COMUNE DI MONTERONI D'ARBIA
Provincia di Siena

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

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)

Premessa

Come indicato dalla Delibera C.I.V.i.T n. 23/2013 con la presente Relazione il Nucleo di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

In considerazione di tale finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, appare opportuno premettere agli argomenti enumerati nella citata Delibera , e svolti nel corpo della Relazione, alcune considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Istituto con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance.

In tema di trasparenza questo OIV ha già presentato alcune osservazioni in occasione dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2016, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera g), del D. Lgs. n. 150/2009. Si delineava, in tale sede, la possibilità di migliorare la capacità espositiva dei dati presenti e la loro esportabilità così come la necessità di migliorare la sezione relativa alle informazioni sull'organizzazione dell'Istituto. Nel complesso, tuttavia, il processo di pubblicazione delle informazioni appare presidiato e monitorato dal Responsabile della trasparenza.

In funzione di promozione del miglioramento, come ricordato in precedenza, sembra utile richiamare quanto segnalato dal Presidente dell'A.N.AC. con l'Atto di segnalazione n. 1, del 2 marzo 2016, in tema di "revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".

Viene sottolineato come "la promozione di maggiori livelli di trasparenza diviene - in linea con il novellato art 97 della Costituzione del progetto di revisione costituzionale [Disegno di legge costituzionale A.C. n.2613 - D] - un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nel diritto di informare quale canone fondamentale dell'azione dei pubblici poteri.

Chiarezza, comprensibilità e qualità dell'attività amministrativa divengono un significativo mezzo di contrasto al perseguimento di interessi personali e di gruppo" . In tale ottica la trasparenza assume anche il ruolo di fondamentale strumento di lotta alla corruzione.

Il Comune di Monteroni D'Arbia ha posto le basi per sviluppare le sinergie offerte dal ciclo della performance alla promozione di maggiori livelli di performance prevedendo, già dal Piano 2015 - 2017 un obiettivo strategico in linea con quanto sopra indicato.

Proprio in tema di prevenzione della corruzione il Comune risulta impegnato, secondo quanto riportato nel vigente Piano triennale per la prevenzione della corruzione, nella fase di trattamento del rischio, ossia nella individuazione e valutazione delle misure esistenti e di quelle da porre in essere per mitigare diversi rischi, in funzione delle specificità dei diversi processi lavorativi.

Nel precedente esercizio, secondo quanto riferito dal Responsabile per la prevenzione della corruzione nella Relazione 2016 e nello stesso Piano citato, il Comune ha completato la mappatura di tutti le attività di competenza e provveduto alla formazione del personale.

Come in tema di trasparenza si ritiene di dover sottolineare l'integrazione con il ciclo della performance che collega gli obiettivi di performance individuale dei responsabili delle Strutture agli obiettivi previsti nel Piano di prevenzione della corruzione.

Nell'ottica del miglioramento il Comune sta lavorando per la redazione di un Piano della performance integrato (Performance – anticorruzione e Trasparenza). Con tale strumento si intende dare univocità all'azione di pianificazione del Comune assumendo la performance come concetto guida intorno al quale collocare le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione della corruzione nonché legandola

ancor più in profondità con la missione istituzionale dell'Ente e con le risorse finanziari necessarie per perseguirla.
Da ultimo, in tema di monitoraggio e controllo delle risorse economiche, strumentali e umane necessarie a perseguire gli obiettivi istituzionali e a garantire la performance della struttura, si rappresenta quanto già affermato in altre occasioni circa la necessità che il Comune si doti nel più breve tempo possibile di un efficace sistema di controllo di gestione.

A. Performance organizzativa
A1.Definizione degli obiettivi
Per la definizione degli obiettivi inclusi nel Piano della performance 2017- 2019 il Comune ha proseguito il progressivo sviluppo degli strumenti previsti dal Sistema di misurazione e valutazione.
Il comune, infatti, ha integrato nella programmazione 2017 informazioni relative all'impiego previsto di risorse umane per le varie linee di attività censite nel sistema di contabilità dell'Ente.
Risulta confermata, inoltre, l'integrazione tra Piano della performance, Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI).
Per la pianificazione del ciclo della performance 2017 - 2019 è stato consolidato il rapporto che lega le posizioni apicali dei vari servizi con la parte politica di riferimento e la condivisione tra le parti di obiettivi comuni.
Premesso quanto sopra, gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti della specificità e misurabilità indicati nel D. Lgs. 150/2009 con riguardo, in particolare, all'indicazione, per la quasi totalità degli indicatori, di target per il triennio di riferimento e di indicatori misurabili. Per quanto riguarda il confronto con standard o le comparazioni con altre Amministrazioni non risultano agli atti evidenze di analisi mentre sono presenti, nei documenti istruttori, confronti con dati pregressi di produttività.
Nulla è possibile affermare in relazione alla qualità degli obiettivi previsti dal Piano della performance 2017-2019.
A.2
Misurazione in corso d'anno
Il Nucleo effettua un monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance.
Le modalità di monitoraggio sono strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Responsabili delle Strutture. Il dato numerico è, infatti, corredato da una sintetica diagnosi gestionale circa la previsione a chiudere per ogni singolo obiettivo.
Per ogni indicatore il responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti al 30 giugno dell'anno di riferimento. Nel caso vi sia un andamento anomalo (tanto in positivo che in negativo rispetto ad un andamento lineare) il responsabile è tenuto ad indicare la previsione dell'impatto di tale andamento sul raggiungimento finale dell'obiettivo alla luce dei risultati semestrali.
Si evidenzia come il monitoraggio sia effettuato esclusivamente con riguardo all'avanzamento, per ciascun indicatore, rispetto al target annuale:
anche per l'anno 2017 non è stato possibile rinvenire dati o analisi circa il monitoraggio intermedio dei costi (in termini di risorse umane e finanziarie) connessi alle attività realizzate nel semestre.
Il processo di monitoraggio, con la conseguente revisione degli obiettivi, si è concluso nel mese di novembre.
A.3
Valutazione finale dei risultati
La fase della consuntivazione dei risultati vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi che comunicano i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità indicando, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti.
A valle della comunicazione delle informazioni il Nucleo di Valutazione predispone un audit volto a verificare, a campione, le fonti dei dati comunicati, il rispetto delle modalità di calcolo definite in fase di programmazione e i valori comunicati in fase di consuntivazione. Le valutazioni dei Responsabili, unitamente alle risultanze del Responsabile per la Trasparenza e l'integrità, vengono sottoposte all'attenzione del Segretario Generale per le proprie considerazioni e la validazione dei risultati che costituiranno l'elemento fondamentale della valutazione individuale del Responsabile per la componente relativa alla performance organizzativa. Questa valutazione viene poi integrata dalle altre componenti del sistema di valutazione individuale relative alle competenze manageriali e agli obiettivi individuali oltre alla differenziazione dei giudizi attribuiti al personale dipendente.

B. Performance individuale

B.1

Assegnazione degli obiettivi

La fase di assegnazione degli obiettivi ha visto impegnata la Giunta Comunale che, attraverso i suoi Assessori, ha assegnato gli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture.

Anche per il ciclo 2017-2019 non si registrano assegnazioni di obiettivi al personale che non ha responsabilità di struttura .

B.2

Valutazione

La valutazione dei Responsabili di Strutture di livello dirigenziale, per l'anno 2017, si è conclusa nel mese di maggio 2018.

Tale valutazione ha riguardato i soli responsabili di PO dell'Ente.

Gli esiti sono stati comunicati individualmente ai valutati con il dettaglio degli elementi che hanno contribuito al risultato finale.

I risultati della valutazione hanno fatto registrare per tutti i valutati un raggiungimento degli obiettivi superiore al 90% del target assegnato.

Non sono state registrate contestazioni alla valutazione (né in sede conciliativa né in quella giurisdizionale).

Alla data di redazione di questa relazione non si dispone di riscontri documentali circa l'esito della valutazione del restante personale, avviata nei mesi scorsi per dare attuazione all'accordo sulla distribuzione del salario accessorio del personale delle Categorie A-B-C-D per l'anno 2017 siglato con la RSU e le OO.SS. di comparto.

I criteri di valutazione, raccolti nella "Scheda di Valutazione" (sezione 1: raggiungimento di specifici obiettivi individuali; sezione 2: comportamenti organizzativi; sezione 3: qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura; sezione 4: capacità di valutazione dei propri collaboratori) sono indicati come appartenenti alle categorie della performance individuale e della performance organizzativa.

B.3

Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Non risulta vi siano iniziative formalizzate e documentabili relative alla elaborazione di piani di miglioramento individuali connessi al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di pianificazione appare consolidato e vede il coinvolgimento del vertice politico – amministrativo del Comune in particolare nella fase di avvio del ciclo.

I soggetti maggiormente coinvolti nel processo, allo stato attuale, risultano il Sindaco e il Segretario Generale che, nel corso del ciclo 2017 - 2019, hanno fornito indicazioni ancor più puntuali in merito alla definizione degli obiettivi da assegnare alle Strutture di II livello.

I responsabili delle strutture del Comun hanno assicurato un approccio e una partecipazione proattiva al sistema.

Non si dispone di ulteriori informazioni circa costi diretti o costi indiretti ribaltabili sulla struttura per l'assenza di un sistema di contabilità analitica.

Per quanto concerne le risorse umane assegnate, al momento appaiono, come per la maggior parte degli Enti a legislazione vigente non sufficienti per numero .

D. Infrastruttura di supporto

Il Comune non dispone, attualmente, di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance. Non sono, allo stato attuale, disponibili sistemi a supporto del controllo di gestione né del controllo strategico. Per quanto riguarda i sistemi contabili è presente il solo sistema di contabilità generale.

Appare opportuno segnalare, come peraltro già fatto presente in passato la necessità di avviare compiutamente il sistema del controllo di gestione nonostante le difficoltà organizzative.

Il controllo di gestione, infatti, è uno strumento di guida dell'azione amministrativa e di supporto all'attività gestionale dei Responsabili ed è al tempo stesso un valido strumento di supporto per la valutazione e anche per gli adempimenti degli istituti della trasparenza e dell'anticorruzione.

Per tale motivo si rinnova il suggerimento ad avviare quanto prima, anche in fase sperimentale, il controllo di gestione almeno per le funzioni strumentali (patrimonio, personale, evidenza pubblica) da estendere, definito l'assetto organizzativo, anche alle funzioni finali del Comune .

E. 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.

Come per lo scorso anno la compilazione delle informazioni tecniche richieste dall'Allegato 1, è stata supportata dal Responsabile della trasparenza e dal Responsabile della gestione del sito web.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità
Nel corso del 2017, il Comune non ha predisposto particolari verifiche sulla qualità dei servizi che comunque restano di modesta entità.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
Come accennato in precedenza il Comune di anno in anno prosegue con l'affinamento degli strumenti utilizzati per la definizione del Piano della performance; in tal senso, quindi, si può affermare che il Sistema fornisca informazioni utili al proprio miglioramento. Non si rilevano, invece, aggiornamenti nell'architettura del Sistema stesso.
Indubbiamente, la realizzazione di supporti informatici che consentano un allineamento con i sistemi contabili e la definizione di un sistema di controllo di gestione consentirebbero al Sistema di misurazione e valutazione della performance di avere un impatto maggiore nella gestione dell'Ente.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione.
Come per lo scorso anno le attività di verifica sono state basate, in linea generale, sull'analisi della documentazione disponibile e di elementi informali costantemente assicurati da ciascun Responsabile titolare di PO.
Si è avuto riguardo, in particolare, del confronto tra il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il Piano della performance 2017 – 2019.
Per le valutazioni riguardo i sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità questo Organismo si è avvalso delle informazioni raccolte dal Responsabile della trasparenza e dal Responsabile della gestione del sito web.

Monteroni D'Arbia, 24/05/2018

Il Nucleo di Valutazione
Monocratico
Dr. Danilo D'Acco