



COMUNE DI MONTEVARCHI

Nucleo di Valutazione

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

ANNO 2016

Premessa

La presente Relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione del Comune di Montevarchi, in conformità con quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009, che dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. Si specifica che presso il Comune di Montevarchi non è stato istituito l'OIV, ma permane il Nucleo di Valutazione.

La relazione si articola nei seguenti punti:

1. Adozione del piano triennale ed annuale della *performance*/PEG;
2. Adozione della Relazione sulla Performance;
3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale;
4. Trasparenza ed integrità;
5. Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016/2018,
6. Regolamento sul sistema dei controlli interni l. 213/2012;
7. Pari opportunità/ benessere organizzativo;
8. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo di Valutazione si è avvalso del Servizio Controllo di Gestione presso il Settore Economico Finanziario.

1. ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE ED ANNUALE DELLA PERFORMANCE/PEG

Il Regolamento per la valutazione e la misurazione della performance del Comune di Montevarchi è stato approvato, in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazione del Consiglio comunale n. 114 del 20.12.2013. Nello stesso regolamento si precisa che il piano triennale della performance coincide con la Relazione previsionale e programmatica e il piano annuale delle performance coincide con il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi, infine la relazione annuale sulle performance coincide con la relazione sul consuntivo.

Il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D.Lgs. 150/2009, nel corso dell'anno 2016, ha avuto quindi avvio con l'approvazione dei seguenti documenti:

a) D.U.P. 2016/2018 approvato con delibera del C.C. n. 105 del 21.12.2015, documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune.

b) PEG parte contabile approvato con delibera della G.C. n. 1 del 07.01.2016, documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del D.U.P. e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

La coerenza tra i vari documenti di programmazione e gestione è avvenuta attraverso il seguente percorso operativo:

- gli obiettivi espressi in termini di progetti ed interventi nel Programma di Mandato sono stati trasferiti nel D.U.P./Piano Performance (triennale);
- gli obiettivi di cui sopra sono stati ulteriormente disaggregati nel Piano degli obiettivi (annuale), approvati con deliberazione della G.C. n. 259 del 16/12/2016.

Si rileva, come nello scorso anno, come il ritardo nell'approvazione del piano dettagliato degli obiettivi sia poco funzionale all'ottenimento dei risultati attesi da parte dell'amministrazione comunale e si raccomanda che l'approvazione degli stessi avvenga in concomitanza con l'approvazione del PEG da parte della Giunta comunale.

2. ADOZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.

La relazione sulla performance coincide con la relazione al consuntivo che dovrà essere approvato entro il 30 aprile 2017. Tale documento conclusivo focalizza i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte e sulla scorta delle relazioni prodotte dai singoli settori circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati e negoziati con la Giunta Comunale. La validazione della relazione sulla *performance* 2016, verrà effettuata dopo l'approvazione del rendiconto di gestione.

3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il Regolamento per la valutazione e la misurazione della performance del Comune di Montevarchi è stato approvato, come detto sopra, con deliberazione del Consiglio comunale n. 114 del 20.12.2013.

La valutazione e misurazione della performance di tutti i dipendenti dell'ente e dei dirigenti viene riferita alla:

- performance a livello di ente: livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo;
- alla performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative
- alla performance individuale: risultati individuali, competenza professionale e competenza organizzativa.

La misurazione della performance organizzativa di ente è determinata:

a) dalla media dello stato di attuazione degli obiettivi strategici dei dirigenti, per una percentuale pari al 20%;

b) dalla media dei risultati complessivamente raggiunti dalle unità organizzative di massima dimensione dell'ente di preposizione dirigenziale, per la restante percentuale dell'80%.

La performance di unità organizzativa di preposizione della posizione organizzativa viene determinata secondo la seguente procedura: per ciascun obiettivo assegnato alla unità organizzativa sarà determinato un punteggio, ottenuto dal prodotto fra il peso dell'obiettivo e la percentuale di raggiungimento dello stesso. La media dei punteggi attribuiti agli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa, diviso la media dei pesi attribuiti agli obiettivi stessi, moltiplicato 100, determinerà il risultato complessivamente raggiunto dall'unità organizzativa medesima, espresso in percentuale.

La performance individuale viene misurata e valutata dal Segretario Comunale e dall' O.d.V. per il personale con qualifica dirigenziale e dalla dirigenza per le posizioni organizzative, le alte professionalità e i dipendenti, con le modalità di seguito descritte e con riferimento ai fattori attinenti alla qualità del contributo organizzativo apportato dai singoli.

Le caratteristiche generali degli obiettivi sono le seguenti:

- omogeneità del numero di obiettivi proposti, almeno uno per posizione organizzativa, da un minimo di 3 ad un massimo di 5 per dirigente, salvo maggior numero di posizioni organizzative o servizi assegnatari di spesa non affidati alla responsabilità gestionale di una posizione organizzativa;
- devono qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile, con indicazione dei tempi da rispettare, quantità da raggiungere, miglioramento di qualità, miglioramento dei risultati economici e finanziari in termini di entrate/uscite e costi/ricavi;
- devono essere collegati ad attività rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Ente;
- la loro descrizione deve essere analitica e non limitarsi ad una generica enunciazione di intenti;
- i tempi di realizzazione devono indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi. In tal senso i tempi di verifica degli stati di avanzamento per ogni obiettivo e per ogni step, sono definiti in relazione alla loro specificità, dovendo comunque recare con evidenza che cosa viene fatto e lo stato di progressiva attuazione degli obiettivi stessi. Ogni fase per definirsi raggiunta deve avere un riscontro oggettivo, come ad esempio il raggiungimento di un indicatore, la produzione di un documento, lo svolgimento di un evento o altro;
- il campo relativo agli indicatori deve essere ben strutturato e, ove possibile, attingere dalla fonte dei dati del report annuale dell'attività consolidata facente parte del referto del Controllo di Gestione fornito alla Corte dei Conti, che viene implementato dal sistema contabile e da altri dati extracontabili. Gli indicatori devono riferirsi a valori attesi definiti evidenziando scostamenti di miglioramento delle performance (quantità, percentuale in aumento o diminuzione, ecc.), non trascurando la significatività del mantenimento della performance ad un determinato livello, che sia considerabile già di per sé elevato;
- gli indicatori di qualità e del grado di soddisfazione dell'utenza (anche interna) devono essere accompagnati da indagini seguite e coordinate dall'Ufficio comunale competente;
- l'obiettivo deve essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate;
- l'obiettivo deve riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione. E' possibile impegnare percentualmente sia le Alte Professionalità (A.P.)/Posizioni Organizzative (P.O.) sia i dipendenti degli uffici su più obiettivi;
- gli obiettivi devono evidenziare il collegamento con quelli strategici, sia con un richiamo esplicito, sia dal punto di vista quantitativo con l'utilizzo di indicatori coerenti.

Tali obiettivi vengono ponderati in ragione di vari fattori di valutazione.

Alla fine del processo la struttura responsabile del controllo di gestione provvede a curare l'istruttoria relativa alla verifica in corso d'opera e finale dei risultati raggiunti rispetto a quelli attesi e la trasmette al Nucleo di Valutazione che provvede a certificare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tale processo viene ovviamente penalizzato dall'approvazione tardiva del piano degli obiettivi.

4. TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

Il decreto legislativo 33/2013, all'art. 1, definisce la trasparenza come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*. Il Comune di Montevarchi con delibera della Giunta Comunale n. 13 del 28.02.2016 ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (come allegato al Piano triennale per la prevenzione della corruzione), da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Il Programma definisce le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti. Nel corso dell'anno 2013 si è inoltre provveduto ad istituire nel sito web del Comune di Montevarchi, la sezione denominata *“Amministrazione trasparente”* in conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 33/2013.

Entro il mese di aprile 2017 il Nucleo di Valutazione, in attuazione della delibera Anac n. 236/2017, verificherà le informazioni oggetto di monitoraggio alla data del 31/03/2017 e l'esito di tale riscontro sarà pubblicato nella sezione specifica su *“Amministrazione Trasparente”*.

5. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016-2017-2018

In attuazione della legge n. 190 del 06/11/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione”*, il Comune di Montevarchi ha individuato, nella figura del Segretario comunale, il Responsabile del servizio prevenzione della corruzione. Inoltre, con delibera di giunta n. 13 del 28/02/2016 ha approvato il Piano per la prevenzione della corruzione, triennio 2016–2018, con allegato il Programma triennale della trasparenza.

Il piano della prevenzione della corruzione si applica ai Comuni ai sensi del comma 59 dell'art. 1 legge 190/2012, secondo il quale, detto documento:

- fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- individua gli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla Predisposizione del Piano, nonché i canali e gli strumenti di partecipazione;
- indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;
- adotta le integrazioni al codice di comportamento, di cui al DPR 13/04/2013 n. 62;
- disciplina le altre iniziative previste nel PNA;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne disciplina le regole di attuazione e di controllo;

Il piano di prevenzione della corruzione del Comune di Montevarchi costituisce imprescindibile atto programmatico, ai sensi del comma 1 dell'art. 42 del D.Lgs. 267/2000.

6. REGOLAMENTO SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI L. 213/2012

Tenuto conto che l'art 3, commi 1 e 2, del D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n. 213, ha sostituito l'art 147 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione al 147- quinquies in materia di controlli interni, il Comune di Montevarchi ha provveduto ad adeguare i propri strumenti operativi attraverso l'approvazione, con delibera del C.C. n. 23 del 29/04/2015, del regolamento sul sistema dei controlli interni.

Per l'anno 2016 sono stati effettuati i controlli amministrativi sugli atti del primo semestre ed attualmente sono in corso quelli relativi al secondo semestre. In merito ai controlli interni l'Ente provvede alla trasmissione del referto annuale sulla regolarità della gestione e sull'adeguatezza ed efficacia del sistema dei controlli interni, alla Corte dei Conti competente territorialmente.

7. PARI OPPORTUNITÀ/ BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comune di Montevarchi con determina dirigenziale n. 1390 del 12/09/2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo, secondo quanto previsto dalla legge 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le Pari Opportunità e per l'innovazione.

Nel corso dell'anno 2016 non risultano effettuate specifiche iniziative in tale ambito.

8. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

L'Amministrazione comunale di Montevarchi ha recepito le nuove disposizioni normative sebbene sia auspicabile un ulteriore sforzo di adattare i documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal legislatore. Il Nucleo di Valutazione dà giudizio positivo sull'azione del Comune di Montevarchi in merito alla definizione del ciclo della *performance*, sebbene siano da evitare i ritardi nell'approvazione degli atti che compongono tale ciclo.

Nel contempo si raccomanda di tendere costantemente verso l'individuazione e la formulazione di obiettivi qualificati, significativi, non ripetitivi, di immediata e rilevante utilità per gli utenti e per l'Amministrazione medesima.

Data, 30/03/2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to Dott.ssa Elena Squarcialupi