

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

TRIENNIO 2015-2017

Sommario

Sommario	1
Presentazione	2
Scenario	2
Obiettivi perseguiti e realizzati	2
Risorse	3
Il ciclo di gestione della performance	3
Strumenti	4
Aree di miglioramento	4
Integrazione con la prevenzione della corruzione e la trasparenza	4
Aggiornamento del sistema alla riforma “Madia”	4
Distribuzione dei punteggi di valutazione	5

Presentazione

Oggetto della presente relazione è l'andamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ("ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni").

Scenario

Al momento del suo insediamento, questo Nucleo di valutazione ha preso atto del fatto che presso il Comune era già validamente funzionante un Sistema di valutazione fondato sull'obiettivo di controllare e sviluppare l'efficienza e l'efficacia dei servizi e degli staff.

Quanto sarà qui detto deve inoltre tener conto delle ridotte dimensioni dell'ente e dunque della necessità, valorizzando il diritto costituzionalmente garantito delle autonomie locali, di applicare la normativa nazionale nel totale rispetto della legittimità ma anche perseguendo obiettivi di economicità e di snellezza.

inoltre, come dato di scenario, va ricordato il fatto che nel 2012 è stata promulgata la legge 190 dedicata alla prevenzione della corruzione, la quale ha progressivamente integrato la trasparenza nel sistema e nel piano di prevenzione della corruzione, ha dato di fatto in applicazione proprio nel triennio trascorso.

Obiettivi perseguiti e realizzati

Nel rispetto degli obblighi normativi, l'Amministrazione e il NDV hanno cercato di lavorare in questi anni tenendo conto che i sistemi di misurazione e valutazione della performance, con i relativi premi erogati, non sono un obiettivo ma un mezzo.

L'importante obiettivo è la qualità dei servizi resi ai cittadini attraverso la motivazione del personale ad erogarli.

Questo nucleo ha lavorato con l'obiettivo di rendere detto sistema maggiormente coerente con il quadro normativo, ed in particolare per garantire che il ciclo della performance fosse fondato su:

- un sistema complessivo coerente al proprio interno e con gli altri sistemi di controllo dell'ente
- un piano della performance triennale aggiornato annualmente
- una relazione della performance triennale aggiornata annualmente
- con obiettivi
 - ben definiti ex ante,
 - con indicatori
 - rendicontati al termine di ogni anno con relazioni da parte dei responsabili e degli addetti
 - valutati dal presente organismo sulla base di dette relazioni e degli indicatori
 - utilizzando schede numeriche di valutazione.

Il Nucleo ha voluto inoltre impostare il proprio ruolo in una logica non solo di controllo, ma anche principalmente di collaborazione con il personale, cosa che ci pare di poter dire si sia realizzata in questo triennio, grazie principalmente alla collabora attività e professionalità detto personale.

Il risultato complessivo di questo sforzo di miglioramento risulta attualmente il seguente:

- il processo di misurazione e valutazione della performance è migliorato e sotto controllo
- la collaborazione instaurata ha tra l'altro permesso di fatto una crescita della professionalità del personale su questo tema.

La situazione attuale è complessivamente quella che vede confluire in un'integrazione sinergica tre filoni che negli anni passati erano distinti:

1. la performance
2. la trasparenza
3. l'anticorruzione.

Oggi il punto 1 è prevalentemente interpretato dal NDV che presidia il sistema di misurazione e valutazione della performance, fondato essenzialmente su un documento di pianificazione (il Piano della performance) che viene rendicontato ogni anno (la Relazione sulla performance) ed è strettamente collegato con il DUP e il PEG (per la precisione, coincide con il PEG come base di dati, dai quali estrae una parte più snella cui sono collegati i premi di produttività).

I punti 2 e 3 rientrano nelle competenze del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza che elabora e rendiconta ogni anno un documento di pianificazione (il Piano triennale della prevenzione corruzione e della trasparenza). Il NDV è coinvolto in questo aspetto, specialmente perché la normativa e le indicazioni dell'ANAC hanno più volte ricordato la necessità di utilizzare le risorse di incentivazione anche per favorire una concentrazione degli sforzi nei processi di prevenzione della corruzione.

L'importanza del tema della trasparenza, sia sotto il profilo della comunicazione, sia sotto il profilo della prevenzione della corruzione, si è potenziato negli ultimi anni, con la crescita dell'attenzione dedicata, da parte del legislatore e da parte dei cittadini.

Va ricordato che in pochi anni sono stati fatti grandi passi avanti, rispetto ai tempi in cui molte realtà pubbliche non possedevano nemmeno un sito internet o comunque, se lo avevano, aveva caratteristiche molto rudimentali.

Risorse

Presso il Comune di Fontanetto Po il fondo di incentivazione dei risultati ha storicamente un dimensionamento di circa 1.715,87 euro con una erogazione media a dipendente di circa 860 euro lordi (media triennio 2015/2016/2017).

Il ciclo di gestione della performance

Si sviluppa ogni anno secondo le seguenti fasi:

Definizione e assegnazione degli obiettivi e delle risorse, con relativi indicatori e valori attesi	DUP strategico, da cui discendono gli obiettivi operativi che definiscono il PEG - Piano performance
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	NDV e staff
Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale	NDV e staff

Traduzione in compensi economici pagati in busta paga sulla base della dotazione del fondo	La dotazione è quantificata sulla base degli indirizzi dell'Amministrazione e della contrattazione collettiva
Rendicontazione e trasparenza dei risultati	Sito internet, riunioni interne; riunioni esterne (*)

Strumenti

Ogni anno questi sono gli strumenti documentali su cui si basa il funzionamento del Sistema performance.

PEG - Piano performance	costruito di concerto tra Amministrazione e NDV	pienamente operativo, tempi rispettati
Schede obiettivi		pienamente operative, tempi rispettati
Relazione sulla performance	effettuata dall'Amministrazione	pienamente operativa, tempi rispettati
Schede di valutazione		pienamente operative,
Validazione della performance	effettuata dal NDV che lavora di concerto con l'Amministrazione	pienamente operativa, tempi rispettati

Aree di miglioramento

Integrazione con la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Come detto precedentemente, questo tema è sempre più rilevante e le indicazioni dell'ANAC hanno più volte ricordato la necessità di utilizzare le risorse di incentivazione anche per favorire una concentrazione degli sforzi nei processi di prevenzione della corruzione.

Inoltre, occorre "passare il messaggio" ai dipendenti e non si tratta né di un tema "burocratico" né di un problema che riguarda soltanto il Segretario comunale come RPCT. Al contrario, tutti devono dare un contributo fattivo per la prevenzione della corruzione, anche se la percezione del fenomeno potrebbe essere estremamente ridotta e la valutazione ottimistica.

Tradotto concretamente, si propone di inserire un obiettivo trasversale per tutti i dipendenti (collegato alla produttività) che potrebbe essere formulato in termini di:

- "contributo personalmente dato alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza"
- oppure collegato per ogni dipendente ad una analisi di un processo e del suo relativo rischio in un'ottica di prevenzione.

Aggiornamento del sistema alla riforma "Madia"

Il Nucleo dà atto che l'attuale sistema è coerente con quanto previsto dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74. Occorrerà chiarire con maggior precisione nelle schede quale parte debba essere chiamata "performance organizzativa".

Distribuzione dei punteggi di valutazione

Come si vede dalle prossime tabelle, la distribuzione dei punteggi di valutazione è molto piatta e spostata verso l'alto. Questo può essere considerato un punto di debolezza del sistema e dei suoi effetti, anche se non è un "apriori" il fatto che ci debbano essere dei punteggi bassi.

Obiettivi operativi di performance organizzativa 2015 (dati aggregati di valutazione)

1	93
2	100
3	94

Obiettivi operativi di performance organizzativa 2016 (dati aggregati di valutazione)

1	93
2	98
3	95

Obiettivi operativi di performance organizzativa 2017 (dati aggregati di valutazione)

1	96
2	100
3	98

Fontanetto Po, 15 marzo 2018

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Mario GATTIGLIA

