

Comune di Sant'Agnello
30. MAR 2017
Prot. n°.....5170.....
Class.....Fasc.....



COMUNE DI SANT'AGNELLO
PROVINCIA DI NAPOLI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Piazza Matteotti 24 - 80065 - CF 82007930637
Tel./Fax 0815332221 - Tel. 0815332259

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni.

(art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)

INDICE

Premessa

- 1. La Performance Organizzativa e la Performance Individuale**
- 2. Il processo di attuazione del Ciclo della Performance**
- 3. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**
- 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione**

Premessa

Il presente documento contiene la valutazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D.Lgs. n. 150/2009 e l'assolvimento di quanto indicato nella delibera ANAC 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni".

Relativamente ai concetti di performance organizzativa ed individuale, nonché al processo di valutazione del ciclo della performance, ci si riferirà al "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e dell'Organismo Indipendente di Valutazione", approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 211 del 24.12.2010 e modificato con Delibera di Giunta comunale n.71 del 22.05.2012, Regolamento che è anche il principio ispiratore dell'operato del presente OIV.

La prima parte è dedicata ad una analisi complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance, la seconda parte è dedicata all'utilizzo dei risultati di miglioramento del sistema e alle modalità di monitoraggio OIV; l'ultimo paragrafo propone alcune possibili azioni di miglioramento.

1. Performance Organizzativa e Performance Individuale

La definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e individuale, è avvenuta, per il 2015 seguendo i seguenti passi:

- Il 09.10.2015, con D.G.C. n.113 sono stati assegnati gli obiettivi ai singoli funzionari responsabili di P.O. ed è stata approvata la proposta di pesatura effettuata dall'OIV;
- Con le successive delibere n. 123 e 134 rispettivamente del 22 ottobre e del 13 novembre 2015, la Giunta Comunale ha proceduto alla modifica dell'organigramma dell'ENTE ed alla consequenziale adozione di misure organizzative in attuazione delle quali alcune Unità Organizzative sono state interessate da modifiche delle relative competenze
- A seguito di tali modifiche, l'Amministrazione, con il supporto del Segretario Comunale – e sentiti i diretti interessati – ha dovuto procedere alla parziale modifica e rideterminazione degli obiettivi già assegnati ai Funzionari della III, IV, VII e VIII U.O.
- Il 24.11.2015, con verbale n.12 prot. 21494 del 25 novembre 2015, l'OIV ha proceduto alla elaborazione della proposta di pesatura dei nuovi obiettivi;
- Con delibera 145 del 30 novembre 2015 vengono dunque assegnati gli obiettivi alle neo costituite/neo modificate funzioni organizzative e viene così conclusa la fase previsionale.

Considerato quanto riportato nell'art. 12 del Regolamento di cui sopra, la fase previsionale - nella quale sono formalmente attribuiti gli obiettivi al dipendente e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi e sono definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare – si è chiusa ben oltre i tempi previsti, dovendo questa invece terminare entro marzo 2015.

E' utile inoltre evidenziare che gli obiettivi di performance organizzativa dovrebbero essere resi più conformi ai principi previsti sia dal D. Lgs. n.150/2009 che dal Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, per renderli più sfidanti e soprattutto maggiormente finalizzati ai portatori di interessi (*stakeholders*) sia interni che esterni, lavorando anche su una più corretta definizione degli indicatori di risultato.

Si è infatti riscontrato che gli obiettivi appaiono spesso generici, con conseguente difficoltà di misurazione dei risultati da raggiungere (*target*), e in alcuni casi si sostanziano in attività con carattere ordinario.

La tabella sottostante riporta l'evidenza di come gli obiettivi perseguiti nel 2015 siano relativi quasi esclusivamente ad uno o due ambiti strategici:

Ambito Strategico	% Obiettivi 2015 collegati
Città innovativa, trasparente ed efficiente	82%
Città per tutti	8%
Città sostenibile	3%
Città da abitare	3%
Città da promuovere	5%

I risultati attesi per ogni obiettivo, inoltre, sono sempre poco rappresentativi in termini sia di output (quantità e qualità) sia di eventuali tempi di realizzazione e lasciano spazio a possibili ambiguità nella misurazione del loro grado di attuazione.

2. Il processo di attuazione del Ciclo della Performance

Nell'ambito del processo di misurazione e di valutazione, con verbale n.14 del 19/01/2016 prot. 1202 dell'OIV è stata ratificata la riduzione da due ad una delle schede di verifica (intermedia e finale) così come previste dal succitato regolamento, a causa dello slittamento dei tempi per le cause espresse al paragrafo precedente.

La fase intermedia di monitoraggio, così come definita dagli art. 11 e 12 del Regolamento, è stata dunque ridotta ad un unico momento di valutazione, mentre la fase consuntiva è avvenuta regolarmente e nei tempi previsti.

L'OIV ha dunque valutato le performance dei Titolari di P.O. mediante schede nelle quali veniva evidenziato:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo
- il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali
- la capacità di motivare e valutare i collaboratori
- le competenze dimostrate
- il contributo alla performance dell'area

- i comportamenti professionali ed organizzativi agiti (orientamento al Cittadino ed al cliente interno, puntualità e precisione della prestazione, *problem solving*).

Nel corso dei colloqui con il personale responsabile di P.O. è emersa in maniera diffusa la criticità relativa alla carenza di personale, criticità imputata dalla maggior parte dei responsabili come causa del ritardo/parziale raggiungimento degli obiettivi assegnatigli.

In ogni caso, senza tralasciare la oggettiva presenza di un organico limitato ed una programmazione dei fabbisogni soggetta a vincoli assunzionali sempre più stringenti per gli Enti locali, l'Amministrazione del Comune di Sant'Agnello è riuscita a mantenere un *trend* produttivo costante, rispettando generalmente i diversi obblighi previsti dall'ordinamento giuridico.

Anche con riferimento agli obblighi di legge si rileva una generale ottemperanza e non si sono registrate particolari criticità.

3. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto i propri accertamenti, per l'anno 2015, adottando le seguenti modalità di indagine:

- colloqui con i singoli responsabili di P.O.
- analisi delle schede di verifica compilate dai responsabili di P.O. per ogni singolo obiettivo loro assegnato. Per ogni obiettivo veniva richiesto:
 - o livello di raggiungimento
 - o attività completate
 - o attività da completare
 - o analisi delle criticità emerse
 - o azioni correttive intraprese/da intraprendere
- raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti dai diversi processi
- reperimento di informazioni via web sul sito dell'amministrazione comunale, così da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- resoconti sull'attività svolta e verifica, anche a campione, delle dichiarazioni rese.

Nel corso del 2015 l'Organismo Indipendente di Valutazione si è riunito secondo il seguente calendario e con i seguenti argomenti all'ordine del giorno. Laddove non è indicato il nro di protocollo del verbale della riunione OIV è solo per mancanza di reperibilità dello stesso al momento della stesura della presente relazione, ma ogni

verbale è stato sempre regolarmente protocollato.

Riunioni dell'OIV	Oggetto della riunione	Verbale collegato
27-gen-15	Parere relativo al programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017	prot. 1704 del 27.01.2015
03-feb-15	Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte del Comune di Sant'Agnello	prot. 2241 del 03.02.2015
24-feb-15	Colloqui con i Responsabili di P.O.	#6 del 19.03.2015
16-apr-15	Valutazione dei Responsabili di P.O. relativa all'anno 2014 ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato	prot. 7108 del 16.04.2015
30-apr-15	Trasmissione esiti del processo di valutazione delle performance anno 2014	#8 del 30.04.2015
06-ott-15	Misurazione e Valutazione delle Performance; fase previsionale e definizione obiettivi 2015.	prot. 18074 del 06.10.2015
11-nov-15	Pesatura della quarta e dell'ottava posizione Organizzativa	#10 del 11.11.2015
24-nov-15	Pesatura della terza e della Settima Posizione organizzativa	#11 del 24.11.2015
24-nov-15	Misurazione e Valutazione delle Performance; fase previsionale e definizione obiettivi 2015 per le Unità Organizzative Terza, Quarta, Settima ed Ottava.	#12 del 24.11.2015
10-dic-15	Proposta di integrazione esiti del proceso di valutaizone delle performance anno 2014	prot. 22889 del 15.12.2015

4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione


Vengono di seguito riportati sinteticamente alcuni spunti di miglioramento, alcuni anche già evidenziati nel corso della presente relazione.

- Definire Obiettivi Operativi – e quindi obiettivi di gestione – fortemente e strettamente collegati agli obiettivi strategici, ovvero alla sezione strategica del DUP – quindi alle Linee di Mandato.
- Il processo di pianificazione deve essere vissuto sia dall'organo di indirizzo politico – amministrativo che dalla struttura tecnica come un momento strategico del ciclo di programmazione soprattutto nella fase di definizione degli indicatori di performances e dei relativi target.

- Declinare gli obiettivi operativi secondo tutti gli ambiti strategici – in maniera proporzionale alla loro rilevanza – e non solo per alcuni, pochissimi, ambiti così come avvenuto per gli obiettivi 2015.
- Operare una rigida differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) ed attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso e legato al miglioramento/sviluppo di attività e servizi.
- È auspicabile che - a partire dal prossimo ciclo di performance, la fase previsionale avvenga nei tempi corretti, ovvero entro Marzo dell'anno in oggetto, così come previsto dall'art. 12 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.
- Adottare – per gli anni ed i cicli di performance successivi – un modello di “Relazione sulla Performance” basata su una logica di *business review* dove vi sia – oltre naturalmente alla sintesi del grado di realizzazione delle strategie ed una rappresentazione sintetica del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno in corso – anche una
 - correlazione tra gli obiettivi e le risorse finanziarie impiegate per la loro realizzazione
 - degli indicatori relativi alle attività ed ai servizi erogati dall'amministrazione
 - degli indicatori di performance organizzativa relativi a due ambiti: a) stato di salute dell'amministrazione (con indicatori che si riferiscono principalmente al funzionamento del Comune ed hanno quindi una ottica interna; b) lo stato di salute della città, con indicatori che si riferiscono principalmente all'esterno e che rappresentano gli effetti sulla città delle azioni realizzate dall'amministrazione.
- Orientare l'attività di misurazione e di valutazione agli interessi dei diversi *stakeholders*, ovvero applicare misure e strumenti per la rilevazione del livello di soddisfazione e di interesse dei cittadini e degli altri portatori di interessi.
- I target da raggiungere andrebbero indicati, laddove possibile, in termini numerici o percentuali.
- Comunicare periodicamente i risultati dell'attività di gestione sia al vertice politico-amministrativo (per attuare il controllo strategico) che agli *stakeholders* di riferimento attraverso la predisposizione di efficaci report di riferimento quale potrebbe essere – appunto – quello in stile *Business Review* sopra menzionato.
- Valutare l'opportunità della modifica dei tempi della programmazione degli obiettivi, anticipandoli ulteriormente.
- L'utilità di adottare un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso

informativo, per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, nonché un modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati in linea con le esigenze di pubblicità previste dal D.Lgs. n. 33/2013.

Alla presente relazione si allega il modello **“All. A - Proposta di un approccio metodologico alla stesura della Relazione sulla Performance”** che si auspica venga adottato per la prossima Relazione sulla Performance da parte dell'Amministrazione del Comune di Sant'Agnello, così come descritto in uno dei punti del paragrafo 5 in merito ai vari spunti di miglioramento.

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, fluid loops and a long horizontal stroke at the end, positioned on the right side of the page.