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

(art.14, comma 4, lett. a, D.Lgs.150/2009)

anno 2019

Comune di Molinella (BO)

1. **Sistema di misurazione e valutazione delle performance (Smivap)**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) vigente nel Comune di Molinella è stato elaborato in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, vigente nel periodo. Il citato Sistema valorizza modelli e strumenti informativi e gestionali volti a monitorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, oltre che dei fenomeni gestionali, con riferimento particolare al ciclo di formazione e gestione del bilancio di previsione e al correlato processo di pianificazione, programmazione e budget. In particolare, il modello di governo gestionale adottato è rivolto ad assicurare l'allineamento e la coerenza tra le linee strategiche, gli obiettivi direzionali e le azioni operative. Le principali dimensioni attorno alle quali è stato sviluppato il sistema di misurazione della performance sono l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, nonché la partecipazione dei portatori di interesse.

Il SMIVAP costituisce uno strumento necessario per assicurare elevati standard qualitativi, e quindi economici, alle prestazioni dell'Ente ed è improntato a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti, considerate leve determinanti per l'accountability, attraverso misurazioni oggettive, chiare ed evidenti.

Il SMIVAP in atto è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- la performance attesa;
- le modalità di monitoraggio della performance;
- le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa;
- le modalità di partecipazione dei portatori di interesse.

Il SMIVAP individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- le modalità di raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del Piano della performance e della sua relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

2. **La performance organizzativa**

A) Definizione e assegnazione di obiettivi, indicatori e target

L'attività di valutazione dell'OIV ha riguardato l'intero processo a sostegno della performance

organizzativa, con riferimento alla definizione degli obiettivi, alla misurazione e al monitoraggio periodico degli indicatori e alla valutazione dei risultati.

La valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti nell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;

- riferibilità a un arco di tempo determinato;

- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

- specificazione dei legami tra indicatori, obiettivi e target;

- idoneità alla rilevazione effettiva della performance.

B) Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In questa sezione l'OIV esprime la valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità.

L'OIV rileva che il Regolamento comunale sulla performance prevede una misurazione semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi.

La rendicontazione avviene evidenziando anche le cause di eventuali scostamenti. Ovviamente, la tempestività dei monitoraggi non può prescindere dallo strumento informatico adottato.

L'attività di monitoraggio è influenzata dal ricorso, o meno, all'istituto della proroga nell'approvazione dei documenti di programmazione che possono disallineare i tempi dello SMIVAP con quelli reali.

C) Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia adottata dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance organizzativa appare, all'Organismo indipendente di valutazione, adeguata rispetto ai principi e ai criteri esposti nel citato decreto n. 150/2009, vigente nel periodo.

L'OIV rileva che gli obiettivi individuati e la loro declinazione sui diversi livelli organizzativi risultano essere chiari; il sistema di misurazione e valutazione è stato condiviso.

Gli strumenti utilizzati per la rappresentazione della performance risultano adeguati anche se migliorabili ai fini di una corretta divulgazione e comprensione, sia in fase di predisposizione del Piano, sia nelle fasi intermedie di monitoraggio.

Gli obiettivi operativi sono stati declinati secondo l'orizzonte strategico nei singoli esercizi. Per ogni obiettivo sono stati individuati uno o più indicatori e i relativi target, al fine di consentire la regolare misurazione e valutazione della performance.

3. Performance individuale

A) Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano con la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Generale è collegata alla funzione e ai compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti gli rimettono, nonché agli obiettivi direttamente assegnati dal Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/APO è collegata:

- al contributo alla performance organizzativa
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi;

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha rilevato la necessità di integrare il sistema di valutazione della performance individuale con la dimensione riguardante la performance organizzativa.

B) Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per i Dirigenti e le P.O. e per il personale tutto con riferimento all'anno 2018. Detta valutazione ha seguito la metodologia regolamentata dall'Ente, ispirata ai principi contenuti nell'art. 7 e nell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata a una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati. A tal proposito, si rimanda alle disposizioni contenute nel Regolamento comunale sulla performance.

La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dalle APO secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione è responsabilità del Dirigente/APO della struttura in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

L'OIV ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale sia per il grado di condivisione della metodologia stessa ai diversi livelli organizzativi, a partire dai responsabili apicali fino al personale, e tra gli stakeholder interni (es. organizzazioni sindacali), sia per l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'Amministrazione.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal comune di Molinella definisce un impianto in grado di individuare con precisione sia la tempistica delle diverse fasi, sia i soggetti coinvolti, assieme alle reciproche relazioni, in coerenza con i cicli del bilancio e del bilancio preventivo.

Si tratta di un disegno procedurale che recepisce principi e disposizioni contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009, oltre che armonizzarsi con il sistema di governance definito dal D. Lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni.

In linea con tali presupposti, il processo di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione risulta essere chiaramente definito. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato contempla:

- fasi, tempi, modalità, soggetti, responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- modalità di raccordo con i sistemi di controllo vigenti;
- modalità di raccordo con i documenti di programmazione finanziaria.

Si ritiene che il SMIVAP abbia presentato nel 2019 modalità positive e coerenti con le attese, dimostrandosi efficace nell'orientare i comportamenti dei responsabili di P.O. al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

5. Struttura di supporto e sistema informativo

Presso il Comune di Molinella è presente una struttura di supporto all'interno del servizio personale. L'attività è svolta anche grazie al supporto del servizio finanziario, e dal contributi di tutte le PO. L'Ente, per la gestione del ciclo della performance, non utilizza un sistema gestionale integrato, ma fogli di lavoro o fogli di testo.

6. Integrazione con il ciclo di bilancio ed il sistema di controlli interni

Il processo di pianificazione, programmazione dell'Ente rappresenta l'espressione formalizzata di un complesso processo organizzativo-contabile avente come scopo, in fase preventiva, di allocare in modo ottimale le risorse disponibili in relazione alle linee strategiche e di costruire, in fase consuntiva, un indispensabile parametro di riferimento per verificare l'andamento della gestione e il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Con la predisposizione del Piano della performance vi è l'attenzione ha garantire l'integrazione e il collegamento logico tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria.

Ciò premesso, l'OIV rileva che nel comune di Molinella sia stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. In modo particolare, il collegamento tra DUP e Piano della performance è presente e garantito, così come tra il piano della performance con il piano esecutivo di gestione.

Le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione - in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti – appaiono adeguate a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con i sistemi di controllo esistenti, in particolare quelli sulla regolarità amministrativa e contabile e sul controllo di gestione.

In linea con l'innovato contesto normativo di riferimento in tema di controlli interni, che vede le disposizioni del Decreto Legislativo 150/2009 integrate con quelle della legge 213/2012, le funzioni di controllo interno sono finalizzate a:

- garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa (Controllo di regolarità amministrativa e contabile);
- verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa nel raggiungimento degli obiettivi gestionali al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (Controllo di gestione);
- valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (Controllo strategico);
- valutare le prestazioni del personale e delle strutture organizzative presenti nell'Ente (Misurazione e Valutazione della performance individuale/organizzativa).

7. Il rispetto degli obblighi di trasparenza

Il sistema di trasparenza e integrità per il comune di Molinella è rappresentato dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini e ai gruppi di interesse la piena informazione sulla performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il

suo governo.

Il costante aggiornamento del portale istituzionale favorisce un rapporto sempre più diretto fra il cittadino e l'amministrazione, nonché una gestione dell'attività amministrativa orientata al miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Il monitoraggio svolto contestualmente alla presente Relazione è stato effettuato utilizzando la "Griglia 2019" predisposta dalla ANAC e compilata dall'OIV con la collaborazione del Responsabile della Trasparenza, per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, nonché a mezzo della Griglia di verifica compilata dall'OIV, quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione.

Detto monitoraggio ha fatto seguito ad altre precedenti verifiche circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, condotte da quest'Organismo.

8. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal comune di Molinella prevede che l'OIV verifichi che detto Sistema trovi realizzazione in coerenza con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, oltre che con le linee guida, le metodologie e gli strumenti indicati dal Dipartimento di Funzione Pubblica e dalla Commissione Tecnica.

Per ognuno degli ambiti considerati nella presente Relazione, sono stati effettuate verifiche documentali, in tutti i casi in cui era prevista la redazione di documenti o report intermedi e/o finali. In particolare, è stata esaminata tutta la documentazione presente sul sito istituzionale.

E' stata analizzata la sezione Trasparenza del sito, per valutare il livello quantitativo e qualitativo delle informazioni contenute e poter attestare l'adempimento dei relativi obblighi. Si è proceduto a verificare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza mediante l'analitico riscontro della pubblicazione della documentazione richiesta dalla legge.

Preso atto della griglia compilata dal Responsabile della trasparenza, l'OIV ha comunque effettuato la propria autonoma verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei dati, il cui esito è stato riportato nella Griglia elaborata dalla ANAC per la rilevazione a cura dell'OIV.

9. Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- Ulteriore sviluppo di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse;

- Individuazione di specifiche misure e modalità verso l'adozione di forme di valutazione partecipata della performance;

- individuazione dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome);

- Integrazione informatico-gestionale del ciclo della performance con gli altri sistemi gestionali dell'ente.

Il presidente

Bracci dr. Enrico



29.04.2020