



Nucleo di Valutazione della Performance
COMUNE DI OTRANTO
Provincia di Lecce

ANNO 2016

RELAZIONE ANNUALE

**SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009)**

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4 lett. a), nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione;
2. monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza;
3. verifica della integrità dei controlli interni.

1. Monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto dall'ente, deliberato ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

Negli anni l'esito del processo di valutazione, sia dei responsabili apicali sia del restante personale dell'ente, ha consentito di poter effettivamente valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso una maggiore differenziazione delle valutazioni.

Per l'anno 2016 è stata predisposta dalle figure apicali la Relazione annuale sulla Performance (composta dalle relazioni prodotte dal segretario comunale dai singoli funzionari apicali); detta relazione rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori del Nucleo di Valutazione.

Con riferimento sia alla performance organizzativa che individuale, gli ambiti su cui si è richiesto ai funzionari apicali di relazionare sono i seguenti:

- raggiungimento degli obiettivi;
- capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione delle valutazioni;
- capacità di relazionarsi con gli organi politici;
- propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione";

- sensibilità dimostrata nel rapporto con l'utenza attraverso rilevazioni di customer satisfaction;
- impegno nel miglioramento della qualità dei servizi;
- propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro;
- collaborazione con segretario comunale e gli altri responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici;
- tempestività negli adempimenti legati alle esigenze dell'ente e del servizio.

La performance individuale dei funzionari apicali ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e deliberato dall'ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2016 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate ai valutati e sono conservate in atti presso l'ente.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'ente e le relative schede sono conservate in atti presso lo stesso.

In merito alla applicazione generale del sistema della valutazione della performance, il NDV ha evidenziato le seguenti criticità:

- la dimostrazione di una notevole mole di lavoro "ordinario", da parte dei valutati, non può considerarsi di per sé sufficiente a giustificare il mancato raggiungimento, sia pur parziale, degli obiettivi; in tal senso, è necessario valutare nuove ipotesi di organizzazione interna del servizio, magari con l'ausilio di specifici sistemi informatici ad incremento della produttività del lavoro;
- in presenza, inoltre, di tali criticità, può essere opportuno riconsiderare in maniera più razionale l'attribuzione di obiettivi in sede di programmazione;
- è opportuno che gli obiettivi non siano di carattere ordinario bensì si caratterizzino per l'apporto di un valore aggiunto, rispetto all'ordinaria attività d'ufficio, a beneficio dell'amministrazione e/o dell'utenza; gli stessi devono essere specifici e misurabili in termini chiari e certi.

Si prende atto che sta andando a regime il sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utente cd. "customer satisfaction" distinto per trimestre. In tal senso, pur in presenza di un numero ancora limitato di rilevazioni (frutto presumibilmente di una sensibilità ancora poco sviluppata nell'utenza in relazione alla utilità delle stesse nell'ottica del miglioramento dei servizi comunali) è da apprezzare l'attenzione che l'ente pone alla tematica. Peraltro, è incoraggiante anche la constatazione che nell'ultimo trimestre la quantità delle rilevazioni aumenta sensibilmente.

Tuttavia il livello di informazione dato al NDV è stato, per quanto sintetico, sufficientemente adeguato e puntuale.

2. Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs n. 33/2013 attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge.

Il NDV ha eseguito, inoltre, il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza recependo dalla struttura la c.d. "Griglia sulla Trasparenza 2016" adeguatamente compilata e verificando "de visu" quanto attestato. Rispetto a tali obblighi risulta un sostanzialmente complessivo rispetto di quanto previsto, ed inoltre una puntuale e tempestiva azione di aggiornamento dei dati.

3. Verifica della integrità dei controlli interni

Il nucleo di valutazione della performance dell'ente ha preso atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'organo di valutazione, come per legge, è stato ed è in stretta sinergia altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione dell'ente.

Otranto, 3 maggio 2017.

Il Nucleo di Valutazione della Performance
Comune di Otranto
Dott. Flavio Maria Roseto

