COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

COMUNE DI PACE DEL MELA

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Sig. Sindaco

Al Segretario Generale
SEDE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE PERFORMANCE PER GLI ANNI 2019 – 2020.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione del Comune di Pace del Mela, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.L.gs. N. 150/2009 e tenendo conto di quanto indicato dalle delibere n.4/2012 e 5/2012, ha preso in esame le Relazioni finali sulla Performance degli anni 2019 -2020.

Questo NIV ha, inoltre, esaminato l'atto relativo all'approvazione dei referti del controllo di gestione e del controllo strategico anni 2019 - 2020, per il quale questo Nucleo ha adottato la valutazione performance di competenza.

Il NIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle carte di lavoro all'uopo custodite. Tutto ciò premesso, il NIV VALIDA le Relazioni sulla Performance anni 2019 -2020, e rinvia all'allegato per la sintesi delle motivazioni e del processo seguito.

Il Nucleo Indipendente Valutazione:
Avv. Pietro Amorosia
Dott. Felice Oteri

COMUNE DI PACE DEL MELA

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sullo stato, sul funzionamento e sugli esiti del processo di valutazione e misurazione delle Performance negli anni 2019 e 2020

1. **Presentazione**
2. **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione obiettivi indicatori e target

2.2.2. Misurazione e valutazione della Performance organizzativa

2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2. Misurazione della performance individuale

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3. Fasi, tempi e soggetti coinvolti

2.4. Infrastruttura di supporto

2.5. Utilizzo effettivo del sistema di misurazione e valutazione

3. **Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interno**

3.1. Integrazione con il ciclo di bilancio

3.2. Integrazione con i sistemi di controllo

4. **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI)**
5. **Definizione e gestione degli standard di qualità**
6. **Coinvolgimento degli *Stakeholder***
7. **Descrizione delle modalità del monitoraggio**

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

1. Presentazione

La relazione di cui all'oggetto per gli anni 2019 e 2020 è redatta dal N.I.V. In conformità con quanto previsto dall'art.14 comma 4 lett.a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.156 che prevede, tra le competenze degli OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione di cui trattasi è finalizzata a dare evidenza del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e sugli esiti del processo di valutazione e misurazione della performance riferita agli anni 2019 e 2020 evidenziando le criticità rilevate, con la finalità di mettere in evidenza, tra l'altro, le opportunità da cogliere per un costante miglioramento.

In tal contesto la presente relazione costituisce anche un momento di verifica della applicazione delle normative sul sistema delle performance e sui controlli anche rispetto alle molteplici indicazioni emanate dall'A.N.A.C. E dall'UPI/ANCI secondo i rispettivi protocolli d'intesa.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

2.1.1. Definizione obiettivi indicatori e target

La modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi sconta la notevolissima difficoltà programmatorie che emergono nella gestione dell'Ente nella fase transitoria di riordino degli enti di area vasta; tale difficoltà incide negativamente sia sul processo di definizione strategica che, gioco forza, su quello dii piani operativi.

Si auspica per il futuro un miglioramento nella definizione della programmazione strategica al fine di determinare obiettivi chiari sui quali costruire i piani operativi delle strutture burocratiche con l'effetto a *cascading* e perfezionare l'integrazione tra il ciclo della performance con il ciclo di bilancio.

Si consiglia una gestione centralizzata delle diverse fasi di programmazione, controllo e rendicontazione, anche nella prospettiva di un miglior utilizzo delle risorse in ottica strategica. Interazione dei programmi informatici in uso o l'acquisizione di un applicativo complessivo per la gestione del ciclo di programmazione, controllo e performance, potrebbe determinare gli effetti desiderati.

Emerge, altresì, la necessità di un ulteriore miglioramento dei sistemi di misurazione delle performance con particolare riguardo alla descrizione all'interno del Piano: degli obiettivi, degli indicatori e dei target e nella rappresentazione delle risorse utilizzate. Sarebbe auspicabile fornire agli uffici un elenco semplificativo degli elementi utili per determinare gli indicatori ed i target in maniera più chiara.

Dovrà essere incoraggiato, allo stesso tempo, un livello di attenzione sempre maggiore delle figure dirigenziali e di quelle delle posizioni organizzative nell'elaborazione degli obiettivi con elementi sfidanti che possano effettivamente migliorare i risultati della gestione, orientandoli verso i bisogni della collettività. Nel miglioramento della modalità di definizione degli obiettivi occorrerà, altresì, confrontarsi con le altre amministrazioni omologhe, onde verificare se gli standard di erogazione dei servizi di questa amministrazione risultino in linea con i parametri nazionali.

Si rappresenta che l'attuale situazione transitoria degli enti nella regione siciliana, all'evidenza, non permette la definizione degli obiettivi tenendo conto di un arco temporale triennale.

2.1.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema prevede che la performance organizzativa, che incide significativamente sulla performance complessiva di tutto il personale nelle percentuali individuate dalla vigente metodologia, venga valutata da questo Nucleo nell'ambito delle valutazioni degli obiettivi strategici intersettoriali e degli obiettivi/piani operativi dei settori e dei servizi.

La metodologia di valutazione della performance organizzativa risulta in linea di massima adeguata rispetto alla necessità di misurazione delle prestazioni.

2.1.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le considerazioni sopra esposte riguardo la necessità di migliorare il sistema di definizione degli indicatori e target, dovranno essere oggetto di integrazione dello stesso sistema valutativo.

Si ribadisce, inoltre, l'esigenza di una rivisitazione dei sistemi anche dal punto di vista della rappresentazione della modulistica al fine di renderla maggiormente comprensibile, auspicando, altresì, l'acquisizione di un apposito software per la gestione del ciclo di programmazione generale.

Dall'analisi della rilevazione sul benessere organizzativo, si registra un basso grado di condivisione della metodologia di misurazione delle performance. Occorrerà superare tale criticità mediante azioni mirate ad un maggior coinvolgimento del personale nel raggiungimento della *mission* complessiva dell'Ente.

2.2. Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per quel che concerne questa sezione, si ribadiscono le criticità inerenti alla performance organizzativa in relazione all'assegnazione degli obiettivi. Si segnala la necessità di perfezionare il collegamento tra obiettivi organizzativi dei settori e dei servizi con quelli individuali, sia per il personale appartenente all'area delle P.O. Che per il restante personale, con un effetto a *cascading*.

La criticità della fase di programmazione strategica incide anche sulla definizione degli obiettivi individuali. La problematica, per quel che concerne la valutazione del personale, viene superata in molti casi mediante una valutazione incentrata più che altro su fattori di valutazione, scoordinati dai reali obiettivi che discendono dall'effetto *cascading* degli obiettivi strategici. Tale evenienza impone l'individuazione di idonee misure indirizzate a superare definitivamente la problematica ed orientare la definizione di obiettivi calibrati ed orientati al raggiungimento di risultati.

2.2.2 Misurazione della performance individuale

La definizione degli atti di programmazione oltre il termine di legge, così come evidenziato, e quindi l'assegnazione degli obiettivi individuali soltanto dopo l'approvazione di tali atti, riduce qualsiasi ipotesi di monitoraggio ad un periodo troppo breve perché sia significativo rispetto alle finalità.

Si è potuto verificare che le valutazioni individuali vengono comunicate al personale interessato e che le procedure prevedono ipotesi di un contraddittorio. Nei vigenti sistemi risultano solo parzialmente determinate le procedure di eventuali conciliazioni che, invece, vanno specificatamente disciplinate per tutte le varie figure valutate.

2.2.3 Metodologia per la misurazione della performance individuale

Si evidenzia un notevole grado di condivisione del sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti nel quale, oltre ad essere coinvolte le OO.SS. Nella definizione dei fondi di alimentazione, sono chiamati ad esprimersi sia gli organi politici che i dipendenti di Cat. C e D **assegnati alle strutture organizzative dirigenziali.** Sarebbe opportuno rimodulare i valori dell'incidenza percentuale attribuita alle singole voci che determinano il risultato complessivo della valutazione delle performance dirigenziali, attribuendo un peso più significativo al comportamento organizzativo dal Basso, assegnato rispettivamente all'organo di vertice ed al personale dipendente.
Sulla base delle risultanze delle indagini sul benessere organizzativo emerge un grado limitato di condivisione dei sistemi di misurazione. Risulta opportuno pertanto individuare iniziative mirate ad un maggior coinvolgimento del personale nell'attuazione dei sistemi ed una migliore comunicazione degli stessi.

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

2.3 Fasi, tempi e soggetti coinvolti

In relazione alle peculiarità della disciplina dettata dagli enti locali, la scelta effettuata dal Comune di Pace del Mela è stata quella di porre alla base del ciclo della performance i documenti di programmazione già previsti dal T.U.EE.LL. Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n.267 integrandoli con gli elementi necessari per la più incisiva misurazione della performance dell'Amministrazione e delle singole strutture organizzative dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in diretta correlazione con i contenuti e con le fasi del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Lo stesso si articola nelle seguenti fasi:
a) definizione e assegnazione, con il PEG e il Piano delle Performance, degli obiettivi e della risorse ad ogni centro di responsabilità con indicazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori per ogni singolo obiettivo.
b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi.
c) rendicontazione degli obiettivi.
d) misurazione e valutazione della performance.

Il Sindaco per le funzioni dell'Organo esecutivo, su proposta del Segretario Generale, sentiti i dirigenti di riferimento, individua gli obiettivi che costituiscono il Piano delle Performance; con il medesimo atto di approvazione li assegna ai dirigenti e definisce il sistema degli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance.

Così come previsto dall'art.169 del T.U.E.L. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art.10 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il ciclo delle performance di questa amministrazione prevede il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, sia nella fase di programmazione che nella fase di monitoraggio che in quella di rendicontazione. L'attuale regolamentazione prevede, per ciò che concerne il processo di misurazione, la partecipazione dei seguenti soggetti:

- Organo di indirizzo politico: approva gli atti di programmazione generale sulla base delle proposte avanzate dalla varie strutture burocratiche; si interfaccia con il NIV per le attività di controllo strategico; valuta i vertici burocratici dell'Ente; adotta i sistemi di misurazione delle performance.
- Segretario Generale: partecipa alla definizione degli atti di programmazione generale; propone il piano delle performance; definisce la relazione della performance, coordina i controlli interni ed è responsabile della trasparenza ed anticorruzione.
- Posizioni Organizzative: partecipano alla definizione degli atti di programmazione generale e del piano delle performance proponendo gli obiettivi, gli indicatori ed i target, definiscono gli obiettivi del personale, propongono la valutazione della performance organizzativa dell'Ente; operano la valutazione individuale del personale; propongono l'autovalutazione degli obiettivi del servizio gestito.
- Servizio controlli interni: coordina sotto la responsabilità del Segretario Generale i diversi controlli interni; opera direttamente i controlli successivi amministrativo – contabili sugli atti; definisce i report finali dei controlli e li trasmette ai soggetti competenti, ivi comprese le relazioni di legge.

Le difficoltà di approvare gli atti di programmazione di bilancio entro i termini di legge per le ragioni riportate nella presente relazione, pone delle problematiche sulla definizione degli atti di programmazione delle performace, tra cui anche, la problematica del rispetto dei tempi fissati dal sistema di misurazione in uso presso questa amministrazione.

2.4 Infrastrutture di supporto

Come evidenziato nell'ambito delle presente relazione, una criticità emerge dalla mancanza di interazione tra i diversi programmi ed applicativi collegati al ciclo di programmazione generale. Si auspica, in tal senso, l'acquisizione di un applicativo che consenta l'unificazione del sistema di programmazione con quello dei controlli e delle performance.

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo

2.5 Utilizzo effettivo del sistema di misurazione e valutazione

Dall'esperienza maturata da questo NIV sin dal proprio insediamento è emerso un discreto miglioramento nell'orientamento dei comportamenti al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale. Resta inteso che occorre incentivare tali comportamenti, fermo restando quanto più volte espresso sulle criticità dell'ente.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interno

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Si ribadiscono le valutazioni in ordine all'acquisizione di un nuovo applicativo che potrebbe risolvere le carenze evidenziate nell'integrazione del sistema di misurazione con quello di bilancio e di programmazione economico – finanziaria.

3.2 Integrazione con i sistemi di controllo

Oltre a quanto più volte evidenziato in ordine alla necessità di acquisizione di un nuovo applicativo, si ribadisce la necessità di migliorare il collegamento tra i vari sistemi con una modificazione e/o integrazione dell'attuale ordinamento dell'Ente, con particolare riguardo alla regolamentazione del sistema gestionale di programmazione generale, a quella sui controlli interni ed alla determinazione delle linee funzionali dei settori e dei servizi e ciò al fine di chiarire, ove necessario, o individuare soggetti, responsabilità e tempi, tenendo conto, per tale ultima evenienza, delle relative ripercussioni in termini gestionali.
Inoltre, al fine di rendere maggiormente trasparenti ed efficaci le attività di controllo, bisognerebbe individuare idonee soluzioni organizzative evitando sovrapposizioni di incarichi in capo ad un unico soggetto che rivestirebbe .

4. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019/2022 e 2020/2023

In riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, questo Nucleo Indipendente di Valutazione rileva quanto segue:
Tale documento risulta pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella pertinente sottosezione di "Amministrazione Trasparente";
Il Programma risulta collegato sia con il Piano Triennale di prevenzione della corruzione che con il Piano della Performance relativo al medesimo lasso di temporale.
Dal punto di vista organizzativo, la misura anticorruzione più rilevante è stasta la previsione di un Responsabile per la prevenzione della corruzione, che ha svolto un ruolo attivo e di coordinamento attraverso azioni di impulso e di coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.
Sono altresì responsabili, le P.O. di ciascun Settore, che curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del RPC. Tutti i soggetti a vario livello coinvolti hanno svolto un'attività istruttoria, di supporto organizzativo e raccolta dati necessarie alle misure di prevenzione della corruzione.
In merito al ruolo del RPC, le principali criticità riscontrate riguardano, in primis una resistenza nello sviluppo della cultura della segnalazione che si ritiene di dover insistere su tale aspetto culturale e personale al fine di promuovere un'azione collettiva per la lotta alla corruzione. A ciò si aggiunga la carenza di risorse umane, materiali e finanziarie disponibili sia in termini quantitativi che qualitativi, considerata la notevole mole di informazioni e di attività di analisi e monitoraggio connesse alle funzioni poste in capo al RPC, quale chiave di volta per la soluzione del problema della corruzione.

5. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il processo di definizione degli standard di qualità non risulta ancora concluso. Sono rese pubbliche parzialmente le carte dei servizi dei vari ambiti gestionali ed i tempi medi dei servizi erogati, mentre risultano definiti per tutti i settori e per tutti i servizi i procedimenti amministrativi gestiti con i tempi di conclusione dei procedimenti e con tutti i riferimenti ivi compresa l'indicazione del soggetto a cui è rimessa la competenza per i casi di inerzia.

6. Coinvolgimento degli *Stakeholder*

Si segnala che tutti gli atti relativi al sistema dei controlli ed al ciclo delle performance sono correttamente pubblicati nelle varie sezioni della Trasparenza presenti nel sito istituzionale.
In particolare per gli atti generali viene pubblicato specifico avviso per gli stakeholder nelle sezioni del sito ivi dedicato, in aggiunta alla pubblicazione degli atti all'albo pretorio dell'Ente.
E' stato inoltre richiesto alle P.O. di procedere ad un coinvolgimento diretto per competenza degli stakeholder, anche mediante comunicazione dei relativi questionari per la verifica del grado di soddisfazione dei servizi erogati, trasmessi dal servizio URP.
Dalla relazione resa dal Servizio URP sui dati della rilevazione sulla soddisfazione degli utenti, emerge una scarsissima considerazione degli utenti.
Si auspica, però, un'ulteriore implementazione dei sistemi di condivisione delle scelte con gli stakeholder anche attraverso l'individuazione di nuove soluzioni comunicative.

7. Descrizione delle modalità di monitoraggio

Le attività della presente verifica sono state attuate mediante la verifica della documentazione in possesso di questo NIV, dall'analisi dei dati riportati nella trasparenza, dalla documentazione e dai provvedimenti pubblicati, dalle direttive e note inerenti l'implementazione dei sistemi di performance, dei controlli e dell'attuazione del programma sulla integrità e trasparenza.

Il Nucleo Indipendente Valutazione:
Avv. Pietro Amorosia
Dott. Felice Oteri

COMUNE DI PACE DEL MELA - ME PROT. 0010715 DEL 19-07-2021 IN arrivo