



Città di Massafra

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

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

Delibere n. 4/2012 – 6/2013 e 23/2013 ANAC ex Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

Premessa

L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione (OLIV) del Comune di Massafra redige la presente relazione con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, onde evidenziare i rischi e le opportunità del sistema presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema.

Nell'elaborato, che quest'anno ha un veste grafica più schematica e comprensibile, si dà conto del grado di applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT (oggi A.N.A.C.), sulla base del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance e sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

La stesura della presente relazione viene redatta secondo le puntuali indicazioni delle Delibere ANAC ex CIVIT n. 4 /2012, 6/2013 e 23/2013 e successive integrazioni e modifiche.

L' Oliv del Comune di Massafra in via preliminare ha esaminato la seguente documentazione:

- Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con delibera di G.M. n 157 del 29.06.2012;
- Piano della Performance approvato con delibera di G.M. n. 150 del 28.06.2013 per il triennio 2013-2015, così come modificato con delibera di G.M. n. 320 del 30.12.2013;
- Programma Triennale per la Trasparenza e la Integrità approvato con delibera di G.M. n.293 del 05/11/2012;
- Sistema di Misurazione e Valutazione del personale non dirigente approvato con delibera di G.M. n.294 del 05/11/2012;
- Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2013 approvato con delibera di G.M. n 150 del 28.06.2013

1. INDICE
- 2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - 2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 - 2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE
 - 2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)
 - 2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
 - 2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- 3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI
- 4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
- 5 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'
- 6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
- 7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OLIV
- 8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
- 9 ALLEGATI

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

Valutazione circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione e valutazione come enunciati dal D.Lgs 150/09 e dalle indicazioni Civit e ANCI	I N S U F F	S U F F	B O N O	O T T I M O
chiara definizione degli obiettivi				
presenza consistente di indicatori di <i>outcome</i>				
specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e <i>target</i>				
caratterizzazione degli indicatori e <i>target</i>				
rilevazione effettiva della <i>performance</i> secondo gli indicatori				

Valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del D.Lgs 150/09	I N S U F F	S U F F	B O N O	O T T I M O
Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità strategiche				
Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari				
idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi				
Riferibilità ad un arco di tempo determinato				

Misurazione e valutazione della Performance organizzativa	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Adeguatezza delle modalità di misurazione della Performance				
Frequenza dei monitoraggi effettuati				
Qualità dei dati utilizzati per la misurazione, ivi inclusa la tempestività e l'affidabilità				

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Efficace implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della performance				
Grado di chiarezza della definizione degli obiettivi				
Grado di chiarezza del cascading degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi				
Grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (*)				
Grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione e reportistica delle strategie e della performance				

(*) Sotto questo aspetto, il D.Lgs 150/09 indica anche la possibilità di effettuare indagini presso il personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il rispetto delle pari opportunità e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. Tali indagini sono state proposte ed avviate nel 2013 dall'OLIV, consegnando a tutti i dipendenti, attraverso le rispettive ripartizioni, appositi questionari anonimi predisposti secondo modelli CIVIT (oggi A.N.A.C.).

La risposta è stata deludente. Su circa 100 dipendenti del Comune di Massafra solo 12 hanno restituito il plico chiuso con le schede compilate, che non possono per nulla essere prese in considerazione al fine di una valutazione.

Preme evidenziare all'organo politico questo dato perché possa tenerne in debito conto nelle relazioni sindacali che lo stesso Ente intrattiene con le rappresentanze dei dipendenti.

2.2 Performance individuali

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi				
Modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali				
Grado di utilizzo delle schede di valutazione per il personale responsabile dei servizi				
Grado di utilizzo delle schede di valutazione per il restante personale				

Misurazione e valutazione della performance individuale	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Qualità del monitoraggio e della raccolta dei dati ai fini della misurazione				
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il responsabile dei servizi				
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il restante personale				
Effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi				

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il personale responsabile dei servizi				
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il restante personale (*)				
Grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali (*)				
Adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale				

(*) Ved nota a pag. 5

2.3 Processo di funzionamento

Fasi, tempi e soggetti coinvolti	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Rispetto di fasi e tempi (*)				
Rispetto ed efficacia dei diversi ruoli coinvolti				

(*) E' necessario provvedere ad una più celere formulazione ed approvazione degli obiettivi e del relativo Piano della Performance.

2.4 Infrastruttura di supporto

Infrastruttura di supporto	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Qualità del sistema utilizzato per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance garantito dagli uffici di supporto all' Oliv (*)				

(*) La qualità dell'infrastruttura di supporto avrà un deciso miglioramento con l'implementazione del nuovo software di controllo di gestione che dovrebbe garantire una migliore connessione con gli obiettivi di cui al PdP.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Efficacia del Sistema nell'orientare le scelte strategiche				
Efficacia del Sistema nell'orientare le scelte operative				
Efficacia del Sistema nel promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo				

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Integrazione con la RPP				
Integrazione con il Bilancio				
Integrazione con il PEG				
Integrazione con il controllo di gestione (*)				

(*) L'integrazione con il controllo di gestione per l'anno 2013 è stata effettuata sulla base dei dati forniti dalla struttura di supporto, in quanto non ancora operativo l'U.C.G. di cui all'art.10 del regolamento del sistema dei Controlli Interni. Si sollecita per l'anno 2014 l'istituzione del suddetto Ufficio unitamente alla operatività del nuovo software, già in dotazione all'Ente.

4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Amministrazione ha implementato il processo di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 11 comma 1 e 3 del D.Lgs 150/09.

Sulla base degli indirizzi del Consiglio Comunale, l'Amministrazione ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2012-2014.

Per il 2013 si è riscontrata una progressiva adozione del Programma, senza particolari criticità.

L'OLIV ha effettuato nel corso dell'anno 2013 i seguenti monitoraggi sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richiesti dalla normativa vigente:

I° monitoraggio Maggio 2013

II° monitoraggio Settembre 2013

III° monitoraggio Dicembre 2013-Gennaio 2014.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

Anche quest'anno si rileva la insufficiente definizione degli standard di qualità riferiti ai servizi erogati, con riflessi negativi sul Controllo di Gestione.

6. Coinvolgimento degli stakeholder

Per la definizione degli obiettivi e degli indicatori sono stati coinvolti i seguenti stakeholder:
organismi politici, nella loro veste di rappresentanti dei cittadini;
personale dirigente e responsabili dei servizi.

Nessuna altra attività è stata posta in essere nel 2013 al fine di coinvolgere gli utenti finali.

Va detto, però, che alla data di stesura della presente relazione è stata avviata la interlocuzione partecipata con la cittadinanza sul bilancio di previsione 2014.

7. Modalità del monitoraggio dell'OLIV

L'OLIV ha effettuato un accompagnamento e monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance espletato nel 2013, attraverso:

riunioni periodiche con il vertice amministrativo	verifica lungo tutto l'anno 2013
acquisizione e vaglio della documentazione	verifica lungo tutto l'anno 2013
analisi dei dati relativi agli indicatori	in sede di approvazione del Piano della performance e di verifica finale ad aprile 2014
verifica delle pubblicazioni sul sito dell'Ente	Come sopra specificato: maggio 2013; settembre 2013 e dicembre 2013 – gennaio 2014

8. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance

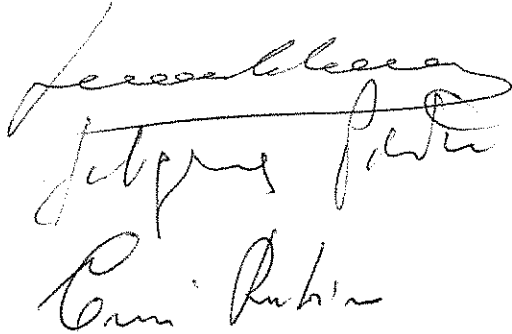
Sulla base di quanto relazionato, l'OLIV suggerisce le seguenti linee di miglioramento:

1. Supportare l'applicazione degli strumenti di misurazione e valutazione con incontri periodici nel corso dell'anno;
2. Rivedere nel corso dei prossimi anni le schede di valutazione del personale;
3. Si sollecita per l'anno 2014 l'istituzione dell'U.C.G. di cui all'art. 10 del Regolamento del sistema dei Controlli Interni;
4. Proseguire nella progressiva applicazione degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza, secondo il Programma triennale e secondo le direttive dell' ANAC;
5. Dare applicazione al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione approvato a gennaio 2014;
6. Implementare il Piano della performance 2014 – 2016 con obiettivi strettamente collegati alla concreta applicazione degli obblighi previsti dal PTTI e dal PTPC;
7. Provvedere ad una più sollecita formulazione e approvazione del PdP e dei relativi obiettivi.

9. Allegati

Per l'anno in corso l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è stata fissata alla data del 31/12/2014 come da delibera n. 50/2013 ANAC del 04/07/2013 allegato 5 "calendario delle attività in materia di trasparenza per gli 2013 e 2014".

Per cui non sono previsti allegati.



Carmine Rubin

