

Comune di MONTEROTONDO

Nucleo di valutazione

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

- Anno 2022 -

1. FINALITA'

La stesura della presente Relazione segue le linee guida previste dalla delibera n. 4/2012 dell'ANAC, e dalla successiva delibera ANAC n.23/2013.

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Monterotondo ha provveduto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009. E' stato inoltre analizzato il sistema previsto per il monitoraggio nelle sue criticità e nei punti di forza, procedendo a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'A.NA.C..

Si attesta innanzitutto che il Comune di Monterotondo ha attuato il proprio Sistema di misurazione e valutazione (definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 13/04/2018) è stato attuato con completezza, in conformità al citato art. 14, comma 4, let. a) del d. lgs n. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO

Il Piano Esecutivo di Gestione 2022 (PEG) viene adottato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 che all'articolo 169 dispone: Sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai dirigenti / responsabili dei servizi. Il Piano esecutivo di gestione contiene una ulteriore graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli.

«La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento». (principio contabile applicato della programmazione: all. 4/1 al D.Lgs. 118/11)

In questa logica il Comune di Monterotondo elabora i propri documenti di programmazione partendo dal Documento Unico di Programmazione (DUP), presupposto indispensabile per l'approvazione del Bilancio e del PEG che devono essere coerenti rispetto alle linee strategiche in esso definite.

I documenti della programmazione



La struttura della programmazione nel Comune di Monterotondo

La coerenza tra i documenti di programmazione

Il Comune di Monterotondo opera secondo un Sistema Integrato di Pianificazione e Controllo che partendo dal programma amministrativo del Sindaco e dalle linee programmatiche approvate dal Consiglio comunale, traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per dare attuazione agli impegni elettorali. Gli obiettivi di PEG sono definiti in modo coerente, orientato e finalizzato alla realizzazione del Piano di Mandato.

In attuazione del principio di coerenza tra i documenti di programmazione, non esistono obiettivi gestionali, definiti cioè nel PEG, che non siano orientati e finalizzati all'attuazione della strategia delineata dall'Amministrazione: ogni obiettivo gestionale di PEG è infatti orientato all'attuazione di un obiettivo operativo di DUP, il quale a sua volta mira alla realizzazione di un obiettivo strategico di DUP che è finalizzato all'attuazione delle linee di mandato dell'Ente, all'attuazione cioè delle principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

In particolare il Piano degli Obiettivi (parte I), è stata fatta la scelta di suddividere gli obiettivi gestionali in due diverse categorie:

- Obiettivi Strategici e di Sviluppo: finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del sindaco o all'attivazione di un nuovo servizio. In particolare gli Obiettivi Strategici rappresentano i risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente e che vedono coinvolti nella loro realizzazione diversi settori tra i quali uno è stato identificato quale settore coordinatore dell'attuazione dell'obiettivo.
- Obiettivi di Miglioramento e Attività Strutturali: finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori.

Ogni obiettivo di sviluppo e attività strutturale è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni) e finanziarie assegnate a ogni settore con la parte finanziaria del Peg (parte II).

Anche gli obiettivi di miglioramento e attività strutturali sono rappresentati mediante il codice, la denominazione e la descrizione dell'attività.

Tutte le altre informazioni analitiche di dettaglio vengono definite nel Piano dettagliato degli obiettivi (Pdo) che, ai sensi degli artt. 108 e 197 del D.Lgs. 267/2000, potrebbe essere approvato, successivamente all'adozione del Peg, dal Direttore Generale, ma che in assenza di tale figura viene approvato unitariamente al PEG.

Le informazioni inserite nel Pdo sono il dettaglio operativo per il raggiungimento degli obiettivi di Peg. Strutturato in questo modo il PEG risulta essere un documento snello, che contiene solo informazioni strategicamente rilevanti, rinviando al Pdo tutte le informazioni di carattere gestionale necessarie per fare funzionare l'ente e indirizzarlo al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi politici.

Il Peg permette di condurre ad unitarietà di indirizzo tutta l'attività gestionale dell'ente, indirizzandola da una parte alla realizzazione del Piano di Mandato del Sindaco, attraverso gli obiettivi strategici e di sviluppo, dall'altra a fare funzionare l'ente nel suo complesso e garantire l'erogazione dei servizi ai cittadini e alla città.

I contenuti del PEG 2022 alimentano il Piano della Performance elaborato così come previsto dal D.Lgs 150/2009. Gli Obiettivi 2022 sono collegati all'ambito di misurazione della performance organizzativa Grado di Realizzazione della Strategia.

Il Piano Performance 2022 è elaborato in base alle indicazioni di legge e a quanto contenuto per la definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Monterotondo.

Qui di seguito vengono riportati gli estremi degli atti, adottati dall'Amministrazione comunale, che hanno segnato le tappe fondamentali della programmazione e del controllo nell'anno 2022:

- con deliberazione del Consiglio comunale, n. 26 del 31-05-2022 è stato approvato il Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2022/2024;
- con deliberazione del Consiglio comunale, n. 27 del 31-05-2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 con i relativi allegati;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 21-06-2022 è stato approvato il piano della performance (Peg finanziario e piano dettagliato degli obiettivi) ed aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 217 del 20-10-2022.

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

Il Comune di Monterotondo si è dotato di un sistema informatico per la gestione del ciclo della performance, che consente di rilevare lo stato di attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG.

4.1. Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target

In riferimento ai criteri di definizione del Sistema di misurazione e valutazione, il Nucleo di Valutazione ha preso atto che le varie componenti dell'Ente sono pervenute ad una sufficiente definizione degli obiettivi essendo stati identificati gli specifici indicatori necessari per la misurazione del reale conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, volti a misurare lo "stato di salute" dell'ente

E' dunque possibile affermare che la performance organizzativa è stata rilevata (in definitiva misurata con l'andamento degli indicatori) in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi.

La coerenza degli obiettivi elencati nel PdO inserito nel Piano Esecutivo di Gestione è garantita da varie componenti, che sono rilevanti e pertinenti in relazione ai bisogni della comunità, ai fini istituzionali ed al programma di mandato dell'Amministrazione e caratterizzate dalla concretezza e dalla chiarezza per cui sono misurabili in maniera specifica; dalla capacità di predefinire e controllare un adeguato miglioramento della qualità dei servizi erogati, dalla possibilità di potersi riferire alle varie fasi di un periodo di tempo predeterminato e dalla correlazione con le risorse a disposizione.

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo, anche con riferimento agli obiettivi contenuti nel Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, debitamente approvato dall'ente.

4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Con l'elaborazione del Piano degli Obiettivi sono stati definiti - sulla base degli obiettivi strategici ed organizzativi - quelli assegnati individualmente ai singoli dirigenti / responsabili e dipendenti dell'Ente. Così è stato possibile definire per ciascuno di essi le responsabilità complessive, precisando i comportamenti di rispettiva competenza.

Pertanto il processo relativo alla performance individuale è stato connesso strettamente a quello organizzativo.

Dunque gli obiettivi operativi consentono di misurare e valutare il livello della performance conseguita, attraverso la verifica degli indicatori, permettendo, quindi, di definire la qualità del contributo garantito da ciascuna unità lavorativa all'attività generale del Servizio di appartenenza nell'ambito dell'Ente.

Per i dirigenti / responsabili servizi autonomi sono stati considerati anche le rispettive competenze professionali e manageriali ed il raggiungimento degli obiettivi di competenza dei vari Dipartimenti / Servizi. Sono stati apportati, durante l'anno, miglioramenti ed utili variazioni degli obiettivi.

4.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Le fasi più importanti – in relazione ai tempi ad esse connessi - sono state le attività di avvio del ciclo, in particolare il controllo dell'assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi e le attività di monitoraggio, fino alla valutazione della performance individuale, con riferimento al ciclo dell'anno precedente.

I livelli della performance, naturalmente, vengono valutati in relazione agli indicatori dei vari obiettivi gestionali. Per quanto riguarda il 2022 il processo di misurazione e valutazione della performance è stato valido, sia per un idoneo rispetto dei tempi, sia, più in generale, per l'impiego del personale, in un quadro di una sostanziale validità dei controlli. Le assegnazioni sono apparse coerenti, legittime e funzionali.

4.4 Infrastruttura di supporto

La Struttura dell'Ente adibita alle attività connesse al sistema di valutazione ed alla Performance, costituita dal Segretario Generale e dal servizio "Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli" ha garantito un adeguato supporto allo svolgimento delle attività

Il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità ed il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione sono stati attuati, previa chiara definizione delle responsabilità ai vari livelli.

In particolare, la situazione si può efficacemente sintetizzare con riferimento al modello organizzativo di raccolta e pubblicazione degli elementi previsti - che è valido - ed al sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, attuato in maniera continua, rispondendo a quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti interni.

4.5 Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

I sistemi informativi ed informatici, quindi, risultano adeguati a supportare in maniera idonea il ciclo della performance, essendo stati implementati sin dall'anno 2019 con il software "Controllo direzionale".

Il sistema del controllo di gestione è adeguatamente integrato con gli altri controlli, e vi è inoltre una buona interazione fra il ciclo di bilancio e quello della performance.

4.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard di qualità sono definiti in base: alle oggettive disponibilità delle risorse; alle analoghe attività di altri Enti, alle esperienze pregresse, professionalità interne e, soprattutto, ovviamente, alle finalità del programma di mandato del Sindaco ed alle esigenze dell'utenza. La misurazione degli standard è stata effettuata utilizzando gli indicatori.

4.7 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La misurazione delle attività pregresse è stata funzionale sia al miglioramento della gestione sia al perfezionamento degli indicatori ed alla validità e funzionalità degli aspetti gestionali da perfezionare.

E' stato possibile attuare, di conseguenza, un processo coerente e continuo di perfezionamento fra i dati della programmazione e gli esiti della gestione, verificati con le modalità di controllo.

4.8 Descrizione delle modalità del monitoraggio

Il Nucleo di Valutazione, controllando la conformità e l'effettività del ciclo della performance dell'Ente, ha rilevato i singoli aspetti ad esso connessi, raccogliendo le informazioni necessarie al fine della presente relazione, anche a seguito di contatti con il Segretario Generale dell'Ente.

5. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In ordine alla misurazione ed alla valutazione si può affermare che il processo della performance organizzativa è stato gestito adeguatamente. Per la definizione degli obiettivi è stata seguita la metodologia prevista dalla normativa e dalla regolamentazione interna.

Sono state dunque attuate le finalità previste dal Programma di Mandato, individuati gli obiettivi (condivisi fra la Giunta stessa ed i Dirigenti / Responsabili dei Servizi), anche in considerazione dei singoli compiti istituzionali. Si è inoltre tenuto conto della necessaria coerenza fra gli obiettivi gestionali e quelli di bilancio. Infine per ciascun obiettivo sono stati precisati gli stanziamenti, le scadenze, gli indicatori a carattere temporale, quantitativo e qualitativo e per gli obiettivi strategici sono state definite anche le fasi del loro conseguimento e gli eventuali indicatori di ciascuna fase.

I processi attuati sono risultati idonei ai sensi dell'art. 5 del d. Lgs. 150/2009. gli obiettivi infatti risultano essere pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle effettive risorse a disposizione, al programma di mandato del Sindaco, di cui sono state rispettate le priorità e la strategia.

Risultano inoltre essere specifici e misurabili per mezzo degli indicatori, utili per il monitoraggio dei servizi erogati e degli interventi, confrontabili con gli scopi di incremento della produttività.

5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione della performance ha consentito di mettere nella condizione di poter svolgere al meglio quanto di rispettiva competenza, oltre allo stesso Nucleo di Valutazione, anche i Dirigenti e le Posizioni organizzative titolari dei Servizi. Inoltre ha permesso di effettuare le necessarie verifiche, procedendo ad alcuni interventi correttivi.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ha rivelato la propria validità nella definizione delle fasi, delle modalità, dei tempi e dei soggetti da coinvolgere, definendo per tempo le responsabilità connesse all'intero processo ed assicurando un adeguato raccordo con le altre modalità di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In tale quadro, è stato possibile conseguire vari scopi, nell'ottica di un efficace perseguimento della produttività nell'impiego delle risorse disponibili e dell'auspicato incremento qualitativo dell'organizzazione. Si è inoltre avviato un processo di rilevazione del grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza e la definizione del livello attuativo della programmazione attraverso l'analisi dell'andamento degli obiettivi gestionali, con le verifiche intermedie della gestione.

5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

Le schede utilizzate per la valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative e dipendenti contengono, per ciascuna unità, una determinazione del grado di conseguimento degli obiettivi e dei comportamenti. Inoltre le schede stesse consentono un'analisi degli indicatori in termini di qualità dell'iniziativa, del coordinamento, dell'innovazione, della partecipazione, dei rapporti con l'utenza e di quelli interni, dell'apporto al clima di lavoro, della flessibilità, dell'operatività, della semplificazione dei processi, dell'economicità, della qualità dell'attività del ruolo.

5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La metodologia - applicata con riferimento al sistema della performance definito con la sopra citata deliberazione di Giunta Comunale, risulta essere omogenea e funzionale, anche in riferimento alle singole figure professionali oggetto di valutazione. Le modalità di comunicazione risultano chiare ed adeguate.

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione provvederà a validare non appena sarà redatta dall'ente la Relazione della Performance dell'anno 2022.

7. IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il processo di valutazione individuale per il 2022, in conclusione, è stato impostato in maniera corretta e funzionale nei confronti dei Dirigenti / Posizioni Organizzative e dipendenti, evidenziando in media un ottimo livello di valutazione e di risultati.

I risultati finali del processo valutativo, riportati nelle singole schede di valutazione, saranno utilizzati per la corresponsione delle indennità di risultato agli aventi diritto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Arturo Bianco

Dott. Mauro Di Rocco

Dott. Augusto Carmignani