



CITTA' DI
MENDICINO

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)

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, il quale 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.

Obiettivo principale è l'esposizione dell'esito annuale dell'attività di monitoraggio attuata dal Nucleo di Valutazione del Comune di Mendicino, nell'anno 2019, sulle diverse fasi che compongono il complessivo sistema di valutazione, evidenziandone criticità e punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Il Nucleo ha, quindi, predisposto la seguente Relazione che rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte dell'Ente dei disposti di cui al D.Lgs n.150/2009 e s.m.i., delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e dell'ANAC (già CIVIT).

Sotto un profilo di carattere generale, gli ambiti sui quali viene focalizzata la Relazione, che riferisce sul funzionamento del sistema relativamente all'anno 2018, sono i seguenti:

- *Sistema di misurazione e valutazione della performance*
- *Il ciclo di gestione della performance. Piano e Relazione*
- *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*
- *Processo di attuazione e misurazione e valutazione della performance*
- *Controlli interni, Prevenzione della corruzione e Trasparenza,*
- *Attività di monitoraggio del Nucleo di valutazione e Struttura di supporto*

- Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs 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 Mendicino è stato disciplinato, fino alla data di adozione del nuovo sistema, mediante ricorso ai sistemi di valutazione in precedenza previsti con riferimento alla regolamentazione dell'ente (id est degli uffici e dei servizi), in attesa dei dovuti adeguamenti con l'approvazione di un nuovo sistema di valutazione previo esame del Nucleo di valutazione da nominare, per come tanto espressamente autorizzato, in via provvisoria e transitoria, con la delibera di giunta comunale n. 9 del 28/01/2019 di approvazione PEG e Piano Performance per il triennio 2019 /2021 e per come confermato con delibera n. 36 del 10.04.2019 (di adozione del nuovo sistema di valutazione) secondo cui restano salve le valutazioni in precedenza effettuate tenendo conto e con riferimento alla precedente regolamentazione degli uffici e dei servizi per la parte disciplinante in merito alla valutazione.

Sulla base delle criticità emerse negli anni successivi ed al fine di rendere la disciplina in questione più adeguata al D.Lgs. 74/2017, il Comune di Mendicino, a seguito della nomina del Nucleo, ha pertanto, proceduto ad aggiornare il precedente regolamento, mediante l'adozione del nuovo Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con la Delibera della Giunta Comunale n. 36 del 10/04/2019.

Con precedente Delibera, la n. 30 del 10/4/2019, dedicata alla determinazione degli obiettivi ed alla approvazione della scheda di valutazione del Segretario Generale, la Giunta ha, altresì, proceduto a regolamentare la valutazione del Segretario Comunale, per le motivazioni in essa contenute, per come recepito nella nuova regolamentazione sul sistema di valutazione all'art. 10, comma 1, lett. c, approvata con la successiva citata delibera n. 36 del 10.04.2019 su cui intervenuto il parere favorevole vincolante di questo Nucleo di Valutazione.

Nel nuovo Sistema, viene evidenziato che il ciclo di gestione della Performance 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; in sostanza si evidenzia " che per gli enti locali il Piano della performance e la relazione sulla performance e il contenuto di tali documenti sono pienamente assimilabili al Documento unico di programmazione (DUP) al Piano esecutivo di gestione (PEG), al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, delle disposizioni normative in materia e del D. Lgs. n. 267/2000; con l'adozione di tali atti, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali); l'insieme dei citati documenti del DUP del Bilancio e del PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), soddisfano nel loro complesso ai principi di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche di mandato e stesse finalità della performance, sia individuale che organizzativa, di migliorare i servizi e le prestazioni, costituiscono il Piano della Performance", per quanto in particolare contenuto agli artt. 1, 4 e 6 della Regolamentazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvata con la citata deliberazione n. 36/19, secondo cui, peraltro, "Il Piano Esecutivo di Gestione è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio per il conseguimento degli stessi: gli obiettivi della performance vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione nel senso che gli obiettivi performance sono quelli stessi previsti nello stesso PEG. Il Piano performance è organicamente unificato con il PEG; Il Piano della Performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG. La Relazione sulla Performance corrisponde invece agli stati di attuazione del PEG, nonché per gli stessi effetti dell'art. 169 comma 3 bis del TUEL".

Lo scrivente Nucleo di Valutazione, nominato per il triennio 2019/21 con Decreto Sindacale n. 1389 del 5/2/2019 ed ^{insediatosi in data 7 marzo 2019, sulla base degli esiti del prossimo monitoraggio infra-annuale ed in considerazione di eventuali criticità che dovessero emergere durante l'anno, procederà a proporre} all'Organo politico, in armonia con il complessivo dettato del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs 74/2017, eventuali modifiche del SMVP, in sede del previsto prossimo aggiornamento annuale.

- Quanto al ciclo di gestione della performance - Piano e Relazione - si fa riferimento agli artt. 4, 5 e 6 del Regolamento sul nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Nucleo ha preso atto, al riguardo, che in data 28/01/2019, la Giunta Comunale, con la Delibera n. 9, ha approvato il Piano esecutivo di gestione ed il Piano della Performance per il periodo 2019/2021.

Nella succitata delibera si premette che il Consiglio Comunale aveva precedentemente approvato, con la delibera n. 16 del 14.11.2018, l'aggiornamento del DUP per lo stesso periodo 2019/2021, e poi con la delibera n. 18 del 18.12.2018 il bilancio di previsione per il medesimo periodo 2019/2021.

Nella delibera si specifica che il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio Comunale dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3 del TUOEL.

Si specifica, altresì, che, con il PEG si è proceduto a declinare, correttamente, in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP e che i succitati documenti contengono la definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance a livello di ente, organizzativa e individuale.

Nella delibera viene, pertanto, sottolineato che il Piano Esecutivo di Gestione è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi (PDO) con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio e delle risorse per il conseguimento degli stessi.

Si rinvia ad un momento successivo, comunque prima della data prevista per la redazione e validazione della Relazione sulla performance, una valutazione sulla Performance e risultati raggiunti secondo il nuovo SMVP e funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance, con riferimento all'anno 2018, atteso il breve periodo a disposizione –tra l'insediamento dell'organismo e la data di scadenza della presente relazione; e atteso che gli Uffici dell'Ente, al momento, sono fortemente coinvolti con i numerosi e delicati momenti legati alle elezioni amministrative previste per il prossimo mese di maggio.

Non si evidenziano comunque particolari criticità.

- Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Sulla materia, si prende atto che il Comune di Mendicino, con la le delibera n. 12 dell'8/02/2018, ha approvato il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, istituendo l'Area Segreteria e Avvocatura, il Settore Finanziario-Amministrativo, il Settore Vigilanza attività produttive-demografici, il Settore Lavori Pubblici –Patrimoni e Protezione civile ed il Settore Urbanistica –Edilizia e Territorio.

Si prende altresì atto, con parere positivo da parte di questo Nucleo, che con la stessa delibera la Giunta comunale ha provveduto ad individuare la pesatura delle relative posizioni organizzative con la determinazione delle relative retribuzioni di posizione, ritenuto tale adempimento dovuto da parte dell'organo giuntale.

Successivamente, con Decreto n. 6431 del 7/6/2018, in attuazione della suddetta Delibera, il Sindaco ha proceduto a nominare i Responsabili delle predette strutture e delle relative posizioni organizzative con funzioni dirigenziali, che saranno quindi valutati in ragione di quanto previsto all'art. 11 del nuovo SMVP, per come di seguito riportato:

"I Responsabili di settore/dirigenti, in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono valutati da parte del Nucleo con riferimento ai seguenti livelli e ambiti di valutazione:

- a) *Performance organizzativa - Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente - Area di valutazione 1*
- b) *Performance individuale - Valutazione della performance della u. o. di diretta responsabilità - Area di valutazione 2*
- c) *Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi - Area di valutazione 3.*
- d) *Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza - Area di valutazione 4."*

Si è preso atto, pertanto, positivamente, che con il suddetto provvedimento si è proceduto pure alla pesatura delle posizioni organizzative, al fine di evitare battute d'arresto e dare continuità alla attività gestionali dell'Ente, in via provvisoria e temporanea e nelle more della nomina del Nucleo di valutazione, comunque fino alla data del 20 maggio 2019.

- Processo di attuazione, misurazione e valutazione della performance

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance organizzativa il nuovo SMVP prevede che la stessa venga svolta con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso;
- alle unità organizzative in cui si articola;

-La *performance organizzativa* concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- l'attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della collettività;
- l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Ad essi, quindi, si farà riferimento nella valutazione del contributo individuale del Responsabile di Settore/ Dirigente.

Il Sistema prevede anche una apposita scala di valutazione articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo rivestiti dal Responsabile/dirigente valutato. La scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

-La *misurazione e la valutazione della performance individuale*, invece, sarà svolta facendo riferimento ai titolari di posizioni organizzative/Responsabili/Dirigenti di Settore.

La performance dei titolari di Posizione Organizzativa sarà misurata e valutata in relazione al raggiungimento di obiettivi gestionali, che sono stati concretizzati tramite il PEG.

Anche in questo caso il Sistema prevede una apposita scheda di valutazione con una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40).

Nella valutazione sul grado di giudizio, il Nucleo terrà conto anche della relazione sull'attività di controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva ai sensi dell'art. 147 bis, comma. 2 del TUEL, trasmessa al Nucleo di Valutazione ai sensi del successivo comma 3 del citato articolo.

La valutazione dei dirigenti /responsabili di settore riguarderà anche i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

Per come previsto dal nuovo SMVP, il Nucleo verificherà che la corresponsione della indennità di risultato dei dirigenti/responsabili di Settore sia anche proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento, per come al punto anche di seguito.

Dal punto di vista procedurale, il Nucleo di Valutazione, svolgerà una funzione di impulso nei confronti dei responsabili di settore in modo che, entro tempi adeguati, si possa procedere alla verifica infra annuale del grado di conseguimento dei risultati di gestione, definendo la consuntivazione degli obiettivi e la relativa percentuale di raggiungimento.

- Controlli interni, Prevenzione della corruzione e Trasparenza

Nel mese di novembre 2017, vi è stato un avvicendamento sulla nomina del Segretario.

Con Provvedimento del Prefetto di Catanzaro, su delega del Ministero dell'Interno, del 3/11/2017, è stato assegnato in via provvisoria la reggenza ad un Segretario generale in disponibilità appartenente alla massima fascia A + dell'Albo Nazionale dei Segretari generali del Ministero dell'Interno, Avv. Bruno Rosaspina, sino alla nomina del Segretario titolare.

In un momento successivo, con Decreto sindacale n. 1080 del 29/01/2018, l'Ente si è determinato di scegliere soluzioni gestionali differenziate, per le oggettive motivazioni rappresentate nel Decreto stesso, nominando il succitato Segretario Generale -Responsabile della Prevenzione della corruzione, e l'Avv. Antonio Filippelli, titolare di posizione organizzativa e vice segretario del Comune, Responsabile per la trasparenza e l'integrità.

- In materia di controlli interni, il Segretario Generale reggente dell'Ente ha regolarmente trasmesso con nota prot. N. 1753 del 14/2/2019, al Sindaco, ai Dirigenti Responsabili di Settore, al NV al Revisore dei Conti ed al Presidente del Consiglio Comunale la "*Relazione sull'attività di controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase successiva agli atti amministrativi della Città di Mendicino -Art. 147 bis del TUOEL -Periodo 2° semestre 2017 e 1° e 2° semestre 2018, con relative schede allegate*", per come previsto dall'art. 147 bis e regolamentazione dell'Ente. Tale relazione dettagliata, oltre a riportare puntuali controlli sui singoli atti per i periodi interessati secondo un apposito piano di controllo e schede e per quanto in essa descritto e contenuto, si chiude con utili raccomandazioni, prescrizioni e suggerimenti, per come regolarmente pubblicata nel sito Trasparenza nella sezione "controlli e rilievi sull'amministrazione".
- In materia di prevenzione della corruzione, lo stesso Segretario generale ha regolarmente effettuato la relazione sull'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2018 secondo le indicazioni e procedure volute dalla norma e dall'ANAC, per come risultante, tale relazione, regolarmente pubblicata nel sito Trasparenza sezione altri contenuti "prevenzione della corruzione".
- Sempre in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rileva che il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile della trasparenza ha predisposto e sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale, con la delibera n. 4 del 23/01/2019, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2019/2021, per come risultante regolarmente pubblicato unitamente alla delibera di sua approvazione e suoi allegati nel sito Trasparenza sezione altri contenuti "prevenzione della corruzione".

Sull'argomento si prende atto che nel nuovo PTPC si evidenzia all'art. 2 che "I contenuti del Piano rappresentano essi stessi gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono il contenuto necessario dello stesso Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In buona sostanza l'O.I.V/Nucleo verifica che la corresponsione della indennità di risultato dei dirigenti/responsabili di Settore sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento. Tale verifica comporta che nel piano della performance siano previsti gli obiettivi relativi all'attuazione delle azioni previste nel presente piano";

Tanto risulta anche previsto nella successiva delibera n. 9 del 28.01.2019 in sede di approvazione piano performance e nel nuovo SMVP approvato con delibera n. 36 del 10.04.2019.

In materia di trasparenza, si rileva che sul sito istituzionale dell'ente (<http://comune.mendicino.cs.it/>) è effettivamente attiva la sezione "Amministrazione Trasparente". In data 11 aprile 2019 il Nucleo di valutazione ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione come da Delibera numero 141 del 27 febbraio 2019.

La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel suddetto sito istituzionale, in apposita sotto sezione.

Le pagine dell'amministrazione trasparente sono adeguate anche se si rende ancora necessario migliorare la pubblicazione dei dati privilegiando la specificità delle sottosezioni e garantendo la pubblicazione dei documenti in formato aperto.

- Attività di monitoraggio del Nucleo di valutazione e Struttura di supporto

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Mendicino, per come sopra già accennato, è stato nominato, per il triennio 2019/21, con Decreto Sindacale n. 1389 del 5/2/2019 e si è insediato in data 7 marzo 2019. Nelle prime riunioni l'attività svolta è stata prevalentemente dedicata alle verifiche descritte nei punti precedenti, tra cui quelle relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

In futuro, altre attività da svolgere, nell'ambito dei compiti propri del Nucleo, saranno anche quelle intese a verificare l'impatto dell'attuazione dei programmi attivati sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione di tali programmi, secondo le previsioni della regolamentazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con la citata delibera n. 36/19.

Nell'immediato, si procederà nell'analisi delle previsioni contenute nel SMVP e di quelle contenute nel Piano esecutivo di gestione (PEG), sul grado di raggiungimento degli obiettivi e procedendo, in ogni caso, per tutti gli ambiti di valutazione per come previsto dalla regolamentazione sul nuovo sistema di misurazione e valutazione performance approvato con delibera n. 36/19.

In tal senso, particolare attenzione sarà dedicata agli adempimenti connessi all'adozione della "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e per come preventivamente alla relazione valutati dal Nucleo secondo il citato SMVP approvato con delibera n. 36/19. La erogazione degli incentivi premianti coincidenti ai risultati di valutazione del Nucleo secondo il citato SMVP resta in ogni caso condizionata all'approvazione e validazione della successiva relazione della performance.

L'Ente, pertanto, ad eseguita valutazione della performance da parte di questo Nucleo secondo il citato nuovo SMVP approvato con delibera n. 36/19, dovrà provvedere nei tempi dovuti alla definizione della Relazione a cura del soggetto - organo ivi individuato nella stessa regolamentazione sul nuovo SMVP e alla sua trasmissione allo stesso Nucleo per consentire la sua validazione, fermo restando il fatto che il nuovo SMVP prevede, in armonia con le norme attualmente vigenti in materia -Decreto 150/2009 e Testo unico enti locali- la possibilità di unificare la relazione sulla performance al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del medesimo testo unico.

Le attività di competenza del NV saranno svolte servendosi della Struttura individuata nell'Area Avvocatura nel Responsabile servizi legali e della Trasparenza quale struttura per attività di supporto materiale al Nucleo. Alla suddetta Struttura si demanda la trasmissione ai responsabili di settore, compreso Area Legale, nonché al Sindaco deputato alla nomina degli stessi, della presente Relazione, 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.

Mendicino, 29 aprile 2019

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Fulvio Scarpelli)

