

Comune di Guardia Piemontese

(Prov. di Cosenza)

VERBALE n° 4

Nucleo di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2017

Art. 14 comma 4 lettera a del D.lgs 150/2009

LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

INDICE

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Performance Organizzativa

Performance Individuale

Processo di attuazione del ciclo della performance

Infrastruttura di supporto

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Proposte di miglioramento

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Mediante la presente relazione il Nucleo di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione adottati dell'ente.

Nella relazione si evidenziano le criticità e i punti di forza emersi nell'anno 2017 e si misurano, altresì, sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC.

Performance Organizzativa

La performance organizzativa tiene conto di tutti gli ambiti elencati nell'art.8 del D.lgs. n.150/2009 e dei macro ambiti di cui alla Delibera 104/10 della C.I.V.I.T.,

cercando di ampliare e tenere sempre presenti le relazioni con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi.

In particolare nell'anno 2017 è stata data priorità al miglioramento della rilevazione della performance, attraverso la sperimentazione di nuovi indicatori di performance, che descrivessero e misurassero l'organizzazione in termini di quantità, qualità, efficienza ed efficacia.

Inoltre anche per il 2017 sono stati previsti per tutti i CdR obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, in linea con la legge 190 del 2012 innovata dal d.lgs. 97 del 2016.

Contestualmente all'approvazione del Peg e Piano Performance, è stato applicato il nuovo regolamento di valutazione approvato dalla Giunta Comunale nel 201____, che ha previsto, ai fini dell'allineamento al sistema di valutazione ai dettami del D.lgs 150/2009, per i dipendenti con incarico di posizione organizzativa/alta professionalità, l'attribuzione di punteggio anche connessa alla performance organizzativa.

Performance Individuale - Definizione, assegnazione e misurazione obiettivi individuali

È stata verificata l'esistenza di uno stretto raccordo fra la Relazione Previsionale e Programmatica, gli obiettivi di Peg/Piano della Performance e gli obiettivi assegnati ai dirigenti- Responsabili di posizioni organizzative. Gli obiettivi sono direttamente collegati ai programmi e i progetti che si ritrovano espressamente anche in ogni scheda del Piano della Performance.

Gli obiettivi sono assegnati mediante deliberazione di Giunta, attraverso appunto il Peg/Piano Performance, e sono poi indicati esplicitamente in una scheda che riporta:

- la classificazione degli stessi in base alla strategicità;
- la loro pesatura in termini di punteggio;
- il risultato/target da raggiungere.

Esiste una stretta correlazione tra gli obiettivi strategici inseriti nel Peg- Piano Performance e quelli assegnati a tutto il personale (posizioni organizzative e dipendenti).

Si rileva che gli obiettivi sono stati approvati formalmente in data _____ 201____ e le schede riepilogative, contenenti gli obiettivi, consegnate alle posizioni organizzative.

Il Regolamento prevede che sia realizzato almeno un monitoraggio in corso d'anno in concomitanza con la verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti della RPP, del grado di realizzazione degli obiettivi strategici inseriti nel Piano della Performance e degli obiettivi di Peg.

La misurazione sul raggiungimento degli obiettivi è avvenuta partendo dal sistema di reporting del Peg/Piano Performance. Le risultanze del sistema di misurazione degli obiettivi individuali hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle P.O. e al personale dipendente per l'anno 2017 è avvenuta attraverso apposite schede di valutazione.



Processo di attuazione del ciclo della performance

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi: la fase ex-ante, quella di monitoraggio e quella di valutazione ex-post.

Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con il Nucleo di Valutazione.

Infrastruttura di supporto

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto della Segreteria Comunale ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

Si ritiene adeguato il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ente ha aggiornato il _____ 2017 con Delibera di Giunta n. _____ il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018.

Il Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività il Comune di Guardia Piemontese è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dall'ANAC, anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

Gli uffici hanno seguito le attività di monitoraggio secondo le indicazioni fornite dall'ANAC.

È garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente"

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza Segretario Comunale dott. Carmelo Pitaro.

Proposte di miglioramento

L'OIV per il 2018 propone alcuni ambiti da implementare per migliorare il sistema di misurazione e valutazione:

All'interno della *Performance organizzativa*:

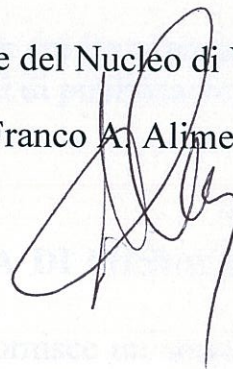
- a. l'adozione del modello sperimentale di schede di indicatori di performance;
- b. l'implementazione con i target di riferimento per tutti gli indicatori;
- c. l'introduzione di monitoraggi intermedi anche per la misurazione della performance organizzativa;
- d. l'avvio di forme di benchmarking;
- e. implementare il sistema di rilevazione della qualità dei servizi con altre forme di misurazione oltre ai questionari (focus group, interviste, feed back post evento, analisi dei reclami e suggerimenti ecc.).
- f. maggiore interconnessione fra risultati del sistema performance e l'attività di pianificazione strategica dei vertici politici, attraverso l'utilizzo delle informazioni che emergono dai monitoraggi e consuntivi;
- g. avviare azioni formative del personale sui temi di ciclo performance, controlli interni e sistemi di misurazione e valutazione.

Per la *Performance individuale*:

- a. assegnazione più rapida degli obiettivi ai dipendenti;
- b. assegnazione più rapida del PEG.
- c. Stesura del rapporto di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo 165/01 da parte dei responsabili di posizione organizzative al fine di ottimizzare il prestatore d'opera sub-ordinato.
- d. Relazione di valutazione da parte dei responsabili di P.O: nei confronti del personale assegnato.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Franco A. Alimena



Li, 26.04.2018