il presente documento si riferisce allo sviluppo del “Ciclo della Performance per l'anno 2019” con riferimento all'anno solare.

Finalità

La presente relazione è finalizzata a illustrare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo ed integrarlo ulteriormente.

La predisposizione di questa relazione costituisce anche un momento di verifica della corretta applicazione da parte del Comune di San Giuliano Terme delle normative, e delle linee guida e indicazioni emanate dalla CIVIT-ANAC.

Il Ciclo di gestione della performance

L'ambito di applicazione del ciclo di gestione della performance, è individuato dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e si sviluppa in diretta correlazione con i contenuti e con le fasi del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Lo stesso si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione con il P.E.G. munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000, ed il Piano della Performance, degli obiettivi e delle risorse ad ogni centro di responsabilità, individuazione degli standard prestazionali connessi al singolo obiettivo, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) rendicontazione degli obiettivi;
- d) misurazione e valutazione della performance;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Riguardo ai centri di responsabilità, rispetto anche alle variazioni intervenute attraverso il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, si chiarisce che le attività riferibili all'anno 2020, sono state attuate

non solo in riferimento agli obiettivi di legge, ma anche in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione rinvenibili nei seguenti documenti programmatici:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 72/2019 con cui si approva il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 ed i successivi provvedimenti n. 131/2020, le successive note di aggiornamento approvate con deliberazione G.C. n. 198/2020, documenti che recepiscono le priorità dell'azione amministrativa, declinandole sull'assetto organizzativo del Comune;

- la deliberazione n. 73 del 30/12/2019 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2020 (oggetto di successive variazioni di bilancio), e il Bilancio Pluriennale 2020/2022;

- la deliberazione n. 2/2020 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il "Piano Esecutivo di Gestione 2020 – Approvazione parte contabile e assegnazione budget" per e l'assegnazione per centri di costo delle risorse e degli interventi graduati in capitoli;

- la deliberazione n. 234/2020 con la quale la Giunta Comunale ha provveduto a "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance - Parte Obiettivi (2020/2022), munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance per l'anno 2020, integrati in un unico documento, come previsto dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.. Con l'approvazione del Piano, sono stati determinati gli obiettivi di gestione per l'attuazione dell'azione amministrativa stabilita attraverso l'approvazione del D.U.P. e comunque rispetto alle linee programmatiche (strategie) dell'amministrazione comunale, unitamente agli altri atti di programmazione generale di cui l'Ente si è dotato;

Si ribadisce quindi che tra i documenti programmatici sopra elencati, il PEG/Piano Performance rappresenta evidentemente "la base" per arrivare a controllare i risultati conseguiti.

L'insieme dei documenti D.U.P., PEG e Piano degli Obiettivi hanno pertanto costituito il Piano della Performance del Comune di San Giuliano Terme per l'anno 2020, come previsto dalla riforma del pubblico impiego (D.Lgs. 150/2009).

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2020 è stato individuato un obiettivo strategico, quale performance dell'ente.

Tutti gli obiettivi sono stati monitorati in corso d'anno, la Giunta Comunale con atto n. 70 del 13/4/2021 ne ha formalmente verificato lo stato di attuazione anche a seguito del Report al 28/2/2021, approvando le integrazioni o modifiche proposte dai Dirigenti dei vari settori.

Il monitoraggio definitivo è stato compiuto dal Servizio Programmazione, Organizzazione, Controlli Interni e sugli Enti Partecipati che ha trasmesso la propria relazione al Segretario Generale ed al Nucleo di Valutazione, per la definizione di tutti gli atti di competenza.

4. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

La Giunta Comunale approverà prossimamente la "Relazione sulla Performance", relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2020 con il Piano della Performance.

5. Il Piano della Performance 2020-2022

Il D.Lgs. 150/2009 disciplina i principi generali che regolano il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando come finalità da perseguire, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale, devono presentare le caratteristiche indicate nell'art. 5 comma 2 del decreto e precisamente devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Piano della Performance è infatti lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Con il Piano della Performance 2020/2022 sono stati definiti da parte dell'ente gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il PEG/Piano della Performance è dunque il documento che conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano Esecutivo di Gestione, rappresenta inoltre lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi.

Il Piano degli Obiettivi

Si rileva che nel Piano della Performance 2020/2022 dell'ente, come per gli anni passati, è stata fatta la scelta di suddividere gli obiettivi gestionali in tre diverse categorie:

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi con il rilevamento delle attività.
- **Obiettivi Intersettoriali:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020/2022 (PTPCT) del Comune di San Giuliano Terme in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche con i relativi indicatori di monitoraggio delle aree di rischio come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione.
- **Obiettivi Strategici:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo è reso raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate a ogni Settore/Servizio con la parte finanziaria del PEG.

Il Sistema degli Indicatori

La raccolta di dati quantitativi e qualitativi ha determinato quali dati siano suscettibili di produrre elaborazioni utili alla misurazione ed alla valutazione delle prestazioni.

Gli indicatori possono infatti raggrupparsi in indicatori finanziari, indicatori di attività ed indicatori di efficacia ed efficienza gestionale o di performance e consentono di acquisire un quadro conoscitivo completo e di fornire notevoli elementi utili alle analisi ed al di monitoraggio e controllo del Servizio competente.

Il Monitoraggio

Il monitoraggio ha rappresentato l'attività sistematica di revisione regolare delle attività condotte dalla Dirigenza per il raggiungimento degli obiettivi, svolta per identificare potenziali problemi, per presidiare un processo, per misurare l'evoluzione e l'eventuale miglioramento di un fenomeno.

Tutti gli obiettivi sono stati monitorati in corso di svolgimento alla data del 28 Febbraio 2021, la Giunta Comunale con atto n. 70 del 13/4/2021 ne ha preso atto e formalmente verificato lo stato di attuazione, recependo le integrazioni o modifiche proposte dai responsabili di settore.

Proprio per questo il Servizio di Controllo Interno, nell'esercizio delle sue attività di monitoraggio, effettuando la rilevazione ed analisi delle informazioni al fine di comparare i risultati dei progetti con gli obiettivi predeterminati dal PEG e di valutare il grado di raggiungimento degli stessi, supporta l'attività svolta dal Nucleo di Valutazione.

Sistema di valutazione della Performance

Performance Generale dell'Ente – Performance di Settore/Servizio

Si evidenzia che la Performance Generale dell'Ente e quella relativa ai singoli Settori/Servizi, per l'anno 2018 che l'Amministrazione si è impegnata a monitorare e calcolare risulta la seguente:

Indicatore progettuale – strategico (Grado di raggiungimento degli obiettivi 2020)

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

Numero obiettivi totalmente raggiunti

- **Algoritmo semplice di calcolo** = -----

Numero totale obiettivi

Σ (Obiettivo totalmente raggiunto x Valore obiettivo (Qualità))

- **Algoritmo complessivo di calcolo** = -----

Σ Punteggio massimo obiettivi (Obiettivo totalmente raggiunto x Qualità)

Per la determinazione:

- del Valore obiettivo (Qualità) si rimanda all'apposita "Griglia" allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. n. 96 del 20/5/2021

- del raggiungimento dell'obiettivo si rimanda ai progetti specifici di ogni Centro di Responsabilità che sono stati valutati sulla seguente griglia di riferimento:

| Obiettivo di PEG totalmente raggiunto | Obiettivo di PEG non raggiunto totalmente | Obiettivo di PEG parzialmente raggiunto | Obiettivo di PEG non raggiunto | Obiettivo di PEG non valutabile |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato quindi considerato complessivamente positivo o negativo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

| | |
|--|---|
| Un risultato uguale o superiore all'85% | Performance organizzativa eccellente |
| Un risultato sufficiente quando è uguale o maggiore del 65% e minore dell'85% | Performance organizzativa positiva |
| Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 65% | Performance organizzativa negativa |
| Nel caso di obiettivo di PEG non valutabile, lo stesso non sarà considerato | Performance organizzativa non valutata |

5.1 - Performance organizzativa

Le finalità del Piano della Performance, obbligatorio per le Autonomie locali dalla recente modifica del TUEL operata in forza del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012, nell'Ente, sono state assolve anche per l'anno 2019 dagli strumenti programmatori ordinariamente previsti dal TUEL, quali Il Documento Unico di Programmazione (DUP) annuale/triennale e l'annuale Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi.

Si evidenzia che gli obiettivi strategici individuati sono stati contraddistinti dal carattere della trasversalità rispetto ai diversi settori/unità apicali, con l'intento di garantire l'integrazione orizzontale dell'organizzazione, dei processi operativi e delle competenze, e di sviluppare quindi un approccio lavorativo caratterizzato dalla collaborazione e dal comune orientamento verso il risultato, ciò che nel complesso produce valore per l'amministrazione.

Occorre altresì rilevare che nel Piano è stato inserito uno specifico obiettivo riguardante le misure previste nel Piano Triennale Anticorruzione ed uno riguardante le politiche di razionalizzazione della spesa, nonché la predisposizione di indicatori di monitoraggio in materia di anticorruzione trasparenza delle diverse aree di rischio.

Con riferimento alla performance organizzativa, il N.d.V. segnala, nuovamente, la necessità di migliorare il livello di raggiungimento degli obiettivi specificamente attribuiti e gli ambiti su cui si è richiesto ai dirigenti di relazionare, così come desunti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009.

Si rileva infatti una preponderanza di obiettivi espressi mediante indicatori di output (prodotto) piuttosto di che di out come (impatto).

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi contenuti nel PEG/PDO, riferiti all'anno 2020, la misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, nonché ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia finale, e secondo i principi del sistema di valutazione della performance sopra descritto.

Nell'arco del 2020 il N.d.V. ha effettuato riscontri sui documenti trasmessi dall'ufficio comunale competente.

Il N.d.V. rileva infine che anche per il corrente anno, a parte la contabilità economica ed il controllo interno della spesa, non sono stati sviluppati strumenti diffusi e omogenei di misurazione della performance organizzativa del Comune, anche se alcuni servizi eseguono rilevazioni della domanda e dell'offerta assicurata.

Come evidenziati anche negli anni precedenti è necessario procedere a:

- una formazione specifica del personale e degli amministratori finalizzata ad acquisire saperi per la costruzione di indicatori di efficienza, efficacia, economicità e di soddisfazione dell'utenza;
- migliorare comunque il livello di trasparenza dell'ente;
- coinvolgere maggiormente gli stakeholder nella fase di programmazione degli obiettivi.

Si può comunque asserire che il funzionamento generale del sistema è positivo.

Tale strumento potrà essere maggiormente efficace se sarà rafforzata la programmazione strategica e applicato il nuovo Sistema di Misurazione Valutazione e Trasparenza della Performance.

5.2 - Performance individuale

Con il nuovo sistema per la misurazione e valutazione della produttività, iniziato con l'anno 2017, ispirato ai principi di cui all'art. 7 e all'art. 9 del D.Lgs 150/2009, la metodologia di misurazione e valutazione della produttività, o performance individuale del dipendente si basa essenzialmente:

- sul raggiungimento di risultati individuali e/o di gruppo;
- sul contributo dato dal singolo dipendente al servizio di appartenenza;
- sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della performance individuale dell'anno 2020 è conclusa e riguarda sia il personale dell'Ente che il personale con incarichi dirigenziali.

Il modello utilizzato da un lato prevede l'assegnazione di specifici obiettivi, strettamente connessi ai compiti di competenza, in ragione dell'attività svolta e del profilo professionale specifico, dall'altro prende in considerazione i comportamenti organizzativi individuali tenuti nel corso di un esercizio.

Il sistema è composto da due parti, correlate, ciascuna dedicata ad una finalità di misurazione:

- a) della performance organizzativa;
- b) della performance individuale (suddivisa tra dirigenti, anche in riferimento ai contributi individuali in sé considerati o all'interno di azioni di gruppo);

La definizione degli ambiti di misurazione pone i confini di quella che viene definita "performance organizzativa", che concerne:

1. le politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. il grado di attuazione dei Piani e dei Programmi con particolare riferimento alla tempistica realizzativa, agli standard qualitativi - quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse;
3. il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
4. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
5. lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi;

6. l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

7. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La valutazione individuale è effettuata differenziando tre livelli distinti di responsabilità:

a) la valutazione della prestazione individuale di ogni singolo dirigente;

b) la valutazione individuale del personale assegnato ad ogni singolo dirigente di struttura, che è determinata in riferimento sia agli obiettivi individuali prefissati sia al contributo individuale di ciascun dipendente in attività/obiettivi di gruppo.

Di conseguenza, la valutazione espressa dai dirigenti sulla performance individuale del dipendente si basa:

- sul raggiungimento di risultati individuali e/o di gruppo;
- sul contributo dato dal singolo dipendente al servizio di appartenenza;
- sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali e organizzativi.

Le performance sono monitorate nel corso dell'intero periodo di applicazione e validità dei parametri definiti nel sistema di misurazione e valutazione.

5.3 - Processo di attuazione del ciclo della performance

Il N.d.V. prende atto dell'adeguamento del processo di funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sulla base dell'approvazione del suo nuovo regolamento.

Al fine di conseguire ulteriori miglioramenti il N.d.V. pur apprezzando lo sforzo fatto anche nel corso dell'anno 2020, raccomanda, per il futuro, di sviluppare il più possibile obiettivi che possano essere condivisi trasversalmente all'interno dell'Amministrazione e di indicatori oggettivi con valori predeterminati (con soglie o fasce).

5.4 - Infrastruttura di supporto

Con riferimento all'infrastruttura di supporto, il N.d.V. evidenzia la necessità di potenziare il sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. A tal fine può essere opportuno coinvolgere il Responsabile della transizione digitale e il Responsabile della protezione dati personali.

L'elaborazione degli obiettivi, la loro assegnazione ai diversi livelli della struttura organizzativa, il processo di rilevazione dei risultati si sviluppano infatti su specifiche schede, su file word, la cui struttura è definita autonomamente dal Controllo di Gestione oppure all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La mancanza di un sistema di supporto a tutte le fasi della misurazione della performance, dalla pianificazione alla valutazione, impone ogni anno una certa operatività ed attività per il confezionamento dei documenti ufficiali, inoltre non permette la storicizzazione dei dati all'interno di un archivio unico.

Ciò implica una certa difficoltà nell'analizzare lo sviluppo dei programmi dell'amministrazione all'interno di un orizzonte pluriennale ed a costruire obiettivi che esprimano un approccio strategico continuo nel tempo.

Spesso gli obiettivi hanno uno sviluppo esclusivamente annuale e non fanno parte di un sistema di interventi riconducibili a programmi politici di ampio respiro.

5.5 - 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.

Si prende atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 36 del 5 marzo 2019 ha aggiornato il "Programma Triennale della trasparenza ed integrità per gli anni 2019/2021" quale sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Nell'anno 2020 in particolare:

- è stata completata e definitivamente aggiornata la pubblicazione nel sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dei documenti disponibili da parte dei Settori/Servizi dell'ente, costituendo pertanto il completamento dell'obiettivo del Piano medesimo;
- sono stati svolti i controlli di regolarità amministrativa;
- nel mese di Giugno 2021 si è svolta la verifica in merito alla pubblicazione sul portale istituzionale del Comune di San Giuliano Terme – Sezione Amministrazione Trasparente – dei documenti, dati ed informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013, con particolare riguardo a quelli specificatamente indicati dalla delibera n. 213/2020 dell'ANAC.

È emerso un quadro di sostanziale rispetto degli obblighi di trasparenza ed apprezzabile il costante sforzo di miglioramento messo in atto dagli uffici dell'ente.

5.6 - Definizione e gestione degli standard di qualità

Il N.d.V. non valuta il processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'Amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati e per la gestione dei reclami per mancanza di elementi di valutazione. Raccomanda agli organi comunali un intervento in materia.

5.7 - Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Con riferimento alla valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo della performance, il N.d.V. invita l'Amministrazione Comunale ad aumentare l'efficacia del sistema.

Il sistema di misurazione e valutazione non dovrebbe essere finalizzato solamente alla determinazione delle premialità, ma deve costituire la base per un dialogo critico sui risultati ottenuti tra Amministrazione e struttura, allargando lo stesso anche agli stakeholder in un'ottica di ascolto e miglioramento continuo.

In questa ottica, e come precedentemente evidenziato, si segnala positivamente il provvedimento della Giunta Comunale n.240 del 14/11/2019 che ha avviato dall'anno il nuovo sistema di misurazione valutazione e trasparenza della performance del personale dipendente, più consona alla nuova struttura ed adeguata alla vigente normativa.

5.8 - Descrizione delle modalità di monitoraggio del Nucleo di Valutazione

Per ognuno degli ambiti considerati nella relazione, sono state effettuate apposite verifiche, esclusivamente nei casi segnalati dall'Amministrazione o in occasione dei report periodici, soprattutto avvalendosi delle evidenze documentali fornite dalla struttura di supporto e dai dirigenti.

Il N.d.V. ha validato la "Relazione sulla Performance dell'anno 2020".

6 - Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

Il N.d.V. attesta che il sistema di misurazione della performance si compone dei seguenti elementi:

- sistema di misurazione e valutazione della performance con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché la crescita delle competenze professionali e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- sistema premiale che attesta la performance attesa e conseguita e si rappresenta attraverso l'esplicitazione dei risultati in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna.

Nel dettaglio, i documenti del ciclo di pianificazione, programmazione e controllo adottati dal Comune di San Giuliano Terme nel 2019 sono i seguenti:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 72/2019 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2021 ed i successivi provvedimenti n. 198/2020 e 131/2020 di modifica del DUP che recepiscono le priorità dell'azione amministrativa dell'ente, declinandole sul suo assetto organizzativo;
- la deliberazione n. 73 del 30/12/2019 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2020 (oggetto di successive variazioni di bilancio), nonché il Bilancio Pluriennale 2020/2021;
- la deliberazione n. 2/2020 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il "Piano Esecutivo di Gestione 2020 – Approvazione parte contabile e assegnazione budget" per quanto concerne la sua parte contabile, nonché l'assegnazione per centri di costo delle risorse e degli interventi graduati in capitoli;
- la deliberazione n. 234/2020 con la quale la Giunta Comunale ha provveduto ad approvare il PEG 2020 – Parte Obiettivi", munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance per l'anno 2020, integrati in un unico documento, come previsto dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.. Con l'approvazione del Piano sono determinati gli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con il Documento Unico di Programmazione e comunque con le linee programmatiche (strategie) dell'amministrazione comunale nonché con gli altri atti di programmazione generale di cui l'Ente si è dotato. Il suddetto Piano è stato definito sulla base delle previsioni del Bilancio annuale 2020 ed in conformità agli obiettivi di gestione per l'attuazione dell'azione amministrativa stabilita con il D.U.P. approvato dal Consiglio Comunale, quale allegato al Bilancio di Previsione e comunque con le linee programmatiche (strategie) dell'amministrazione comunale, nonché unitamente agli altri atti di programmazione generale di cui l'Ente si è dotato;

Infine con il controllo di gestione si è data attuazione alla verifica degli obiettivi programmatici, nonché all'efficacia, efficienza ed economicità delle attività dell'ente.

7 - Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

In una prospettiva di miglioramento continuo e tenuto conto di una articolazione della struttura comunale costituita da Settori che hanno acquisito una significativa specializzazione e la presenza di un maggior numero di dirigenti, il N.d.V. raccomanda di tendere costantemente verso l'individuazione e la formulazione di obiettivi qualificati, significativi, non ripetitivi, di immediata e rilevante utilità per gli utenti e per l'Amministrazione medesima. È significativo il ruolo che la dirigenza deve saper svolgere nel processo.

Adeguata attenzione andrà posta anche nella fase di redazione degli obiettivi, con descrizione sintetica ma chiara della finalità, articolazione in azioni e apposizione della tempistica relativa,

individuazione degli indicatori utili a monitorare la realizzazione dell'obiettivo (o l'eventuale grado di realizzazione).

A quest'ultimo proposito, andranno preferiti, per quanto possibile, indicatori di tipo numerico o quantitativo, che tengano conto della situazione a inizio e fine esercizio.

Al fine di migliorare l'attuale sistema di valutazione il N.d.V. invita nuovamente l'Amministrazione:

- a potenziare il sistema di individuazione degli indicatori di performance per rendere più analitico e lineare il processo di valutazione dei singoli settori, con precise misure di risultato;
- a creare un collegamento sempre più stretto tra performance organizzativa e performance individuale;
- a sviluppare l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dal N.d.V.;
- a sviluppare i sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza anche attraverso la customer satisfaction, e l'istituzione di un efficace sistema di gestione delle segnalazioni e dei reclami;
- a sviluppare indicatori di out come al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro semplice realizzazione, correlati alla misurazione dei bisogni dei portatori di interesse, definendo nuovi meccanismi di comunicazione dei risultati anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro e confronto strutturati con gli stessi stakeholders;
- a sviluppare ed aggiornare il sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance e del controllo di gestione in quanto la procedura attualmente in uso risulta inadeguata;
- a svolgere una riflessione sul collegamento tra risultati di performance e progressioni economiche orizzontali.

Come in precedenza evidenziato, si segnalano positivamente:

- il provvedimento della Giunta Comunale n. 240/2019 che ha approvato il nuovo sistema di misurazione valutazione e trasparenza della performance del personale dipendente, più consono alla nuova struttura ed adeguato alla vigente normativa.
- la individuazione nel PEG – Piano della Performance 2020, di Obiettivi di Processo e/o di Attività, finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi;
- la ulteriore individuazione di Obiettivi Intersettoriali finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020/2021 (PTPCT) del Comune di San Giuliano Terme in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche, con i relativi indicatori di monitoraggio, delle aree di rischio come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata di monitoraggio dei progetti e degli interventi ben delineati nel Programma di mandato, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

San Giuliano Terme 22 settembre 2021

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
f.to. M. Asaro