



Prot. n. 24270/2021

LIBERO CONSORZIO COMUNALE

(ai sensi della L.R. 15/2015)

già Provincia Regionale di Enna

C.F. 8000810863 – Tel. 0935.521111

NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

Dr. Antonio Calandriello – PEC antonio.calandriello62@pec.it

VERBALE n. 14 del 7/12/2021

RELAZIONE ANNUALE 2020, SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

PREMESSO che l'art. 14 comma 4 lett. a) del D.L.vo 27.10.2009, n.150 (*Attuazione della legge 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) prevede che "L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*"...omissis.

PRECISATO che questo Nucleo di Valutazione è stato nominato in data 30/9/2020, con Determinazione del Commissario Straordinario n. 59 del 30/9/2020, si è insediato in data 9/10/2020 e successivamente il suo incarico è stato prorogato, per un periodo complessivo di anni tre, gs. determinazione del Commissario Straordinario n. 100 del 31/12/2020.

ESAMINATA, la documentazione trasmessa dall'ente e riferita all'anno 2020.

HA PREDISPOSTO la *Relazione annuale 2020 sul funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni*, allegata al presente verbale, e che ne costituisce parte integrante.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

Dr. Antonio Calandriello

RELAZIONE ANNUALE, PER L'ANNO 2020, SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Da un esame della documentazione trasmessa, e con particolare riferimento al **funzionamento del sistema di valutazione nell'anno 2020**, si evidenzia che l'Ente ha predisposto ed approvato un Piano definitivo della Performance 2020/2022, definendolo *“un documento di programmazione e comunicazione introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009 (modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017) mediante il quale l'Amministrazione definisce, in coerenza con le risorse assegnate, gli elementi fondamentali sui cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano individua gli obiettivi per la valutazione della performance dell'Amministrazione e integra gli altri documenti di pianificazione adottati dall'Ente”*.

Il piano risulta composto da una prima parte (pag. 1 – 42) relativa al contesto esterno del Libero Consorzio Comunale, dove sono evidenziati i dati relativi al territorio, alla popolazione ed al contesto economico. Viene, inoltre, descritta l'organizzazione dell'Ente e la dotazione organica.

La seconda parte (da pag. 43 a pag. 293) prevede:

- la descrizione grafica del ciclo della performance dell'Ente;
- il collegamento tra i singoli obiettivi strategici e ciascun obiettivo operativo;
- la descrizione, per ciascun settore, degli obiettivi dirigenziali, dei relativi indicatori e del peso ponderale, nonché delle risorse umane strumentali e finanziarie assegnate;
- la descrizione degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative/servizi.

Si precisa che il piano della performance risulta strutturato in relazione al nuovo sistema di valutazione introdotto nell'ente nella parte finale dell'anno 2020.

Il piano ben rappresenta il collegamento tra gli obiettivi strategici, gli obiettivi dei dirigenti e del Segretario Generale e gli obiettivi delle unità organizzative, con chiara identificazione, nella descrizione del ciclo della performance, dei soggetti che assegnano gli obiettivi e di quelli che li valutano.

Dall'analisi del piano risultano complessivamente assegnati e descritti, con evidenziati gli indicatori di risultato, n. 68 obiettivi dirigenziali (compresi 4 intersettoriali), di cui 58 riferiti ai dirigenti dei tre settori e n. 10 ai servizi di staff coordinati dal Segretario Generale, così suddivisi:

- n. 19 obiettivi al I Settore;
- n. 9 obiettivi al II Settore;
- n. 30 obiettivi al III Settore;
- n.10 obiettivi alla Segreteria Generale.

Il Nucleo di Valutazione, per ogni dirigente, ha puntualmente verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi 2020. In particolare:

- Dirigente del I Settore: assegnati n. 18 obiettivi + 1 obiettivo intersettoriale. Raggiunti al 100% tutti gli obiettivi assegnati (19 su 19). L'esame della documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi ha dato esito positivo. Concluso l'esame documentale risulta raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati;
- Dirigente del II Settore, assegnati n. 8 obiettivi + 1 obiettivo intersettoriale. Raggiunti al 100% tutti gli obiettivi assegnati (9 su 9). L'esame della documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi ha dato esito positivo. Concluso l'esame documentale risulta raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati.
- Dirigente del III Settore: assegnati n. 29 obiettivi + 1 obiettivo intersettoriale. Raggiunti al 100% n. 28 obiettivi, non raggiunti 2. L'esame della documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi ha dato esito positivo. Concluso l'esame risulta raggiunto, tenendo conto delle ponderazioni indicate nel Piano della Performance 2020/2022, il 93% degli obiettivi assegnati.
- Segretario Generale: assegnati n. 9 obiettivi, + 1 obiettivo intersettoriale. Raggiunti al 100% tutti obiettivi assegnati (10 su 10). L'esame della documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi ha dato esito positivo. Concluso l'esame documentale risulta raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati.

Nel piano della performance 2020 sono stati riepilogati ed allegati, come sopra evidenziato, anche tutti gli obiettivi assegnati alle unità organizzative dei vari settori. Risultano allegate le schede relative a n. 115 obiettivi operativi assegnati a n. 30 unità organizzative, così suddivisi:

- **I Settore:** n. 48 obiettivi per n. 10 unità organizzative;
- **II Settore:** n. 26 obiettivi per n. 5 unità organizzative;
- **III Settore:** n. 25 obiettivi per n. 12 unità organizzative;
- **Segreteria:** n. 16 obiettivi per n. 3 unità organizzative.

Il Nucleo di Valutazione, tenendo conto di tutti i criteri previsti nel nuovo sistema permanente di valutazione delle performance, con i verbali dal n. 7,8,9,11 e 12/2021 ha completato tutte le attività di competenza propedeutiche alle valutazioni finali. In particolare:

- con verbale n. 7 del 6/11/2021, verificate le schede trasmesse nella parte relativa agli obiettivi, ha preso atto delle relazioni e delle attestazioni del Segretario e dei dirigenti e confermando il contenuto delle stesse ha certificato **il grado di raggiungimento degli obiettivi anno 2020 delle unità organizzative;**
- con verbale n. 8 del 8/11/2021, sentito in modalità telematica il Commissario Straordinario, ha proceduto all'assegnazione, nell'ambito della scheda approvata, dei punteggi relativi al criterio n. 3 della scheda di valutazione dei dirigenti **"Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi";**
- con verbale n. 9 del 10/11/2021 ha proceduto alla attribuzione del punteggio di cui al criterio n. 4 della valutazione dei dirigenti **"Valutazione dei collaboratori, con riferimento, in particolare al grado di differenziazione dei giudizi;**
- con verbale n. 11 del 11/11/2021 ha proceduto ad effettuare, acquisiti tutti i dati necessari, la proposta finale della valutazione della performance organizzativa ed individuale del Segretario Generale e dei dirigenti per l'anno 2020;
- con verbale n. 12 del 11/11/2021 ha proceduto ad effettuare, per ogni singolo settore e per la Segreteria Generale, la valutazione della **performance organizzativa del personale non dirigenziale.**

Le attività di valutazione si concluderanno con la valutazione delle *Competenze professionali e comportamenti organizzativi* delle singole unità di personale, di competenza dei dirigenti.

Nel complesso, nel primo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione, si può tranquillamente affermare che, pur con le inevitabili difficoltà dovute all'impatto delle novità apportate, si è riusciti ad introdurre nell'Ente una nuova metodologia ben strutturata e conforme alla normativa ed ai contratti vigenti, con un enorme salto di qualità rispetto al passato, tenuto conto che in precedenza non venivano assegnati obiettivi alle unità organizzative, né esisteva la performance organizzativa, essendo la performance misurata (ed erogata) al personale solo in funzione dell'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti. Grande novità, per la valutazione dei dirigenti, anche il criterio della *Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi.*

Dall'analisi del funzionamento del sistema ed in relazione alle criticità evidenziate si ritiene necessario, il prossimo anno, apportare i seguenti correttivi:

- con riguardo all'*Andamento degli indicatori della condizione dell'ente* appare necessario che gli stessi, aggiornati di anno in anno, vengano puntualmente schematizzati, e che sia con certezza individuato un unico interlocutore del Nucleo, onde evitare che arrivino varie comunicazioni da più dirigenti, da assemblare successivamente;
- con riguardo al *Rispetto dei vincoli del legislatore* valgono le medesime considerazioni sopra indicate, ed, inoltre, appare necessario che vengano individuati alcuni puntuali vincoli trasversali, validi per tutti i dirigenti, anch'essi da schematizzare in una scheda, il cui rispetto sarà auspicabilmente verificato e comunicato al Nucleo da un unico soggetto, che si ritiene debba essere il Segretario Generale, per le sue funzioni di coordinamento dell'attività dei dirigenti;
- con riguardo alla customer satisfaction, la cui introduzione è auspicata dall'Ente per l'anno 2022, la stessa potrà eventualmente essere prevista nell'ambito della performance organizzativa, con una percentuale del 5%, abbassando a 5 i punti relativi al rispetto dei vincoli del legislatore;
- appare necessario che gli obiettivi dei dirigenti siano ridotti a non più di 10, onde poter semplificare le attività di ponderazione e valutazione, e che gli stessi siano particolarmente significativi, sganciati dalle attività ordinarie ed abbiano tutti gli elementi previsti dal legislatore, con indicatori chiari e misurabili; necessario, inoltre, che per tutti i settori sia previsto un numero omogeneo di obiettivi;
- appare, altresì, necessario che gli obiettivi delle unità organizzative siano in numero sensibilmente ridotto ed omogeneo per i vari settori e siano riferiti ad attività ed obiettivi da conseguire da parte delle singole unità organizzative, con l'apporto partecipativo di tutti i componenti, al fine di cementare la cultura del lavoro di gruppo;
- in ultimo, con riguardo al criterio della *Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al*

grado di differenziazione dei giudizi è necessario che il sistema venga completato con la descrizione della metodologia adottata, che, per l'anno 2020 il Nucleo ha individuato nell'indice di Gini normalizzato.

Con riferimento al **sistema della trasparenza ed integrità dei controlli interni** si precisa che è vigente nell'ente il Regolamento dei controlli interni, approvato con delibera del Consiglio provinciale n. 2 del 14/1/2013, ed il Piano di auditing controlli interni, approvato con Determinazione del Segretario generale n. 46 del 22/3/2013.

In particolare l'art. 6 del citato Regolamento dei controlli interni prevede il **controllo successivo di regolarità amministrativa**, sotto la direzione del Segretario Generale, con particolare riferimento alle determinazioni di impegno di spesa, agli atti di accertamento di entrata, agli atti di liquidazione della spesa, ai contratti e agli altri atti amministrativi, da scegliere a campione mediante sorteggio e con una verifica periodica (almeno una volta all'anno) che dovrà interessare tutti i settori dell'Ente.

Dagli atti trasmessi si evidenzia che nell'anno 2020 sono stati effettuati, in linea con la superiore disposizione regolamentare, **4 controlli trimestrali** che hanno interessato, rispettivamente, n. 5 determinazioni dirigenziali per ogni settore, i cui esiti risultano descritti, per il primo trimestre 2020, nel verbale n. 3/2020, per il secondo trimestre 2020 nel verbale n. 5/2020, per il terzo trimestre 2020 nel verbale n. 7/2020 e per il quarto trimestre 2020 nel verbale n. 1/2021, tutti a firma del Responsabile Ufficio Controlli interni, del Responsabile del Servizio in Staff Segreteria Generale - Controlli Interni - Prevenzione Corruzione e del Segretario Generale, che non hanno evidenziato particolari difformità negli atti controllati.

L'art. 7 del citato Regolamento dei controlli interni prevede il **controllo qualità atti**, che ha come obiettivo quello di monitorare e verificare la regolarità delle procedure e degli atti adottati dall'organizzazione, gli eventuali scostamenti rispetto agli standards di qualità, ma anche alle regole e alle disposizioni interne, rispettando un apposito piano di auditing approvato dal Segretario Generale.

Dagli atti trasmessi si evidenzia che nell'anno 2020 sono stati effettuati, in linea con la superiore disposizione regolamentare, **4 controlli trimestrali** che hanno interessato, rispettivamente, n. 5 determinazioni dirigenziali per ogni settore, i cui esiti risultano descritti, per il primo trimestre 2020, nel verbale n. 4/2020, per il secondo trimestre 2020 nel verbale n. 6/2020, per il terzo trimestre 2020 nel verbale n. 8/2020 e per il quarto trimestre 2020 nel verbale n. 2/2021, tutti a firma del Responsabile Ufficio Controlli interni, del Responsabile del Servizio in Staff Segreteria Generale - Controlli Interni - Prevenzione Corruzione e del Segretario Generale, che non hanno evidenziato particolari difformità negli atti controllati.

In ultimo è stata redatta una **Relazione finale sul controllo successivo di regolarità amministrativa e qualità atti**, a firma del responsabile Unità controlli interni e del Segretario Generale, riepilogativa dell'attività di controllo svolta nell'anno 2020, dalla quale si evince che *"l'attività di controllo a carattere sistematico non ha fatto emergere alcuna situazione di illegittimità degli atti adottati dai responsabili dell'Ente nell'anno 2020, di conseguenza non è stata formulata nessuna richiesta di attivazione di autotutela, ne sono emersi particolari elementi di criticità relativi alla complessiva regolarità amministrativa degli atti esaminati"*.

Palermo, 7/12/2021

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

Dr. Antonio Calandriello

