

RELAZIONE NUCLEO DI VALUTAZIONE CON FUNZIONI DI OIV - ANNO 2023

VISTA la nota del Consorzio Terrecablate, prot. n. 002 del 02/01/2024, con la quale si comunicava che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20.12.2023, aveva individuato la sottoscritta quale soggetto idoneo a ricoprire l'incarico di Nucleo di Valutazione del Consorzio medesimo con funzioni di OIV e il successivo disciplinare di incarico sottoscritto in data 07.02.2024.

PREMESSO che il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome) e che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), in seno ad ogni amministrazione, garantisce la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione, esercitando, in piena autonomia, le attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della performance.

CONSIDERATO che l'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 dispone che ogni amministrazione si doti di un Organismo indipendente di valutazione (OIV), che esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4 del medesimo articolo, nonché le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1 del D.Lgs n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

CONSIDERATO inoltre che in tale ambito vengono identificate le condizioni ottimali per garantire il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, tenuto conto anche della dimensione dell'ente, in modo da contemplare una valutazione ex ante ed ex post sui seguenti fondamentali parametri:

- a) se l'Amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholder);
- b) se i processi interni di supporto, che rendono possibile il funzionamento dell'Amministrazione, raggiungono adeguati livelli di efficienza ed efficacia.

RILEVATO che i piani di azione della valutazione sono stati quelli classici della job evaluation, valutazione della posizione nell'ambito della organizzazione, e della skill evaluation, valutazione della prestazione con riferimento anche al grado di partecipazione e di coinvolgimento personale nell'attività istituzionale dell'ente;

CONSIDERATO:

- che il modello al quale il Nucleo con funzioni di OIV si conforma nello svolgimento della propria attività di valutazione delle prestazioni dei responsabili dei servizi, risulta sostanzialmente fondato su due momenti, prevalenti ed essenziali, concernenti l'operato dei responsabili medesimi ed inerenti, rispettivamente, un primo aspetto di carattere soggettivo ed un secondo di natura eminentemente oggettiva, come di seguito sintetizzato:

Valutazione del comportamento organizzativo

Compito dell'OIV è anzitutto quello di procedere alla valutazione annuale di quello che potrebbe essere definito - con un'espressione sintetica - il "comportamento organizzativo", ovvero la capacità, abilità e professionalità effettivamente dimostrate nel coordinare, dirigere e controllare l'attività e l'operato della struttura, indipendentemente dai risultati gestionali concretamente conseguiti.

Valutazione relativa all'effettivo conseguimento degli obiettivi

Nel giudizio complessivo, deve assumere ovviamente rilevanza non trascurabile anche il momento della verifica dei risultati dagli stessi realmente conseguiti, a fronte degli obiettivi assegnati dall'organo direttivo dell'Amministrazione.

- che ai fini di cui sopra, occorre necessariamente prendere in esame, quale parametro di riferimento, il piano dettagliato degli obiettivi approvato con il PIAO relativo alle annualità di riferimento, sottosezione Performance, approvato dal C.d.A., in cui risultano articolati in specifiche e puntuali finalità i “metaobiettivi” definiti in sede di approvazione del bilancio di previsione e, soprattutto, dei relativi allegati (in primis la relazione previsionale e programmatica). In relazione a dette finalità devono essere necessariamente individuati i relativi tempi di attuazione preventivati, sulla base delle risultanze della programmazione operata ad inizio esercizio.

VISTO:

- l'art.3 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 che prevede che *“le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi”*;

- l'art.4 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150 che prevede che *“ai fini dell’attuazione dei principi generali di cui all’articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.*

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

CONSIDERATO che il Piano della Performance, contenuto nel PIAO, è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

VISTO il provvedimento di nomina dell'Ing. Enrico Borrelli quale Direttore Generale, adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.3-2021 in data 01.03.2021, che conferisce allo stesso le attribuzioni e le funzioni di cui all'art. 26 dello Statuto Consortile;

VISTO il PIAO 2023-2025, sottosezione Performance 2023-2025, approvato dal C.d.A. con Deliberazione n.6-2023 in data 01.08.2023;

VISTO l'allegato A della deliberazione n.16-23 del 20.12.2023 *“Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante - anno 2023”*;

VISTA la documentazione pervenuta con nota di trasmissione prot. n. 490 del 10.05.2024 a firma del Direttore Generale Ing. Enrico Borrelli, che attesta che tutte le strutture del Consorzio Terrecablate, hanno raggiunto, nell'anno 2023, un significativo ed elevato livello di efficienza ed efficacia, che ha garantito il raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa dell'Ente e degli altri obiettivi nella misura del 100%, secondo quanto segue:

Performance Organizzativa:

- Obiettivi generali 100%
- Anticorruzione e trasparenza 100%

Obiettivi specifici:

- Potenziamento servizi di connettività di tipo Intranet 100%
- Implementazione servizi di Data Centre 100%
- Videosorveglianza 100%

Obiettivi speciali/progetti:

- Adempimenti amministrativi necessari ai sensi di legge per tutti gli affidamenti 100%
- Promozione, progettazione e Project management dei sistemi di videosorveglianza 100%

Performance individuale

- Obiettivi individuali Direzione Generale 100%
- Obiettivi individuali Area Servizi 100%
- Obiettivi individuali Area Tecnica 100%
- Obiettivi individuali Area Infrastrutture e Rete 100%
- Obiettivi Area Amministrativa 100%

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione ha provveduto a un'analisi della relazione presentata dal Direttore Generale per l'anno 2023, effettuando una verifica puntuale sul contenuto della stessa e su quanto rappresentato in merito alle principali attività svolte.

PRESO ATTO che la relazione riporta in maniera puntuale gli obiettivi, con relativa assegnazione, gli indicatori di performance e le percentuali attuate, che confermano il raggiungimento del 100% dei risultati, senza rilievi riscontrati rispetto sia agli obiettivi-medesimi, che al conseguimento degli stessi.

Ciò premesso la sottoscritta Lorella CATENI, quale Nucleo di Valutazione con funzioni di OIV trasmette al Consiglio Direttivo per le eventuali integrazioni e osservazioni la presente relazione, con la quale **esprime parere favorevole** sulla relazione del Direttore Generale e sulle informazioni relative agli obiettivi in essa contenute, quale valutazione di propria competenza per la liquidazione del salario accessorio secondo le disposizioni contrattuali vigenti e nei limiti delle disposizioni di legge e regolamentari.

La presente relazione è integrata con la documentazione trasmessa dal Direttore Generale Ing. Enrico Borelli, completa delle schede di verifica e controllo.

Osservazioni e Suggerimenti

A margine della presente relazione questo Nucleo di Valutazione ritiene, a fini collaborativi, di esplicitare quanto segue:

- invita il CdA del Consorzio a procedere, quanto prima, all'esame e all'approvazione del PIAO 2024-26 che risulta sostanzialmente predisposto, ovvero a sollecitarne la proposta;

- ricorda che gli obiettivi individuati e definiti nel Piano della Performance devono essere particolarmente significativi e sfidanti e rappresentare un momento di crescita del Consorzio e, al contempo, di qualificazione del personale;
- richiama l'attenzione del Consorzio sugli adempimenti in materia di inclusione ed accessibilità di cui al D. Lgs.222/2023, artt. 4 e 5; in proposito ritiene opportuno che siano avviate le consultazioni con le Associazioni citate dal decreto, con le modalità che l'Ente riterrà idonee secondo la specificità del territorio, così da pervenire alla possibile integrazione del PIAO nel corso dell'anno 2024 ed in ogni caso per il PIAO 2025-2027;
- richiama altresì l'attenzione su quanto disposto recentemente dall'art. art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023, che prevede che una quota minima del 30% della retribuzione di risultato dei dirigenti e degli incaricati di elevata qualificazione sia legata al rispetto dei termini di pagamento.

Siena, 21 maggio 2024

Il Nucleo di Valutazione con funzioni di OIV
Lorella Cateni

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale elettronico del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82 e s.m.i.