

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni relativa all'anno 2015, di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs.150/2009**

**Relazione annuale sulla valutazione dei responsabili di area – Anno 2016**

**RIFERIMENTI NORMATIVI**

La presente relazione viene redatta in conformità alle disposizioni relative al sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Cammarata, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente locale ed in linea con le seguenti disposizioni normative:

- **Il D. Lgs. n.150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017**, il quale prevede che il Nucleo di valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere 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) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.
- **Il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, approvato con delibera di Giunta Comunale n.ro 301 del 28 dicembre 2011.

**PREMESSA**

Occorre precisare, che il sistema di misurazione non costituisce pedissequa attuazione dei dettami normativi del D.Lgs 150/2009. Inoltre, tale rischio è più agevolmente riscontrabile proprio nell'ambito delle autonomie regionali e locali, nel quale molti precetti normativi assurgono al rango di principi, rispetto ai quali l'amministrazione gode di un certo tasso di autonomia in ordine al modus della loro attuazione.

Quantunque un sistema di misurazione sia coerente con il dettato normativo e con i principi di riferimento, non lo sia invece l'attuazione del ciclo a livello di pianificazione (strategia e/o operativa) della performance ovvero a livello di assegnazione degli obiettivi (situazione quest'ultima che sembra ricorrere nel caso in questione).

Tali criticità, tuttavia, non investono l'esistenza del sistema , toccano esclusivamente la corretta metodologia di tali atti.

Orbene, con riferimento al primo segmento, dall'analisi combinata dell'art. 14, comma 4, lett. a), d) e g) del D. Lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione è chiamato a validare tecnicamente il sistema di

misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del medesimo decreto, come pure analoga soluzione è espressamente prescritta dal legislatore in taluni contesti settoriali. Pertanto, il Nucleo è tenuto ad individuare le criticità essenziali del sistema.

Il Nucleo di Valutazione, nominato con decreto sindacale n. 37 del 31.12.2015 e n. 37 del 15-11-2016 , con riferimento all'anno 2016 ha svolto le funzioni previste dal regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. ro 301 del 28 dicembre 2011.

Il Nucleo di Valutazione misura e valuta annualmente, secondo i criteri e gli standard di riferimento riportati nel Titolo II, Capo I - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - del **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, la performance dell'ente nel suo complesso, delle aree in cui si articola la sua organizzazione, dei responsabili ad esse preposti e di tutti i dipendenti.

Difatti, l'amministrazione promuove il miglioramento della qualità dei servizi offerti , nonché la crescita delle competenze del proprio personale attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle aree, applicando logiche di tipo meritocratico e selettivo.

Inoltre, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi e dal regolamento comunale, sempre nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

## **DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE**

### **Piano delle Performance**

Gli strumenti fondamentali del sistema di valutazione sono costituiti:

- dalla relazione previsionale e programmatica
- dal piano delle performance triennale
- dal piano performance annuale
- dalla relazione sulla performance.

Pertanto, come altresì previsto dal **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, il ciclo delle performance si sviluppa attraverso i seguenti livelli di programmazione:

- La programmazione pluriennale, che individua gli obiettivi annuali di medio periodo e si riferisce a determinati ambiti di azione o a specifiche funzioni dell'Ente, si concretizza nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Bilancio Pluriennale (riferiti ad un arco temporale triennale) e definisce i programmi, i progetti e le linee di intervento ritenuti strategici dalla Giunta e dal Consiglio;

- La programmazione annuale, che individua obiettivi annuali riferiti a centri di responsabilità determinanti e trova concreto riferimento nel bilancio di previsione e nel PEG;
- La programmazione gestionale, volta a fissare obiettivi annuali o infrannuali a singole unità operative o a singoli dipendenti, che si concretizza nel PDO e nel Piano Performance.
- La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 aprile in coincidenza con l'approvazione del rendiconto della gestione.

Si tratta di un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevanza di eventuali scostamenti. Tale relazione risulta altresì corredata dalla relazione annuale predisposta dal nucleo di valutazione in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance di cui al piano annuale.

Tanto considerato, ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del Sistema, il Nucleo di valutazione ha cercato di fondare il proprio giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso incontri.

Nel raffronto tra gli obiettivi prefissati e i risultati dell'attività, si possono ritenere complessivamente rispettati i principi di efficacia, efficienza, economicità e di buon andamento dell'azione amministrativa.

In merito all'attuazione del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo osserva un maggiore impegno solo da parte di alcuni responsabili di area, di adeguarsi al Regolamento redatto in conformità al D. L.gs. 150/2009, poiché in molteplici casi è stata necessaria una ulteriore richiesta di informazioni specifiche ed evidenze documentali.

Solo dopo l'acquisizione della documentazione necessaria , il Nucleo di Valutazione ha potuto procedere, in riferimento all'anno 2016, alla **validazione** del documento "Referto del controllo di gestione " nonché alla valutazione della Performance dei responsabili di area.

#### **Validazione relazione sulle performance - art. 14 comma 4, lett. c) D.Lgs 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni.**

Nel caso dell'amministrazione in oggetto, la relazione sulle performance confluisce nel referto controllo di gestione anno 2016, ed approvata in uno con il conto consuntivo 2016.

Detta relazione , pur discostandosi l'amministrazione dalle linee guida di cui alla delibera Anac n. 5/2012, può considerarsi redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito Istituzionale dell'amministrazione.

#### **Funzionamento del sistema di valutazione**

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, e della misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili di P.O. e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

- definizione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale;
- applicazione dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati raggiunti;

per la misurazione delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo si è scelto, come per gli anni precedenti, di applicare una percentuale uguale per tutte le fasi previste, ovvero rapportando il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (obiettivi PDO, 100%) con il numero complessivo degli obiettivi perseguiti.

**Valutazione del personale dirigente e sistema di valutazione - Relazione annuale sulla valutazione dei responsabili di area – Anno 2016, art. 14 comma 4, lett e) del D.Lgs. 150/2009 e succ. modif. ed integrazioni.**

Nell'adempimento del proprio incarico, con nota prot. num. 1587 dell'8 agosto 2017 è stata richiesta dal presente Nucleo di valutazione, a tutti i responsabili di area dell'Ente, prospetto riguardante la metodologia per la valutazione della performance individuale, affinché gli stessi predisponessero puntuale relazione sugli elementi ivi descritti necessari per la valutazione riguardante l'anno 2016.

Pervenuta tutta la documentazione necessaria, l'attività di verifica e valutazione da parte dei sottoscritti si è svolta attraverso l'esame delle diverse relazioni dei responsabili di area, tenendo conto degli obiettivi fissati dalla Giunta nel piano delle performance allegato al bilancio di previsione 2016.

Anche quest'anno appare opportuno rilevare che si sono riscontrate notevoli difficoltà nella definizione delle valutazioni de quo, essendo stato necessario acquisire integrazioni e chiarimenti da parte dei responsabili, altrimenti non deducibili dalle relazioni presentate.

Difatti, le stesse hanno necessitato di integrazioni sia con riferimento agli obiettivi previsti dal piano anticorruzione, poiché in molteplici casi nulla hanno relazionato i responsabili di area, sia in tema di capacità di programmazione, organizzazione e controllo come previsto dalla metodologia per la

valutazione delle performance individuale dei responsabili di area (art. 69 del Regolamento Comunale).

Nello specifico, con riferimento all'elaborazione ed attuazione dei piani di lavoro, oltre ancora con riferimento alla capacità di formazione del personale appartenente all'area. Nulla in merito hanno relazionato i dirigenti se non a seguito delle chieste integrazioni.

Dopo vari incontri e riunioni, pertanto, previa acquisizione di tutta la necessaria documentazione, questo Nucleo in piena autonomia ha proceduto alla verifica ed alla valutazione dei responsabili di area e, successivamente, ha provveduto altresì alla redazione delle schede di valutazione dei suddetti responsabili, come previsto dal vigente **Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali**, procedendo all'assegnazione del punteggio ed alla rendicontazione della conseguente graduatoria.

Come anzidetto, per la misurazione delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo si è scelto, come per gli anni precedenti, di applicare una percentuale uguale per tutte le fasi previste, ovvero rapportando il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (obiettivi PDO, 100%) con il numero complessivo degli obiettivi perseguiti.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi della misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuazione dei responsabili di P. O. e delle strutture dell'ente.

Si allega alla presente relazione dei responsabili di area con le relative integrazioni, nonché le schede di valutazione degli stessi e dalle quali è emersa la seguente graduatoria :

- Area Tecnica LL. PP. - Totale valutazione 98
- Area Affari Generali - Totale valutazione 95
- Area Socio Assistenziale - Totale valutazione 93
- Area Vigilanza - Totale valutazione 93
- Area Finanziaria - Totale valutazione 88
- Area Tecnica Urbanistica - Totale valutazione 84

### **Programma per la trasparenza e l'integrità**

Sui siti istituzionali degli enti è costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D. Lgs. n. 33/13, in cui sono pubblicate in particolare le informazioni relative alle risorse umane, al ciclo delle performance, ai procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

Conformemente a quanto stabilito dalla d art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150., che ha previsto di chiedere ai Nuclei di Valutazioni di effettuare verifiche mirate a controllare l'assolvimento da parte delle amministrazioni di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione, con relativa predisposizione di Attestazione e Documentazione di Validazione.

Pertanto, allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 21 febbraio 2018, ha individuato specifiche categorie di dati cui gli OIV, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013 o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, sono tenuti ad **attestare** la pubblicazione **al 31 marzo 2018**. L'attestazione va **pubblicata** nella sezione "Amministrazione trasparente" o "Società trasparente" **entro il 30 aprile 2018**.

Tanto considerato, il Nucleo di Valutazione a seguito della individuazione delle suddette categorie (**delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018**), nell'incontro del 23 aprile 2018 ha provveduto in collaborazione con il Responsabile della Trasparenza ed il responsabile per la trasmissione e pubblicazione dei dati, a verificare nei siti istituzionali dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'effettività e la qualità dei dati pubblicati, predisponendo la Griglia di Rilevazione, il Documento di Attestazione e la Scheda di Sintesi così come richiesto dalla normativa vigente.

La Griglia di Rilevazione, il Documento di Attestazione e la Scheda di Sintesi risultano regolarmente pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di "Amministrazione Trasparente".

### **Con riferimento ai controlli interni**

L'organo di valutazione prende atto dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità amministrativa.

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili di area.

Si allegano alla presente le relazioni del segretario comunale.

### **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Pur senza nascondere alcune criticità, si può dichiarare che il complesso dei processi si è svolto correttamente e compatibilmente con le risorse umane e tecniche attualmente a disposizione. Si ritiene opportuno e necessario suggerire, ai fini della predisposizione di un miglior piano delle performance, quanto segue:

- 1) Garantire un maggiore ed ulteriore collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria. Si tratta di un principio di

fondamentale importanza perché la direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

- 2) Garantire una migliore applicazione delle indicazioni operative relative alla struttura attraverso la quale sono sviluppati i contenuti e i differenti paragrafi della Relazione sulle performance come da delibera Anac n. 5/2012.
- 3) Particolare attenzione dovrà essere posta all'introduzione di efficaci sistemi informativi al fine rendere accessibili a tutti i soggetti interessati le informazioni relative ai procedimenti e provvedimenti che li riguardano tramite strumenti di identificazione informatica, ivi comprese quelle relative allo stato delle procedure, ai relativi tempi tecnici e allo specifico ufficio competente;
- 3) Privilegiare una differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) e attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso legato al miglioramento e/o allo sviluppo di attività e servizi nonché una distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo e obiettivi di funzionamento.
- 4) Omogeneità nella metodologia della predisposizione degli obiettivi, avendo riscontrato che alcuni pongono quali indicatori, scadenze specifiche mentre per gli altri più generiche, causando una penalizzazione nella valutazione di qualche responsabile rispetto ad altri .

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Cammarata

Dott. Virga Roberto – Presidente;

Avv. Di Grigoli Antonina – Componenti;

Avv. Virga Stefania – Componente;

D.ssa Nicoletta Consiglio – Componente;