

Comune di Vibo Valentia

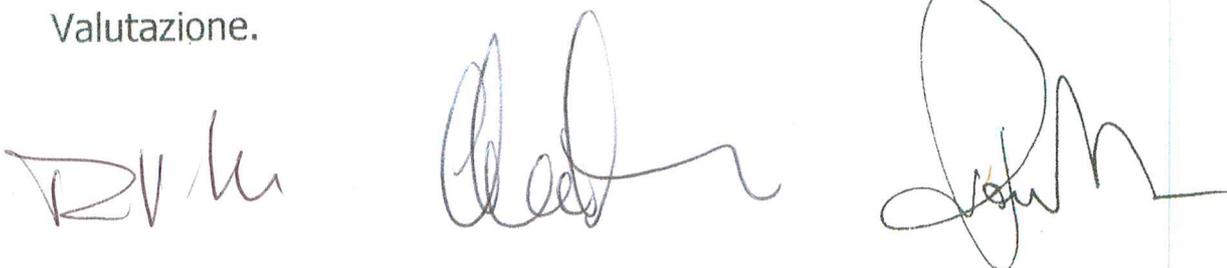
RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE D.Lgs 150/2009 art. 14 (per quanto applicabile al nucleo di valutazione) SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO ALL'ANNO 2016

La presente relazione intende evidenziare le attività svolte dal Nucleo di Valutazione, istituito con delibera di Giunta n 456 del 15.11.2001 avente ad oggetto: "REGOLAMENTO COMUNALE per il nuovo Ordinamento dei Settori – Uffici e Servizi", relativamente all'anno 2016 durante il quale ha effettuato sedici incontri.

Il D. Lgs. 150/2009 prevede infatti che il NIV, tra le altre sue funzioni svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a del citato decreto, nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il Segretario Comunale, nominato responsabile per la Trasparenza ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013, ha predisposto lo schema del "Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2016/2017" che è stato adottato dalla Giunta con atto n. 19 del 28 gennaio 2016

Ai sensi della Delibera n° 148/2014 ANAC ed al fine della verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza è stata compilata la "Griglia di Rilevazione" al 31.12.2016 che sarà pubblicata sul Sito Web istituzionale nella "Sezione amministrazione trasparente" unitamente al Documento di Attestazione ed alla scheda di sintesi sulla rilevazione sottoscritta dai componenti del Nucleo di Valutazione.



Il Comune di Vibo Valentia ha già avviato le procedure per l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di dare attuazione al D.lgs. 150/09.

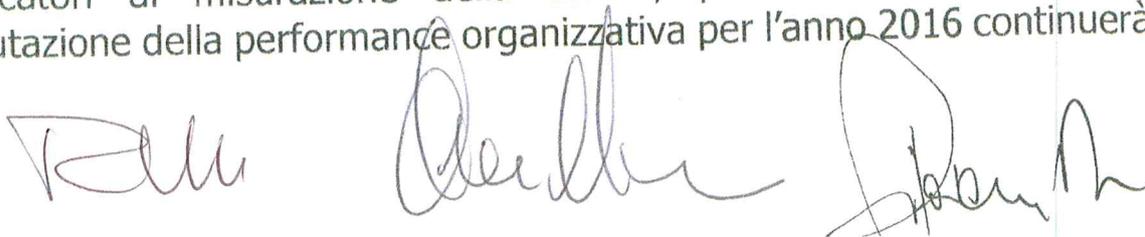
Con Delibera di Giunta Comunale nr. 166 del 21/06/2016 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, poi modificato con delibera di Giunta Comunale del 19.10.2016 atto nr. 280, con annesso Piano della Performance anno 2016.

Non è stata, per l'anno 2016, predisposta dall'Amministrazione alcuna relazione sulla misurazione delle performance dei dipendenti in quanto non risulta ancora conclusa la procedura per la misurazione dei risultati raggiunti sia individualmente che complessivamente dai dipendenti.

Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Comune di Vibo Valentia ha adottato un sistema che, pur rappresentando un percorso che dovrà sfociare nell'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, rappresenta dal punto di vista sostanziale un avvicinamento alle innovazioni del D.lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Lo stesso presenta diverse criticità e necessità di un maggiore approfondimento in materia di armonizzazione contabile degli enti locali.

In particolare, il disposto del D.lgs. 150/09 stabilisce che il sistema deve prevedere la misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, pur indicando gli ambiti di rilevazione della performance organizzativa in conformità a quanto stabilito dalla delibera dell'ex CIVIT n. 104/2010 non individua gli indicatori di misurazione della stessa, per cui la conseguente valutazione della performance organizzativa per l'anno 2016 continuerà

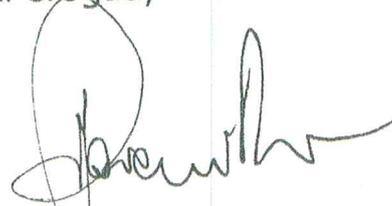
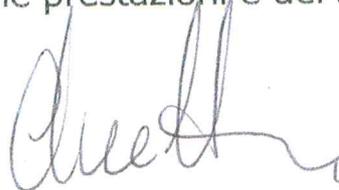


a tener conto esclusivamente della valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati ai dirigenti, senza neppure poter passare dal controllo di gestione, che ancora non risulta attivato.

Occorre, quindi, procedere nella fase di approvazione del nuovo sistema a prevedere adeguati indicatori che consentono di valutare ex post gli ambiti della performance organizzativa così come indicati nelle deliberazione della ex CIVIT n. 89 del 2010 e n. 114 del 2010.

Relativamente alla performance organizzativa, l'articolo 8 del D.lgs. 150/09 individua gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, 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;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;



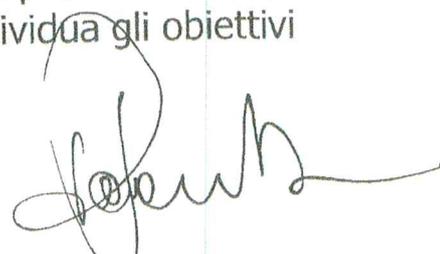
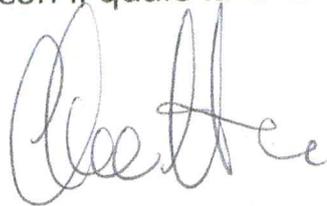
h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. La deliberazione della ex CIVIT n. 104/2010 definisce i "macro-ambiti" di misurazione della performance rimettendo alla discrezionalità delle amministrazioni l'individuazione degli strumenti di rilevazioni più opportuni ma ponendo il necessario collegamento della performance individuale su cui verranno valutati i dirigenti con la performance organizzativa dell'ente.

Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Comune di Vibo Valentia ha approvato il bilancio di previsione relativo all'anno 2016 con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 53 del 06.06.2016 con deliberazione di Giunta n 166/2016 ha provveduto alla "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione con annesso Piano della Performance anno 2016" nel quale sono contenuti: - gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, - gli obiettivi operativi per l'anno 2016 assegnati ai dirigenti con il PEG e il Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Alla luce dell'entrata in vigore per gli enti locali del D.lgs. 118/2011, che introduce un nuovo sistema contabile e in particolare nuovi strumenti di programmazione economico- finanziaria, si pone la necessità di rivedere il ciclo della performance e la conseguente rendicontazione dei risultati.

In particolare, il Documento Unico di Programmazione viene individuato dal legislatore come la guida strategica ed operativa dell'ente. In tale documento di programmazione, nella sezione strategica, devono essere individuati gli indirizzi generali di programmazione e gli obiettivi strategici, mentre nella sezione operativa dello stesso devono essere individuati per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento, gli obiettivi operativi annuali da raggiungere. Pertanto, sulla base del D.U.P. entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione l'ente è tenuto ad approvare il P.E.G. con il quale la G.C. individua gli obiettivi



della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai dirigenti. Nel PEG sono unificati il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance.

E' necessario, altresì, che, nei documenti di programmazione, in cui vengono assegnati gli obiettivi ai dirigenti, venga espressa la ponderazione degli stessi al fine di realizzare il collegamento previsto dalla legge tra la fase della programmazione e la fase della gestione della performance.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance prevede, invece, che sia il N.I.V. a procedere alla pesatura degli obiettivi attribuiti ai responsabili delle direzioni e alla successiva valutazione, in sede di valutazione ex post. Tale sistema non appare funzionale allo svolgimento di una efficace programmazione ex ante degli indicatori e valutazione ex post del raggiungimento dei risultati.

Ai sensi della delibera CIVIT n. 4/2012, l'O.I.V., nell'ambito della relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, è chiamato (tra l'altro) a verificare anche "Il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi". Infatti, nell'ambito del processo di programmazione e controllo gli enti locali devono attuare la progressiva "declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo) sia dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione fino alle singole unità organizzative ed agli individui". Lo scrivente N.I.V. non ha avuto modo di verificare la completezza di tale processo nell'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente, poiché il ciclo delle performance non ha avuto un regolare svolgimento per le motivazioni indicate in premessa.

In particolare, questo N.I.V. e i dirigenti non hanno potuto procedere, al colloquio iniziale di comunicazione e confronto sugli obiettivi né al monitoraggio intermedio di verifica e riallineamento della performance complessive dell'Ente ed è pertanto necessario individuare una cadenza



almeno semestrale per la comunicazione dei risultati del monitoraggio intermedio e finale dai parte dei dirigenti.

Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti

Appare utile, pertanto, istituzionalizzare un collegamento tra le risultanze dei controlli interni di regolarità amministrativa sugli atti ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti, prevedendo un apposito skill dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, che rilevi il grado di regolarità amministrativa e contabile degli atti predisposti durante l'anno. Il controllo della qualità dei servizi finalizzato a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente, nell'anno 2016 non è stato attivato. In NIV ha soltanto ricevuto parzialmente alcuni report.

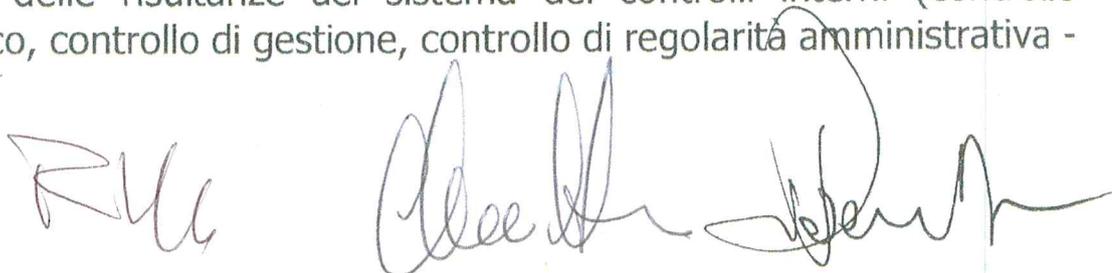
In ultimo occorre rilevare che non risultano allo scrivente N.I.V. riscontri in merito ai controlli sulle società partecipate del comune, come previsti dall'art. 147 quater del D. Lgs. n. 267/00.

Attestazione della trasparenza ai sensi del D. Lgs. n. 33/13

In sede di attestazione sulla trasparenza della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, per l'anno 2016 il N.I.V. ha rilevato alcune criticità, come emerge dalla scheda di sintesi in via di pubblicazione sul sito. In particolare il NIV si è attenuto alle delibere ANAC, considerando i parametri ricompresi nella griglia di rilevazione ivi allegata.

Conclusioni

Il N.I.V. ribadisce che, al fine di migliorare il funzionamento del sistema di valutazione e pertanto elevare la qualità dei servizi resi alla cittadinanza, appare imprescindibile che il sistema di valutazione si avvalga delle risultanze del sistema dei controlli interni (controllo strategico, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa -

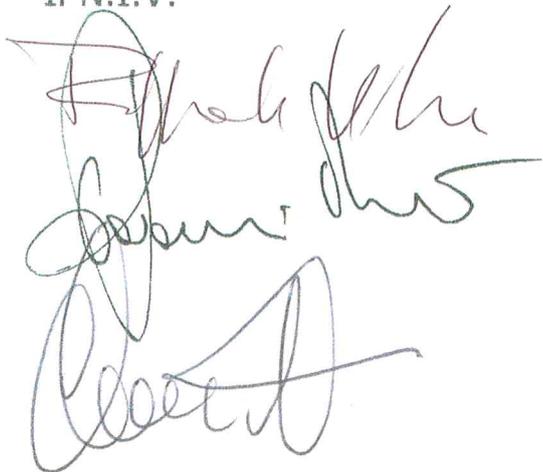


contabile, controllo sulle società partecipate, controllo sulla qualità).

A sua volta il sistema dei controlli interni deve essere integrato con i sistemi informativi dell'Ente. In assenza di tale integrazione il sistema di valutazione rischia di essere autoreferenziale e non suffragato da elementi oggettivi e tracciabili.

A tal fine il N.I.V. è intenzionato a predisporre una revisione al sistema di misurazione e valutazione della performance, che consenta di superare le criticità rilevate.

Il N.I.V.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned below the text 'Il N.I.V.'.