

COMUNE DI BUTTAPIETRA (VR)

Relazione annuale sullo stato del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

5 maggio 2020

Il Regolamento di organizzazione – Ciclo della performance e Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance presenta la metodologia per la misurazione e la valutazione dei risultati annui ottenuti dai singoli valutati (dipendenti e dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa) e complessivamente attribuiti all'intero Ente.

Esso è stato approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 57 del 14 maggio 2019 e successivamente modificato con delibera n. 80 del 28 giugno 2019. Le organizzazioni sindacali ed il Nucleo di valutazione, preventivamente coinvolti nella fase della revisione, ne avevano dato positivo accoglimento e validazione rispettivamente in data 17 maggio 2019 e 17 giugno 2019.

Ai sensi dell'art. 9 comma 1, lett) f del suddetto Regolamento è stato ritenuto opportuno, in accordo con la Segreteria comunale, approntare questa Relazione.

Per quanto attiene al Sistema di valutazione esso, come previsto dall'art. 12, prevede due ambiti di valutazione:

- la valutazione della performance organizzativa intesa come performance di Ente il cui scopo è verificare il soddisfacimento dei bisogni della comunità tramite indicatori collegati a missioni e programmi del Bilancio (obiettivi Strategici e di Programma)
- la valutazione della performance individuale che si esplica nella valutazione degli obiettivi di performance organizzativi assegnati (obiettivi gestionali direttamente discendenti da quelli strategici e di programma) e la valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti nel periodo di riferimento. Sia gli obiettivi assegnati che i comportamenti organizzativi sono tarati sui diversi ambiti di responsabilità che fanno capo alle due suddette macro aree dei dipendenti dell'Ente. Dall'art. 13 in poi del Regolamento in oggetto sono specificati i parametri di valutazione diversificati per queste due fattispecie chiedendo alla seconda maggiore responsabilità, maggiore abnegazione, maggiore propensione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Essenziale è il concetto che la premialità conseguente alla valutazione della performance, sia di Ente che individuale, venga sempre assegnata in modo non indistinto, secondo i parametri a monte indicati nel Regolamento e senza modalità estemporanee non contemplate nei documenti di programmazione dell'Ente.

In data 7 maggio 2019, al termine del processo di preparazione e valutazioni preliminari delle ipotesi di Peg (Piano esecutivo di gestione degli obiettivi e relativa pesatura in funzione del loro



apporto al raggiungimento degli obiettivi finali di Ente) la Giunta ha deliberato il Piano degli obiettivi per l'anno 2019.

Con delibera n. 56 del 14 maggio 2019 è stato approvato il Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative a dipendenti dell'Ente. Anche tale decisione è stata supportata dal processo di individuazione e condivisione dei parametri atti a pesare le responsabilità sottese ad uno specifico incarico e le capacità attese per ricoprire efficacemente quel determinato ruolo.

A completamento di tale *excursus* sono da considerare due fattori: Il Sistema di misurazione e valutazione testé sommariamente illustrato è alla sua prima applicazione e, al momento dell'avvio delle opportune valutazioni circa il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi da ciascun dipendente tenuti, si è abbattuta la sciagura del contagio da coronavirus. Ciò ha impedito la prosecuzione già programmata dei lavori di valutazione e pertanto, secondo fattore, è opportuno attendere la conclusione delle attività di valutazione per potersi esprimere con piena consapevolezza circa la piena efficacia del nuovo Sistema di valutazione.

Questo è in definitiva lo scopo della Relazione: dare contezza dell'aumento di benessere della comunità dimostrando quanto il Sistema che attesta ciò sia veritiero nell'attestazione ed equo nel riconoscere i meriti degli operatori.

Peraltro, la probabilità che alcuni meccanismi burocratici debbano essere affinati, impedisce di poter affermare che sia raggiunta la completezza della presente Relazione che non può che proseguire, in modo critico e fattivo, quando l'attività dell'anno 2019 sarà analizzata, verificata, documentalmente supportata e finalmente validata.

Pertanto si chiede agli uffici di inserire la presente Relazione tra la documentazione relativa al Nucleo di Valutazione come preambolo del futuro lavoro di valutazione di propria competenza.

Il Nucleo di Valutazione

dr. Rocco Bellomo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rocco Bellomo', written in a cursive style.