Comune di Longobucco

NUCLEO di VALUTAZIONE (O.I.V)

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2015

2 Maggio 2017

Premessa

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte del Nucleo di Valutazione (O.I.V.) per l'anno in oggetto.

La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4,lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)*".

Inoltre, la presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalla Delibera ANAC N. 4/2012 "*Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità*".

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché, sugli adempimenti relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2015.

L'OIV, nella redazione della stessa, ha focalizzato l'attenzione sui seguenti documenti:

- Piano della Performance 2015/2017 del Comune di Longobucco, approvato con deliberazione N. 76 del 27/10/2015;
- Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017 : "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance" approvato con deliberazione N. 40 del 11/06/2015 e successivamente integrata con delibera n.64 del 20/10/2016 ;
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Individuale ed Organizzativa,* approvato con deliberazione del 11.06.2015 n.40;
- *Relazioni annuali* dei responsabili di posizione organizzativa e documentazione comprovante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnategli
- *Relazioni 2015* - Attività di Controllo successivo atti – D.L. 174/2012 Conv. in L. 213/2012;
- *Griglia di attestazione degli obblighi di pubblicazione*, con relativi allegati, secondo le prescrizioni della delibera ANAC N. 43 del 2016 "*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità*".

Performance Organizzativa

La performance organizzativa consente la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione esaustiva del livello di performance che l'Amministrazione si impegna a conseguire e del livello di performance effettivamente conseguito, con evidenziazione degli scostamenti organizzativi.
La misurazione e la valutazione della performance organizzativa investe sia l'amministrazione nel suo complesso che i singoli Settori.
Gli strumenti utilizzati sono individuati nel:

- Piano della performance;
- Relazione della performance;
- Schede obiettivi.

L'OIV esprime una valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati. Per la fase di definizione degli obiettivi, l'OIV valuta come i processi posti in essere dall'amministrazione siano idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009. Per la fase della misurazione, l'OIV esprime una valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità
il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato nel **Piano della Performance 2015-2017.**
Il Piano della Performance tiene conto degli obiettivi strategici elaborati dal Consiglio Comunale e manifestati con la Relazione Previsionale e Programmatica e, a cascata, della traduzione di essi nella Programmazione gestionale con l'attribuzione delle risorse finanziarie ed umane.
Gli obiettivi sono riferiti ad un arco temporale specifico. Il Piano della Performance per l'anno in questione è stato approvato con estremo ritardo.
Inoltre, gli stessi obiettivi selezionati risultano rispondenti con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, in quanto rilevanti e pertinenti alla missione istituzionale dell'amministrazione.
Le linee di intervento prioritarie quali obiettivi generali della gestione sono:

- Eccellenza nella soddisfazione dell'utente;
- Atteggiamento e mentalità di servizio professionale;
- Costante crescita dell'efficienza e dell'efficacia;

- Correttezza burocratica;
- Imparzialità, diligenza e buona condotta dei dipendenti;
- Consolidamento della Gestione Associata delle Funzioni Fondamentali;
- Realizzazione controlli sulle dichiarazioni sostitutive;
- Attività di revisione della procedura e della modulistica al fine di conseguire un'efficace semplificazione delle attività burocratiche.

Inoltre, ai Responsabili di Settore è attribuito quale obiettivo lo sviluppo delle professionalità dei collaboratori coinvolgendoli e distribuendo in modo adeguato ed equilibrato i carichi di lavoro con livelli di flessibilità in modo da rispondere alle eventuali mutevoli condizioni organizzative stimolando la partecipazione ai programmi istituzionali.

Con specifico riferimento agli obiettivi di performance organizzativa, il Nucleo di Valutazione osserva che per l'anno 2015 i responsabili di P.O. hanno individuato obiettivi volti ad esprimere:

- L'Attuazione del sistema dei controlli;
- L'Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa;
- La Riduzione della spesa;
- La Sicurezza Stradale.

Il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha esaminato le relazioni redatte dai responsabili di Posizione Organizzativa e inviate tramite PEC anche se con ritardo.

L'anno 2015 rappresenta la fase di avvio del ciclo della performance per il Comune di Longobucco e dunque, l'anno in cui si è approvato il "*Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*".

Per l'anno 2015, nonostante per ogni obiettivo sia stato predisposto un sistema di indicatori e parametri al fine di misurare la performance organizzativa e ad ogni indicatore o parametro sia stato associato un target, inteso quale risultato quantitativo atteso, che diviene oggetto di monitoraggio e verifica in occasione della misurazione della performance conseguita, non è stato possibile ottenere puntuali dati numerici. I responsabili hanno argomentato sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, allegando alla relazione di fine anno la documentazione comprovante il conseguimento degli stessi. E' stata inoltre, effettuata una verifica materiale a campione.

Il sistema si è, recentemente, concluso con l'esame delle relazioni, la misurazione del grado di attuazione degli obiettivi relativi all'anno 2015 e, la valutazione della performance organizzativa dell'ente.

All'esito delle valutazioni di cui sopra, il Nucleo di Valutazione ha riscontrato che la struttura ha, nel suo complesso, raggiunto un buon livello di realizzazione degli obiettivi posti per l'anno di

riferimento, nonché un buon livello di performance organizzativa nonostante il ritardo nell'approvazione dei vari documenti.

Performance individuale

Cosi come per la misurazione della performance organizzativa anche la misurazione e la valutazione della performance individuale utilizza i seguenti strumenti:

- Piano della performance;
- Relazione della performance;
- Schede obiettivi.

L'OIV esprime una valutazione sul processo relativo alla performance individuale. Per la fase di assegnazione degli obiettivi, l'OIV valuta lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato nel **Piano della Performance 2015-2017.**

Ai responsabili di settore è stato assegnato un determinato numero di obiettivi riferiti ad un arco temporale specifico.

L'art. 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, determinando:

A) <u>per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:</u>

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

<u>B) per il personale con qualifica non dirigenziale:</u>

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

In merito alla valutazione della performance individuale si è dovuto tenere conto sia del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili di settore, sia del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, della valutazione del contributo individuale

alla performance organizzativa, della valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate finalizzata ad evidenziare la capacità del valutato di adeguare i comportamenti alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali nonché, della capacità di valutazione dimostrata dal responsabile nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.
Analizzando le relazioni annuali presentate per mezzo PEC dei responsabili di Settore si può affermare che per l'anno 2015, gli obiettivi non presentano indicatori e target di riferimento.
Per l'anno 2015, infatti, i responsabili di P.O. hanno relazionato e presentato la documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi assegnategli.

Il Monitoraggio in corso di esercizio sullo stato di attuazione degli obiettivi raggiunti

La delibera ANAC n. 6 del 2013 *"Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013"* auspica che le amministrazioni effettuino, almeno con cadenza semestrale, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno.
Il Nucleo di Valutazione (OIV), per la sua attività di monitoraggio, ha preso in considerazione le relazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi anno 2015, trasmesse dai responsabili di settore i quali hanno riscontrato che gli obiettivi sono in linea con la programmazione prevista.
Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici e gestionali. L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato con delibera n. 40 del 11.06.2015.
Nel 2015 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto il Piano della Performance è stato approvato a fine anno 2015. Il segretario generale ha evidenziato nella Relazione sulla performance anno 2015 che è stato svolto comunque un monitoraggio informale circa l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente da ciascun Responsabile titolare di Posizione Organizzativa.
Il Nucleo ha potuto rilevare che non si sono verificate difformità nella procedura di assegnazione degli obiettivi organizzativi rispetto a quanto previsto dal Metodo di Valutazione, cosa che invece rileva per gli obiettivi individuali. Per quest'ultimi, infatti, per l'anno 2015, nonostante siano stati assegnati i relativi indicatori quest'ultimi si presentano privi di target di riferimento per come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Nucleo di Valutazione ritiene opportuno sottolineare che già, in fase di monitoraggio di avvio del ciclo, aveva evidenziato l'importanza di correlare ad ogni obiettivo indicatori e target definiti sulla base di valori storici o di benchmark interni o esterni.

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

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015 /2017, redatto dal Responsabile Prevenzione corruzione e Responsabile Trasparenza è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 19.03.2015.

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015 – 2017 è stato redatto in ottemperanza all'art 15 comma 2, lettera d) del Decreto Legislativo n, 150 del 2009 e sulla base delle linee guida ANAC previste dalle seguenti delibere:

- N. 105 del 2010 "*Linee guida per la predisposizione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità*";
- N. 2 del 2012 "*Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*";
- N. 6 del 2013 "*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*";
- 50/2013 del 2013 "*Linee Guida per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2014/2016"*, alla luce delle novità introdotte dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs. 33/2013.

Ed inoltre, sulla base del D. Lgs. 267/00 e ss.mm. e della L. 190/2012.

Il documento è stato pubblicato nel link "Amministrazione Trasparente", del sito internet istituzionale del Comune di Longobucco. Lo stesso è stato trasmesso ai Responsabili dei Servizi, al Nucleo di Valutazione e Controllo Interno di Gestione/OIV e al Revisore dei Conti.

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 prevede:

- L'applicazione del Decreto legislativo del 14 marzo 2013 n. 33, di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Il coordinamento degli obiettivi della trasparenza con gli obiettivi programmati per la valutazione della *performance*.

Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera g), del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e della delibera ANAC N. 43 del 20 gennaio 2016 "*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità"*, il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla compilazione della griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, predisponendo il documento di attestazione.

Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.AC.) controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente per l'anno 2015, il Consiglio dell'Autorità ha deciso di richiedere agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 o, nei casi in cui la norma non preveda espressamente tali organismi in seno all'Amministrazione, a strutture con funzioni analoghe, di attestare al 31.01.2016 l'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione.

L'ANAC individua l'attestazione richiesta agli OIV al 31 gennaio 2016 con riferimento ad alcuni obblighi di pubblicazione, con l'intento, analogamente a quanto già rappresentato nelle delibere n. 71/2013, 77/2013 e 148/2014, di concentrare l'attività di monitoraggio degli OIV su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo economico e sociale con ciò innalzando i livelli di sostenibilità ed efficacia delle verifiche condotte.

Ciò premesso la rilevazione ha avuto ad oggetto lo stato di pubblicazione dei dati contenuti nel link "Amministrazione Trasparente".

La verifica è stata svolta mediate l'accesso al sito istituzionale del Comune di Longobucco.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Il Nucleo di Valutazione nella sede dell'amministrazione comunale, con strumenti informatici adeguati e con l'ausilio del responsabile della pubblicazione dei dati, hanno proceduto alla verifica puntuale dei dati e documenti pubblicati sul sito istituzionale.

La griglia è stata compilata solo in seguito alla verifica di avvenuta pubblicazione del dato o documento richiesto.

Non sono state riscontrate particolari criticità.

_____ @_____

CONCLUSIONI

In conclusione, il Nucleo di Valutazione (OIV) ritiene necessaria una maggiore attenzione e responsabilizzazione, da parte dei titolari di Posizione Organizzativa e dipendenti in genere, sull'implementazione del ciclo della performance all'interno dell''ente.

Si esprime un giudizio positivo in merito al Programma triennale della Trasparenza e si raccomanda di continuare il percorso già avviato di diffusione ed accessibilità delle informazioni, in particolare, attraverso il costante presidio delle attività di aggiornamento del link "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

Il Nucleo di Valutazione, ribadisce che Il ciclo di gestione delle performance descritto nell'art. 4 del D.Lgs 150/2009, va inteso come l'esigenza di reinterpretare e riqualificare i processi di programmazione e controllo delle amministrazioni pubbliche.

Per attuare correttamente il ciclo di gestione delle performance è necessario che ogni amministrazione e quindi ogni risorsa umana, svolga il proprio processo di programmazione e controllo rispettando i criteri e requisiti metodologici previsti dall'ANAC e i principi alla base del Decreto Legislativo 150 del 200

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Laura Nardo