



COMUNE DI ROCCA DI PAPA

Città Metropolitana di Roma Capitale

Nucleo Monocratico di Valutazione

Verbale n. 08 del 1° dicembre 2022

L'anno duemila ventidue il giorno uno dicembre (1/12/2022) con inizio alle ore 10,00 ha avuto luogo la riunione del Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica nella persona del Dott. Senzio Barone, nominato con Decreto del sindaco n. 2 del 27 gennaio 2021.

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2021 approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 114 del 17 novembre 2022.

Il Nucleo di Valutazione

Visti:

l'art. 7 del D.lgs. 150/2009 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tale fine adottano il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Rocca di Papa;

Il Piano della Performance 2021 approvato con Deliberazioni della Giunta Comunale n.99 dell'11/8/2021;

l'art.20 del Regolamento degli uffici e servizi che tra le funzioni del NdV prevede la validazione della Relazione sulla performance;

l'art.14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. "il nucleo *valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione*"

Le "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP "la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali in coerenza con il ruolo del nucleo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

La validazione quindi non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima".

Ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2021, elaborata dal segretario generale pro-tempore dott. Andreone Mauro in data 17/11/2022 approvata dalla Giunta Comunale con delibera n.114 del 17 novembre 2022 ritualmente pubblicata all'albo pretorio ed inoltrata al NIV tramite con mail del 25 11/2022.

Preso atto degli esiti delle verifiche effettuate in collaborazione con la struttura di supporto nella persona della dott.ssa Fronducci della soc. Logos, delle indicazioni del Sindaco, e della segretaria generale, dei colloqui intercorsi e dei ricorsi intervenuti avverso l'originaria valutazione con i funzionari comunali in ossequio ai principi di lealtà, correttezza, buon senso e ragionevolezza

VALIDA

la Relazione sulla *Performance* 2021 del Comune di Rocca di Papa.

In ottica di miglioramento continuo della qualità della performance e della relazione stessa, il Nucleo, anche in linea, "*per relationem*" ed ove compatibile, con la direttiva della P.d.C – S.G. 2022 (La Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019 esplicita le linee di azione e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione finalizzati al miglioramento della condizione sociale ed economica dei cittadini e del Paese, all'uso efficiente delle risorse disponibili, alla semplificazione delle relazioni tra cittadini e imprese e pubbliche amministrazioni, al miglioramento degli standard qualitativi dei servizi da rendere ai cittadini.)

invita il Comune a valorizzare maggiormente la prospettiva della valutazione della *performance* organizzativa da parte dei cittadini e degli altri stakeholder come indicato dall'art. 19-bis del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e richiesto dal vigente sistema di misurazione della performance ed a monitorarne periodicamente gli effetti ed i contenuti;

a proseguire, nelle indicazioni del piano triennale della performance, e proporre obiettivi chiari, predeterminati, sfidanti, raggiungibili ed ove possibile condivisi privilegiando quelli trasversali conseguibili in tandem.

Apprezza l'iniziativa di formazione continua a favore del personale assegnato, programmata ed attuata dalla dott.ssa Anna Maria Fondi responsabile del 1° settore AA.II nel corso del 2021 sul Piano della performance approvato e in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Suggerisce, in ottica di crescita generale del capitale umano di estendere la tematica formativa osservata a tutto il personale dipendente e alla materia di accountability (corretto impiego delle risorse finanziarie pubbliche, capacità di rendicontarne l'uso sia sul piano della regolarità dei conti sia su quello dell'efficacia della gestione.

Condivide i tempi della programmazione della performance, osservati nel corso del 2021 ne auspica il monitoraggio periodico soprattutto degli obiettivi in tema di Prevenzione della corruzione legalità e trasparenza, che valgono 40 punti percentuali su 100 in modo tale da essere adeguati e tempestivi, in linea con gli obiettivi delineati dalla giunta comunale.

Relazione di sintesi

Il nucleo:

ha avviato il processo di valutazione del personale dirigente per l'anno 2021 privilegiando nella fase iniziale l'esame e la valutazione degli obiettivi gestionali (performance organizzativa) approvati dalla Giunta con delibera n 99 dell'11 agosto 2022.

ha effettuato:

vari incontri con la segretaria il Sindaco e i funzionari incaricati di posizione organizzativa per un primo confronto ed esame dei dati forniti ed acquisiti dalla struttura di supporto.

i colloqui con le posizioni organizzative e da questi ha ottenuto la rendicontazione a consuntivo degli obiettivi assegnati, compresi le integrazioni e chiarimenti richiesti;

prende atto del verbale prot. 36573 del 10.11.2022, con il quale il segretario generale Giulia De Santis, ha in seconda istanza accolto il ricorso prot. 36185 dell'8.11.2022 presentato nei termini dall'Arch. Farina, responsabile del Settore Urbanistica e rettificato la scheda di valutazione ed aggiornato a 91,70/100 il punteggio assegnato in prima istanza dal Niv.

Gli esiti dei controlli semestrali di regolarità amministrativa esitati dai segretari titolari e in reggenza che si sono alternati nel corso dell'anno 2022 rubricati nel verbale n. 37331 del 17 novembre 2022 del quale è cenno nella relazione annuale del segretario Andreone richiamata in premessa;

Il monitoraggio annuale sul lavoro flessibile non è stato trasmesso al Nucleo.

La rilevazione annuale del Nucleo sul rispetto degli obblighi di trasparenza è stata regolarmente effettuata e pubblicata nella sezione amministrazione trasparente del sito web.

L'aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2021-2023 e la relazione annuale sull'anticorruzione risultano pubblicati sul sito web.

Non sono stati attivati specifici sistemi di rilevazione e monitoraggio di *customer satisfaction* per i quali se ne sollecita l'attuazione. Non risultano partecipati al nucleo di valutazione analisi successive, esiti, tabelle/prospetti, riscontri finali sul gradimento di alcuno dei servizi proposti agli utenti;

Non è stato inoltrato al nucleo il referto sul controllo di gestione, né risultano attivati specifici sistemi di analisi.

Il funzionario ad interim delle risorse umane con determine n.626 del 14.6.2021 e n.1415 del 9/12(2021 – parte variabile - ha rideterminato e costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dipendente;

Non sono stati comunicati procedimenti disciplinari o penali addebitati ai dirigenti valutati.

Non sono state ricevute specifiche comunicazioni o segnalazioni da parte dell'Amministrazione in merito alla performance espressa dai responsabili.

Le valutazioni del personale assegnato a ciascuna posizione organizzativa riflettono inadeguate e non motivate differenziazioni;

L'indicatore di tempestività dei pagamenti medio annuale, pari a 30,42 risulta peggiorato rispetto all'anno precedente (23,30) e migliorato (32,40) rispetto al 2019.

Ai fini della valutazione dei funzionari apicali si è tenuto conto:

- dei colloqui intercorsi con il Sindaco, e la segretaria generale circa l'attività dei singoli rispetto alla performance organizzativa e personale di ognuno;
- delle risultanze dei controlli postumi ex art 147/bis TUEL 267/2000;
- degli adempimenti in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza del RPCT contenuti nella relazione annuale elaborata dalla segretaria generale, inviata all'Anac e pubblicata sul sito del comune -sez. amministrazione trasparente;
- del contenuto complessivo delle relazioni a consuntivo trasmesse;

Nel corso del 2021 il nucleo ha interloquito direttamente con i funzionari apicali assistito dall'incaricata esterna a supporto del nucleo stesso e si è avuto contezza delle reali problematiche rappresentate, peraltro recepite dalla giunta nella relazione sulla performance approvata con la delibera sopra richiamata e delle reali difficoltà e pressioni nelle quali spesso, in assenza del segretario comunale la dirigenza è chiamata ad operare.

Pur con i limiti oggettivi sopra evidenziati valuta favorevolmente nel suo complesso la performance organizzativa ed individuale fornita dalla struttura comunque sensibile di miglioramento come indicato in premessa.

Trasparenza

Il nucleo ha registrato un adeguato e migliorato livello del rispetto degli obblighi previsti dal D.lgvo n.33/2013 ha provveduto alle verifiche richieste sollecitato l'inserimento di dati, documenti e notizie mancanti ed attestato, in conformità alla delibera ANAC gli adempimenti dovuti in ragione delle modalità operative in essere.

Il nucleo ha inoltre più volte segnalato la necessità di una maggiore e più completa interazione tra i funzionari e il responsabile incaricato della pubblicazione dei dati.

Integrità dei controlli interni.

Il nucleo rileva che nel corso del 2021 l'attività dei controlli postumi di regolarità amministrativa ex art. 147/bis del TUEL a causa del susseguirsi dei segretari comunali titolari e reggenti (Andreone, Toti, De Santis) risulta recentemente attuata con verbale del 17/11/2022, partecipato ai funzionari apicali con nota prot. 37543i n pari data.

Non risultano invece partecipati al nucleo eventuali esiti ai chiarimenti e/o osservazioni richiesti.

L'attività dei controlli interni può essere ritenuta complessivamente apprezzabile pur nei limiti esogeni dianzi indicati.

I risultati dell'analisi evidenziano una performance positiva con margini e aree di miglioramento; i dettagli sono contenuti nelle schede di valutazione già trasmessi al Sig. Sindaco e alla Segretaria Generale.

Di seguito il prospetto delle valutazioni:

AA.II.	Anna Maria FONDI	97,3
Economico Finanziario tributi (9/12). dal 1/1 al 30/9/2021	Anna Rita D'ANDREA	94,6
Economico Finanziario tributi dal (3/12) dal 1/10 al 31/12/2021	Silvia SCARAMELLA	94,6
Lavori Pubblici	Giuseppe BELLIGNO	91,4
Risorse umane	Gabriele DI BELLA f.f.	84,9
URBANISTICA Ambiente	Silvia FARINA (*)	91,7
Socio Culturale	Rossella FIORE	90,3
Polizia Locale	Gabriele DI BELLA	93,9
	media	92.01

(*) punteggio rettificato a seguito ricorso al segretario comunale

Il Nucleo di valutazione
(Senzio BARONE)



