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

ANNO 2017

La presente Relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione, di seguito Nucleo, del Comune di Conca dei Marini, in conformità con quanto previsto dall'art. 14, 4° comma lettera a) del decreto Legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii., che individua, tra i compiti del Nucleo di valutazione, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

La relazione si articola nei seguenti punti:

- 1. Adozione del piano triennale ed annuale della performance/PEG/PDO;**
- 2. Adozione della Relazione sulla Performance;**
- 3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;**
- 4. Trasparenza e integrità;**
- 5. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019;**
- 6. Regolamento sul sistema dei controlli interni l. 213/2012;**
- 7. Implementazione delle iniziative per valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione**
- 8. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.**

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si è avvalso dell'opera del Segretario comunale.

La presente relazione è supportata dagli atti depositati presso l'Ente.

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

Il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D. Lgs. 150/2009, nel corso dell'anno 2017 ha avuto avvio con l'approvazione della delibera di G.C. n. 59 del 06.10.2017, in coerenza con i seguenti documenti:

- a) D.U.P. 2017/2019 approvato con delibera del C.C. n.7 del 30.03.2017, documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune.

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;
- Gli obiettivi di cui sopra sono stati ulteriormente disaggregati nel Piano Performance/PDO (annuale).

Il Nucleo di valutazione conferma che presso il Comune di Conca dei Marini risulta

particolarmente attivo il processo di definizione degli obiettivi. Il monitoraggio della programmazione sia strategica che operativa, assume la sua massima espressione in coincidenza della verifica degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 193 del Tuel, attraverso tale atto fondamentale è stata valutata analiticamente la programmazione dell'ente riassunta nelle linee strategiche approvate dal Consiglio Comunale.

Il Nucleo di valutazione evidenzia che l'Amministrazione comunale sta avviando un percorso finalizzato alla customer satisfaction, quale strumento operativo per attuare un processo di miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi a favore della collettività.

Il Nucleo di valutazione, infatti, ritiene che l'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può, infatti, consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

2. ADOZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE;

La Giunta Comunale del Comune di Conca dei Marini ha in corso l'approvazione della Relazione sulla performance 2017. Tale documento conclusivo focalizzerà 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.

A seguito di tale verifica il Nucleo di valutazione provvederà alla validazione della suddetta relazione con proprio atto.

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 97 del 03.12.2014.

Il Sistema di valutazione, da aggiornare ai sensi del d.l.s. 74/2017, ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che di tutto il restante personale, a tal fine è stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo quantitativo e qualitativo differenziato, la performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti a osservazione da parte del Nucleo sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali negoziati con le singole posizioni organizzative;*
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance organizzativa, (art. 8 del decreto legislativo n.150/2009), si rileva che nulla è stato esplicitamente disciplinato, in

considerazione del fatto che lo stesso articolo risulta tra quelli, citati dall'art. 16, comma 2), quali norme da recepire negli specifici ordinamenti a livello di principio.

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 prevede di evidenziare alcuni aspetti qualificanti la performance organizzativa detta anche *performance dell'Ente* attraverso i seguenti ambiti sottoposti ad osservazione:

- a) *l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;*
- b) *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- c) *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- d) *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;*
- e) *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed 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.*

Analizzando i singoli aspetti sopra evidenziati, si può constatare che, pur in assenza di disposizioni specifiche, l'Amministrazione del Comune di Conca dei Marini adempie con atti ed attività correlate, in particolare per ciò che attiene all'attività di verifica di attuazione dei piani e programmi, art. 193 Tuel 2000 e s.m., alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, alla formazione costante del personale comunale, alla verifica del rispetto degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. TRASPARENZA E 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 Conca dei Marini con delibera della Giunta Comunale n. 26 del 31.01.2017 ha approvato il **Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, 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 titolari di Posizione Organizzativa responsabili degli uffici dell'Amministrazione.

In data 24 aprile 2017 il Nucleo di valutazione, in attuazione della delibera Anac 236/2017 ha riscontrato la presenza delle informazioni oggetto di monitoraggio alla data del 31/03/2017.

L'esito di tale riscontro è stato pubblicato nella sezione “**Amministrazione trasparente**”, sotto-sezione di primo livello “**Controlli e rilievi sull'Amministrazione**”, sotto-sezione di secondo livello “**Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri**”

organismi con funzioni analoghe”.

5. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2017-2019

In attuazione della legge n. 190 del 06/11/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione*”, il Comune di Conca dei Marini ha individuato nella figura del Segretario comunale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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 di 147 di nuova formulazione al 147 quinquies in materia di controlli interni, il Comune di Conca dei Marini ha provveduto a adeguare i propri strumenti operativi attraverso l’approvazione, con deliberazione di C.C. n. 3 del 09.01.2013, del regolamento sul sistema dei controlli interni L. 2013/2012.

7.IMPLEMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE PER VALUTARE IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Il Nucleo di valutazione ha verificato che il sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale è stato condiviso con tutte le Organizzazioni sindacali, le quali hanno particolarmente apprezzato l’attività di trasparenza dell’Ente e verificato che lo stesso risultava in linea con i principi del nuovo Decreto legislativo sul pubblico impiego.

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

L’Amministrazione comunale di Conca dei Marini ha recepito le nuove disposizioni normative attraverso l’adattamento dei documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal legislatore, tutto ciò anche in coerenza con quanto suggerito dalla Commissione Anci, deputata dal Protocollo stipulato tra Anci e Presidenza del Consiglio dei Ministri, a supportare gli enti locali in tale fase delicata di adeguamento dei propri ordinamenti ai principi ispiratori della riforma del pubblico impiego.

Il Nucleo di valutazione valuta positivamente l’azione del Comune di Conca dei Marini in merito alla definizione del ciclo della performance, tuttavia suggerisce di attuare una politica di miglioramento continuo, ponendo sempre una forte attenzione all’attività di programmazione e controllo, considerando che l’obiettivo principale dell’Amministrazione è quello di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l’interesse della collettività.

A tal fine, per monitorare e migliorare la qualità dei servizi erogati dall’Amministrazione comunale, si suggerisce di ispirarsi concretamente alle “*Linee guida per la definizione degli standard di qualità individuate nelle varie delibere della CIVIT (Commissione indipendente*

per la Valutazione, Trasparenza Integrità). L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

- *il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento degli standard di qualità;*
- *l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.*

Si rinvia, pertanto, alla delibera citata, suggerendo di inserire nei Piani Performance futuri, obiettivi concreti che consentano di misurare la qualità di servizi ben individuati, nelle sue dimensioni codificate che sono: l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia. Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata, di monitoraggio dei progetti e degli interventi ben delineati nel Programma di mandato, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione

f.to Tommaso Buono

Elisabetta Russo