

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
(art.14, comma 4, lett. a, D.Lgs.150/2009)**

anno 2017

Comune di Vobarno

1_ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il vigente sistema nel Comune di Vobarno è stato elaborato in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009. Risulta altresì coerente con i principi illustrati nella delibera Civit n.88/2010 relativa alle “Linee guida per la definizione degli standard di qualità” e nella delibera n.89/2010 concernente gli “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione delle performance”, nonché con i contenuti minimi indicati nelle delibera Civit n.104/2010 sulla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance e n.114/2010 contenente indicazioni applicative ai fini dell’adozione di detti sistemi. Il citato Sistema valorizza modelli e strumenti informativi e gestionali volti a monitorare l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa dell’Ente, oltre che dei fenomeni gestionali, con riferimento particolare al ciclo di formazione e gestione del bilancio di previsione e al correlato processo di pianificazione, programmazione e budget. In particolare, il modello di governo gestionale adottato è rivolto ad assicurare l’allineamento e la coerenza tra le linee strategiche, gli obiettivi direzionali e le azioni operative. Le principali dimensioni attorno alle quali è stato sviluppato il sistema di misurazione della performance sono l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, la qualità dei servizi erogati, l’impatto sul contesto socioeconomico (outcome). È stato periodicamente aggiornato negli anni. L’ultimo aggiornamento è datato e verrà nuovamente aggiornato nel corso del 2018 in adeguamento ai decreti Madia.

2_ La performance organizzativa

Definizione e assegnazione di obiettivi, indicatori e target

L’attività di valutazione del NV ha riguardato l’intero processo a sostegno della performance organizzativa, con riferimento alla definizione degli obiettivi, alla misurazione e al monitoraggio periodico degli indicatori e alla valutazione dei risultati. La valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti nell’art. 5 del D. Lgs. 150/2009 ha tenuto conto dei seguenti elementi: - specificità e misurabilità in termini concreti e chiari; - riferibilità a un arco di tempo determinato; - correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili; - specificazione dei legami tra indicatori, obiettivi e target; - idoneità alla rilevazione effettiva della performance. Con riferimento alla performance organizzativa – e oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi specifici individualmente attribuiti – gli ambiti su cui il NV ha rilevato elementi sono i seguenti, derivati dall’art. 8 del D. Lgs. 150/2009: l’attuazione di piani, programmi e progetti, ovvero 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 modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi,

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia adottata dall’Ente per la misurazione e valutazione della performance organizzativa appare adeguata rispetto ai principi e ai criteri esposti nel citato decreto n. 150/2009. Il NV rileva che il modello di misurazione adottato dall’Ente consente un controllo delle attività svolte, secondo parametri oggettivamente definiti, mentre non risulta sempre tempestivo il rilevamento degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e i conseguenti interventi correttivi. Gli obiettivi individuati e la loro declinazione sui diversi livelli organizzativi risultano essere chiari; il sistema di misurazione e valutazione è stato condiviso. Gli strumenti

utilizzati per la rappresentazione della performance risultano adeguati anche se migliorabili ai fini di una corretta divulgazione e comprensione, sia in fase di predisposizione del Piano, sia nelle fasi intermedie di monitoraggio. Gli obiettivi operativi sono stati declinati secondo l'orizzonte strategico nei singoli esercizi. Per ogni obiettivo è stato individuato uno specifico indicatore ed il relativo target, al fine di consentire la regolare misurazione e valutazione della performance.

3_Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano con la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Generale è collegata alla funzione e ai compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti gli rimettono, nonché agli obiettivi direttamente assegnati dal Sindaco. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle PO e dei dirigenti è collegata: - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna; - ai comportamenti organizzativi; - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una puntuale motivazione dei giudizi espressi. In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, il NV ha rilevato: - un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni strategiche dell'Amministrazione; - un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per SG, per le P.O. e per il personale tutto con riferimento all'anno 2017. Detta valutazione ha seguito la metodologia regolamentata dall'Ente, ispirata ai principi contenuti nell'art. 7 e nell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata a una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati. A tal proposito, si rimanda alle disposizioni contenute nel Regolamento comunale sulla performance. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dalle PO secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance ed è collegata: - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; - alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi. La valutazione è responsabilità della PO della struttura in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema prevede che il processo di valutazione della performance individuale sia articolato secondo i seguenti passaggi sequenziali:

- assegnazione obiettivi di risultato e di comportamento;
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di risultato e comportamento;
- comunicazione valutazione con consegna schede;

- eventuale realizzazione procedure di conciliazione;
- attivazione processi di gestione delle risorse umane.

Il NV ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale sia per il grado di condivisione della metodologia stessa ai diversi livelli organizzativi, a partire dai responsabili apicali fino al personale, sia per l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'Amministrazione.

4_Processo di attuazione del ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal comune di Vobarno definisce un impianto in grado di individuare con precisione sia la tempistica delle diverse fasi, sia i soggetti coinvolti, assieme alle reciproche relazioni, in coerenza con i cicli del bilancio e del budget. Si tratta di un disegno procedurale che recepisce principi e disposizioni contenuti nel D. Lgs. n. 6150/2009, oltre che armonizzarsi con il sistema di governance definito dal D. Lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. In linea con tali presupposti, il processo di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione risulta essere chiaramente definito. Si ritiene che il sistema abbia avuto modalità positive e coerenti con le attese, dimostrandosi efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e del management al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

5_Integrazione con il ciclo di bilancio ed il sistema di controlli interni

Il processo di pianificazione, programmazione dell'Ente rappresenta l'espressione formalizzata di un complesso processo organizzativo-contabile avente come scopo, in fase preventiva, di allocare in modo ottimale le risorse disponibili in relazione alle linee strategiche e di costruire, in fase consuntiva, un indispensabile parametro di riferimento per verificare l'andamento della gestione e il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati. Con la predisposizione del Piano della performance vi è l'attenzione a garantire l'integrazione e il collegamento logico tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria. L'efficacia dello stesso è peraltro limitato dall'assenza di un sistema gestionale integrato e di una struttura di supporto. Ciò premesso, il NV rileva che nel comune di Vobarno sia stato garantito un sufficiente livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione - in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti - appaiono adeguate a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con i sistemi di controllo esistenti, in particolare quelli sulla regolarità amministrativa e contabile e sul controllo di gestione. L'integrazione dei sistemi di controllo interno sotto il profilo tecnico-operativo potrebbe essere meglio garantita, infatti, da un sistema di reporting unitario che accoglie al suo interno informazioni contabili e gestionali, le classifica e le elabora in relazione alle diverse finalità di controllo.

Si dà atto che i controlli come previsto dal regolamento dei controlli interni approvato con deliberazione consiliare numero 08 del 28 gennaio 2013 viene effettuato con sistematicità e regolarità a scadenze periodiche, come da verbali depositati agli atti.

6_Pianotriennale per la prevenzione della corruzione

Il Piano per la trasparenza e l'integrità del comune di Vobarno è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale. Detto Piano è stato redatto conformemente a quanto previsto dall'art.11 del D.Lgs. n.150/2009 e coerentemente alle indicazioni date dalla Civit con deliberazione

n.105/2010, tenendo conto, altresì, del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il sistema di trasparenza e integrità per il comune di Vobarno è rappresentato dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini e ai gruppi di interesse la piena informazione sulla performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo. Il Piano tiene conto del fatto che l'Ente ha già adottato la maggior parte delle iniziative volte a garantire il rispetto dei requisiti di trasparenza richiesti dalle svariate norme succedutesi nel tempo, attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni richieste, sia pure con forma e modalità non pienamente coerenti con quanto stabilito, in tempi recenti, dalla Civit/Anac. Si inserisce, quindi, in un percorso già in essere volto alla sempre maggiore telematizzazione dei servizi, con conseguente coinvolgimento e partecipazione della collettività all'azione amministrativa. Il costante aggiornamento del portale istituzionale favorisce un rapporto sempre più diretto fra il cittadino e l'amministrazione, nonché una gestione dell'attività amministrativa orientata al miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza. Per quanto concerne il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie, anche in ordine all'Attestazione richiesta al NV, va rilevato in premessa che i dati e le informazioni pubblicate sul sito istituzionale sono stati individuati in ottemperanza alle norme e risultano conformi alla delibera Civit n.105/2010. Il monitoraggio svolto contestualmente alla presente Relazione è stato effettuato utilizzando la "Griglia annuale" predisposta dalla ANAC e compilata dal NV con la collaborazione del Responsabile della Trasparenza, per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, nonché a mezzo della Griglia di verifica compilata dall'NV, quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione. Detto monitoraggio ha fatto seguito ad altre precedenti verifiche circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, condotte dal NV. Preso atto della griglia compilata dal Responsabile della trasparenza, l'NV ha comunque effettuato la propria autonoma verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei dati, il cui esito è stato riportato nella Griglia elaborata dalla ANAC per la rilevazione a cura dell'NV. L'NV ha quindi rilasciato l'Attestazione di competenza.

8_Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il NV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative: adeguamento alle recenti modifiche apportate al dlgs150/2009 attivazione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente); - rafforzare il raccordo e l'integrazione tra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio, in modo da rendere evidente l'assegnazione delle risorse agli obiettivi; - integrazione del sistema dei controlli col sistema di misurazione e valutazione della performance; - realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori, affinché da un lato venga promossa un'effettiva cultura della valutazione a tutti i livelli, dall'altro, della legalità e trasparenza.

Vobarno 30 marzo 2018

IL NUCLEO di VALUTAZIONE (Romanello Laura, Bontempi Paolo, Renna Cristina)