

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 comma 4 lett. a) D.Lgs. n. 150/2009

ANNO 2011

PRESENTAZIONE E INDICE

La presente relazione è redatta dal Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) del Comune di Ginosa in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti del NIV, 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.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del Piano della Performance rappresenta un'occasione di cambiamento, oltre che un adempimento legislativo, anche per il Comune di Ginosa, che così intende programmare, misurare e valutare i propri obiettivi strategici secondo parametri di efficienza, efficacia e trasparenza, nella direzione di un rafforzamento della qualità della comunicazione interna all'Amministrazione comunale ed esterna verso la cittadinanza.

Il Piano della Performance consentirà anche al cittadino di Ginosa di poter acquisire maggiori informazioni circa la gestione dell'ente pubblico e verificare l'implementazione delle politiche di sviluppo e miglioramento dettate dal mandato istituzionale. In quest'ottica si potrà garantire la trasparenza della gestione della cosa pubblica, così da comunicare e palesare alla cittadinanza anche tutte le iniziative che renderanno il Comune di Ginosa un'amministrazione di qualità.

Il Comune di Ginosa è stato interessato nel corso del 2011 dalle elezioni amministrative, a seguito delle quali è stato rinnovato il Consiglio Comunale con l'elezione del nuovo Sindaco nel mese di maggio 2011.

Con DCC n. 55 del 09.09.2011 sono state approvate le linee di mandato della nuova amministrazione, contenenti le priorità e gli obiettivi programmatici per il prossimo quinquennio. Il Bilancio di previsione dell'Ente è stato approvato con DCC n. 14 del 18.03.2011 e l'approvazione del PEG è avvenuta con DGM n. 56 del 22.03.2011.

Con Decreti Sindacali del 22 agosto 2011 è stato nominato il nuovo Nucleo Indipendente di Valutazione, le cui funzioni sono state adeguate alle competenze definite per l'OIV dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 con DGM n. 370 del 07.12.2011.

Nel mese di giugno 2011 il Comune ha inoltre aderito al progetto "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE", realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione del FormezPA, per sostenere i comuni e le unioni di comuni delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, con popolazione compresa tra i 20.000 ed i 250.000 abitanti, nella gestione del ciclo della performance previsto dal decreto legislativo 150 del 2009, con particolare riferimento allo sviluppo del Sistema di misurazione della performance ed alla predisposizione del Piano della performance 2012-2014.

Con atto n. 73 del 30.11.2011, il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali per l'adeguamento del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009, propedeutico alla riorganizzazione dell'Ente finalizzata all'erogazione di elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, all'economicità della gestione, alla qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, alla trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa.

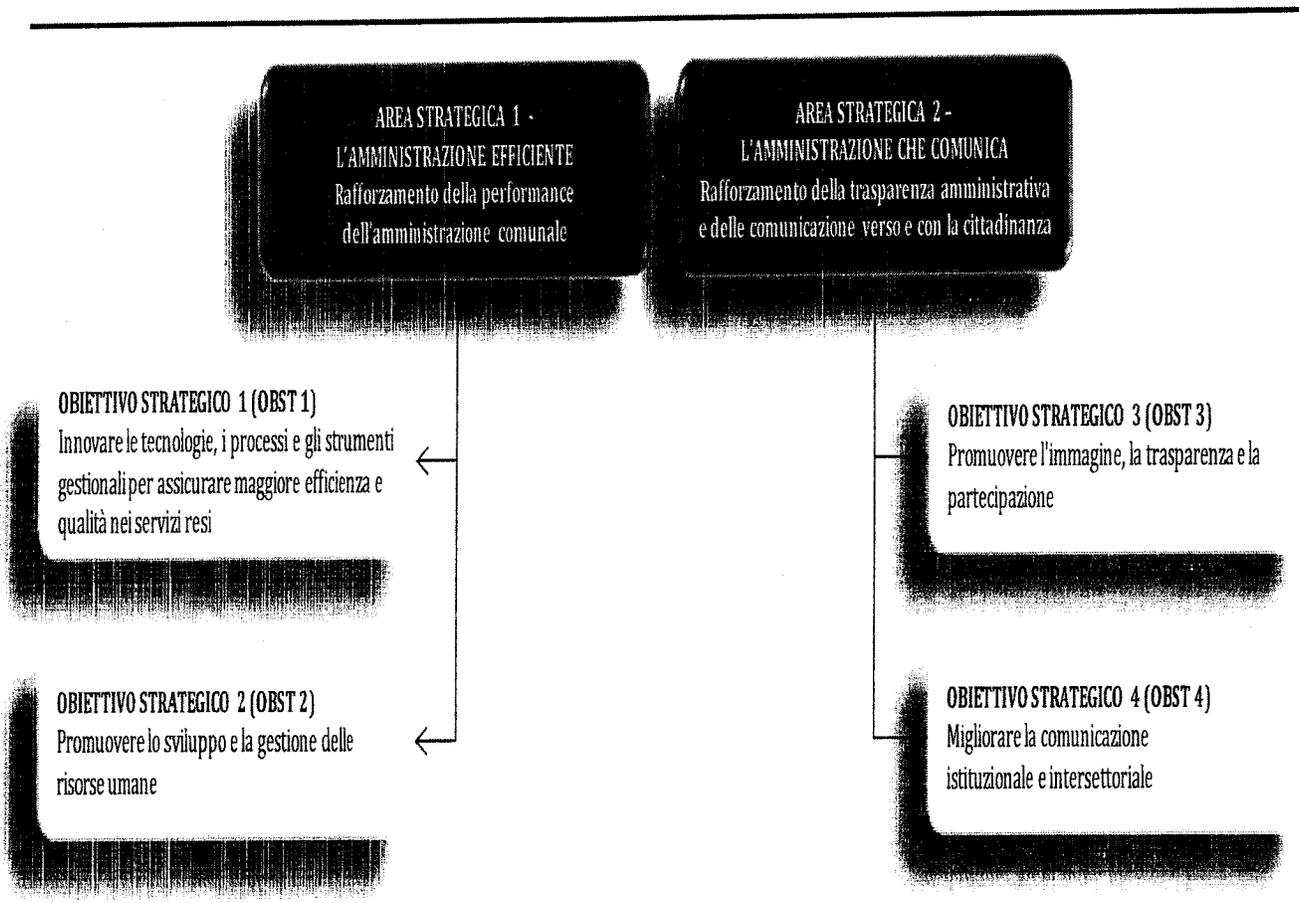
A partire dal mese di agosto 2011 il NIV ha avviato la fase di determinazione del Piano triennale ed annuale della performance, in collaborazione con gli organi di indirizzo politico e amministrativo competenti.

A seguito di quanto sopra riportato e delle diverse modifiche legislative intervenute, nelle more della definizione più compiuta del sistema di misurazione e valutazione della performance, il Comune di Ginosa ha stabilito di riformulare il proprio piano degli obiettivi strategici in modo coerente con il quadro normativo di riferimento, individuando alcune aree strategiche e relativi obiettivi strategici e operativi con caratteristiche di trasversalità rispetto all'intera struttura organizzativa, rinviando una più puntuale descrizione e correlazione del ciclo della performance, per come richiesto dal Dgls 150/2009 al triennio 2012/2014.

Gli obiettivi strategici trasversali individuati sono collegati alle principali attività che la macchina organizzativa deve attivare per migliorare il suo livello di efficienza, il sistema di controlli interni, e la capacità comunicativa e relazionale con l'esterno.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Gli obiettivi strategici sono trasversali e dunque validi per tutti i 7 settori del Comune di Ginosa. Ai fini di una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della *performance* di questa amministrazione, si ripropone qui di seguito l'albero della *performance* sviluppato e approvato nel Piano Performance annualità 2011/2013, a cui si rimanda per una descrizione dettagliata degli obiettivi strategici ed operativi.



Il NIV ha richiesto ai singoli titolari do P.O. di redigere una relazione finale sull'attività svolta nel corso del 2011 per valutare servizi, risorse umane e strumentali nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il NIV ha trasmesso le singole valutazioni finali ai competenti organi politici e amministrativi adempiendo ai principi in tema di trasparenza ai sensi del DLgs. n. 150/2009.

Nella fase finale di monitoraggio da parte del NIV, ogni obiettivo operativo è risultato soddisfatto in termini di risultati, indicatori e target.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'art. 8 del dlgs 150 definisce gli ambiti di valutazione della performance organizzativa, e cioè, per il Comune di Ginosa:

- lo stato di attuazione di piani e programmi
- l'efficienza nell'uso delle risorse e la quantità/qualità dei servizi erogati
- il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze del personale
- lo sviluppo delle relazioni con i portatori di interessi anche attraverso forme di partecipazione e di collaborazione
- la promozione delle pari opportunità.

Ciò significa:

1. effettuare verifiche periodiche sullo stato di attuazione dei piani di medio-lungo termine e dei programmi in corso di svolgimento, collegandoli ad una appropriata selezione di indicatori e di dati economico-finanziari che ne consentano di valutare l'efficienza, l'efficacia ed, eventualmente, l'impatto sulla comunità servita
2. rilevare lo stato dell'organizzazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni indicando criteri di valutazione del miglioramento, mediante modelli e indicatori che rendano evidenti gli eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite
3. svolgere periodicamente l'analisi delle competenze attuali e dei fabbisogni
4. acquisire lo stato attuale delle relazioni con i portatori di interessi e indicare criteri di valutazione del miglioramento.

La valutazione della performance organizzativa è un compito che spetta (1) ai dirigenti del Comune per le unità organizzative da loro coordinate e per le tematiche di cui sono responsabili, (2) agli altri responsabili di unità organizzativa e (3) all'OIV per l'organizzazione nel suo complesso.

Ogni dirigente o responsabile di unità organizzativa compilerà una relazione sullo stato dell'unità organizzativa di cui è responsabile, secondo uno schema coerente con i criteri esposti in precedenza.

Tale schema dovrà considerare:

- stato di attuazione dei piani e dei programmi di competenza dell'unità organizzativa con attualizzazione dei relativi indicatori di efficienza, efficacia e impatto
- stato di attuazione dei piani di miglioramento dell'organizzazione e delle competenze.

L'OIV, sulla base dei risultati della valutazione delle singole unità organizzative, dello stato delle relazioni con i portatori di interessi, e di analisi specifiche sul benessere organizzativo eventualmente promosse (v. Art. 14, comma 5), elabora annualmente una relazione sulla valutazione della performance del sistema complessivo.

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per quanto attiene alla valutazione e misurazione della performance individuale, relativamente alla nomina del nuovo Nucleo Indipendente di Valutazione, avvenuta solo ad agosto 2011, il NIV ha confermato la modalità preesistente di valutazione individuale dei titolari di P.O., basata su un'autovalutazione del proprio operato e dei propri comportamenti organizzativi che, per quanto critica e puntuale, resta pur sempre una tecnica di self-report. Per l'anno 2011 si è quindi provveduto al raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e il sistema di valutazione del personale con quello di premialità. Il Piano Esecutivo di Gestione resta lo strumento grazie al quale i due sistemi trovano un punto di contatto, in quanto garantisce la corrispondenza tra obiettivi prefissati, risultati raggiunti e risorse umane coinvolte. Grazie a questo sistema a ciascun soggetto operante nell'Ente sono chiaramente esplicitati gli obiettivi da raggiungere, le responsabilità che gli competono e le eventuali premialità di risultato.

Per la misurazione e valutazione della performance individuale, a partire dal 2012, il NIV applicherà apposite schede che consentiranno una misurazione e dunque una valutazione più oggettiva e continuativa sia dei risultati raggiunti che dei comportamenti organizzativi dei Titolari di P.O.

3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Nel mese di giugno 2011 il Comune ha aderito al progetto "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE", realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione del FormezPA, per sostenere i comuni e le unioni di comuni delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, con popolazione compresa tra i 20.000 ed i 250.000 abitanti, nella gestione del ciclo della performance previsto dal decreto legislativo 150 del 2009, con particolare riferimento allo sviluppo del Sistema di misurazione della performance ed alla predisposizione del Piano della performance 2012-2014.

La partecipazione motivata a tali incontri in-formativi da parte sia del NIV che dei vertici politico-amministrativi di questo Ente, nonché il supporto costante da parte del tutor assegnato, nella persona del dr. M. Corbo, hanno consentito a questa amministrazione di rientrare nel cluster dei Comuni più "performanti".

La sinergia tra il Sindaco, i componenti del NIV, il Segretario Comunale e il tutor del Formez è stata decisiva e produttiva, concretizzandosi in ripetuti incontri personali e comunicazioni telematiche che hanno reso il ciclo di gestione della performance di questo Ente un vero work in progress.

Altro punto di forza del ciclo di gestione della performance è stata la definizione degli obiettivi di qualità dei servizi pubblici come da Delibera CiVIT n. 88/2010. Quest'operazione ha consentito per

questo Ente l'elaborazione degli standard di qualità e dunque l'esatta individuazione dei servizi pubblici erogati, seguendo le dimensioni suggerite dalle rispettive linee guida.

4. Infrastruttura di supporto

In attuazione del principio di trasparenza, cui deve uniformarsi l'azione della pubblica amministrazione, la Legge n. 69 del 18 giugno 2009 ("Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile") prevede, all'art. 21, comma 1, che i Comuni, al pari di tutte le pubbliche amministrazioni, debbano rendere note, attraverso i propri siti internet, alcune informazioni relative al Segretario Generale e ai Dirigenti (curriculum vitae, retribuzione annuale, recapiti istituzionali) e i tassi di assenza e di presenza del personale, aggregati per ciascun ufficio di livello dirigenziale. La Legge 15 del 4 marzo 2009 prevede all'art.7, comma 2, lettera n), che il codice disciplinare venga reso accessibile in modo permanente anche tramite pubblicazione sul sito web dell'Ente. D. Lgs 150/2009 - Capo V "Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici", codice disciplinare, codice di comportamento, tabella delle assenze e delle presenze del personale, contatti, curriculum vitae e trattamento economico del Segretario Generale e dei Dirigenti.

5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in oggetto, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La comunicazione verso l'esterno sarà assicurata dalla pubblicazione della relazione sul sito dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". Nel dettaglio, la presente Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto alle due aree strategiche previste dal Piano della Performance 2011/2013, agli obiettivi (strategici e operativi) programmati e alle risorse (finanziarie e umane) disponibili.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale del Comune di Ginosa di un'apposita sezione, di facile accesso e consultazione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito". In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo delle performance organizzativa ed individuale.

Sono inoltre pubblicati:

- i nominativi e i curricula dei componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione
- il nominativo e curriculum del Presidente dell'Ufficio per il controllo interno e di gestione
- i curricula dei Titolari di P.O.

Anche la presente relazione del Nucleo Indipendente di Valutazione, comprensiva degli allegati, viene resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale del Comune.

4. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

In ottemperanza al principio della trasparenza, gli obblighi di pubblicazione consentono di comunicare e palesare alla cittadinanza tutte le iniziative tese a rendere il Comune di Ginosa un'amministrazione di qualità. Punto di svolta in tale ottica diviene la definizione e la misurazione degli *standard di qualità*: nel 2011 si è avviata la fase relativa allo studio de servizi pubblici erogati, che, al termine del processo, dovrà portare alle esatta individuazione (mappatura) dei servizi erogati ed assicurare il miglioramento progressivo della qualità degli stessi.

Le schede dei primi 6 servizi sono incluse nel Piano della performance 2012-2014 e sulle stesse sarà avviata la sperimentazione sulla misurazione dei relativi standard di qualità.

Per l'anno 2011 si è quindi provveduto all'avvio della fase di raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e il sistema di valutazione del personale con quello di premialità. In realtà non tutti gli strumenti di gestione dell'Ente sono allineati temporalmente e strutturalmente, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 2006 deve essere modificato ed adeguato alle norme intervenute, il Piano Esecutivo di Gestione che garantisce la corrispondenza tra obiettivi prefissati, risultati raggiunti e risorse umane coinvolte è approvato solo dopo l'approvazione del Bilancio di previsione, che spesso interviene, a seguito di proroghe normative, ad anno inoltrato.

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il NIV ha proposto agli organi di indirizzo amministrativo di procedere alla pubblicazione nella sezione "Operazione Trasparenza" del sito web di questo Ente di tutta la documentazione redatta da questo Nucleo Indipendente di Valutazione e sottoposta agli obblighi sulla trasparenza come da DgL n.150/2009.

Per la misurazione e valutazione della performance individuale relativa all'annualità 2012 il NIV intenderà applicare apposite schede, già in fase di elaborazione, che consentiranno una misurazione e dunque una valutazione più oggettiva e continuativa sia dei risultati raggiunti che dei comportamenti organizzativi dei Titolari di P.O.

Ginosa, 29/01/2013

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Dr.ssa Anna Scalise
Dr.ssa Giustina Mele
Prof.ssa Florinda Sorrenti

