

UNIONE
"BASSA REGGIANA"
TRA I COMUNI DI BORETTO, BRESCELLO, GUALTIERI, GUASTALLA, LUZZARA, NOVELLARA, POVIGLIO E REGGIOLO
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Comune di Luzzara
Provincia di Reggio Emilia

ANNO 2024

RELAZIONE ANNUALE

**SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

Premessa

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. La relazione tratta le attività svolte dal Nucleo Tecnico di Valutazione (NTV) nel corso dell'esercizio indicato (2024) ed è articolata nel modo seguente:

- Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance organizzativa
- Performance individuale
- Grado di condivisione del Sistema di valutazione
- Utilizzo dei premi
- Trasparenza
- Pari opportunità Benessere organizzativo

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Performance organizzativa

Nell'anno 2024 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatori:

- Il Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 29.01.2024 e ss.mm.ii.;
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 29.01.2024 e ss.mm.ii.;
- Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) – Piano della Performance, quale specifica sotto-sezione del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 13/04/2024 e modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 18/09/2024.

Con riferimento alla performance organizzativa, il Documento Unico di Programmazione ed il Piano dettagliato degli Obiettivi, come deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno 2024 hanno individuato i principali elementi di performance organizzativa, quali l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività e l'attuazione di piani e programmi, compresa la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori essenzialmente a rilevanza interna e episodicamente a rilevanza esterna, riferiti ai profili di risultato e dell'efficienza ed efficacia finale.

E' stato attuato il monitoraggio infrannuale, con presentazione in itinere da parte dei funzionari apicali – titolari di incarichi di Elevata qualificazione (EQ) dei dati quantitativi e qualitativi correlati agli obiettivi attribuiti; il livello di informazione dato al NTV è stato, per quanto sintetico, sufficientemente adeguato e puntuale.

3. Performance individuale

La performance individuale dei funzionari titolari di incarichi di EQ ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art.7 del D. Lgs. n. 150/2009 e deliberato dall'Ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2024 dei suddetti funzionari sono state predisposte e consegnate al Vice-Segretario Generale dell'Ente per le operazioni di rito.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono conservate in atti presso l'Ufficio Associato del Personale dell'Ente presso l'Unione Bassa Reggiana.

In merito alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, il NTV ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi individuali e le strategie espresse nel Documento Unico di Programmazione; le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali alle figure apicali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo, per assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'infrastruttura di supporto al NTV è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui il NTV ha effettuato le proprie valutazioni.

5. Utilizzo dei premi

In relazione all'utilizzo delle risorse deputate alla premialità, nello specifico degli importi premiali per la performance individuale delle figure apicali, il NTV ha dato disposizioni affinché

ciò avvenisse secondo quanto previsto dalla Legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

6. Trasparenza

Il NTV ha sollecitato e verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. In particolare ha richiesto il puntuale e costante aggiornamento dei dati pubblicati.

7. Pari opportunità

L'Ente ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) con deliberazione della Giunta n. 30 del 21/03/2011. Il CUG è stato successivamente da ultimo rinnovato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 13/05/2013.

Il nuovo piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022-2024 è stato infine adottato con deliberazione della Giunta comunale n.1 del 22/01/2022.

8. Benessere organizzativo

L'Ente non ha rinnovato nel corso del 2024 analisi di clima e/o di benessere organizzativo.

19 maggio 2025

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Bevilacqua dott. Pietro

Susio dott. Bruno

Terzi dott. Marco