



**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 2016 -**

**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 Deliberazioni di Giunta Comunale n. 319/2011 e n. 50/2013) 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 ciclo della performance oggetto della presente Relazione è stato avviato mediante l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2016, avvenuta in data 22/07/2016 (con deliberazione di Giunta Comunale n. 174/2016), a seguito dell'approvazione (avvenuta in data 24/05/2016, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41/2016, del Bilancio di Previsione 2016, della Relazione Previsionale e Programmatica 2016/2018 e del Bilancio Pluriennale 2016/2018).

Il Piano Esecutivo di Gestione (articolato in Piano degli Obiettivi e Schede delle Risorse Economiche attribuite), successivamente modificato in data 15/11/2016 (con deliberazione di Giunta Comunale n. 255/2016) è stato essenzialmente rivolto al perseguimento degli Obiettivi di Mandato 2014/2019, anche a seguito dell'avvenuta riorganizzazione dei servizi e responsabili dell'Ente.

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

### **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 e, essendo stati identificati gli indicatori necessari per la misurazione del reale conseguimento degli obiettivi ed individuati secondo le disposizioni vigenti, con successivi perfezionamenti.

E' dunque possibile affermare che la performance 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 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21/2016) e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20/2016).

### **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 singolidirigenti, 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 ciascun unità lavorativa all'attività generale del Servizio di appartenenza nell'ambito dell'Ente.

Per i Dirigenti e le Posizioni organizzative sono stati considerati anche le rispettive competenze professionali e manageriali; la capacità di valutare e i propri collaboratori ed il raggiungimento degli obiettivi di competenza dei vari Servizi. Sono stati apportati, durante l'anno, miglioramenti ed utili variazioni degli obiettivi (definiti con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 255/2016).

### **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.

E' stata regolarmente redatta la "Relazione sulla Performance", successivamente validata da parte del Nucleo di Valutazione.

I livelli della performance, naturalmente, vengono valutati in relazione agli indicatori dei vari obiettivi gestionali.

Per quanto riguarda il 2016 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 (Segretario Generale e Servizio "Performance, Trasparenza, Anticorruzione" 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. E' in ogni caso prevista una loro efficace implementazione, con particolare riferimento alla gestione automatizzata e web-based degli atti amministrativi, nonché alla pubblicazione di dati ed informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

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 e 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, posizioni organizzative/alte professionalità 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 le citate deliberazioni di Giunta Comunale n. 319/2011 e n. 50/2013. risulta essere omogenea e funzionale, anche in riferimento alle singole figure professionali oggetto di valutazione. Le modalità di comunicazione risultano chiare ed ad eguate.

## **6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare la Relazione della Performance dell'anno 2016, che è risultata essere complessivamente completa con riferimento alle informazioni significative per la rappresentazione dell'attuazione del Ciclo della Performance, la performance attesa e quella effettivamente realizzata.

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

A conclusione del ciclo suddetto il processo di valutazione individuale, per il 2016, è stato impostato in maniera corretta, funzionale nei confronti di Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e dipendenti, evidenziando in media un buon livello di valutazione e risultati.

Gli stessi, come da norma, sono stati utilizzati la corresponsione delle indennità di risultato.

Monterotondo, 05/10/2017

### **I componenti del Nucleo di Valutazione**

Dr. Mauro Di Rocco



Dr. Arturo Bianco



Dr. Augusto Carmignani

