



CITTÀ DI CARLENTINI

Provincia di Siracusa

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE 2020 per 2019
sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni

PREMESSA

In applicazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) e g) del dlgs n. 150 lo scrivente Nucleo di Valutazione ha redatto la presente relazione che illustra lo stato di funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Va innanzitutto riaffermato come scopo essenziale della valutazione sia promuovere il miglioramento delle prestazioni e valorizzare la professionalità dei Dipendenti, anche attraverso la corresponsione di compensi-indennità correlati al merito, all'impegno ed al risultato.

Tenendo sullo sfondo la ratio sottesa al modello di monitoraggio e ponderazione delle performance introdotto nel nostro ordinamento, va da subito rilevata, nell'ambito del Comune di Carlentini, la coerente e virtuosa implementazione del sistema stesso, secondo le indicazioni dettate dalla normativa inerente la riforma per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Merita, infatti, un particolare apprezzamento, il processo di tempestivo adeguamento, avviato da questa Amministrazione, alle riforme intervenute negli ultimi anni e culminate con la normativa n. 74 del 2017.

Nell'anno 2019 è stato adottato e implementato il nuovo Sistema di Misurazione valutazione delle performance che introietta i dettami di tutta la legislazione in materia e rende coerente il regolamento specifico del Comune di Carlentini con il complessivo modello voluto dal nostro legislatore.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO

Sul piano della programmazione il ciclo di gestione della performance del comune di Carlentini fa riferimento al Documento Unico di Programmazione e al Piano Esecutivo di Gestione.

A questi occorre aggiungere per i relativi risvolti sugli aspetti di programmazione delle attività anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La procedura di valutazione osserva un modello a cascata tale per cui i responsabili delle Posizioni Organizzative valutano i propri collaboratori e il Nucleo di valutazione valuta i Responsabili medesimi valorizzando la capacità di valutazione differenziata dei medesimi.

In generale il modello si è basato sui seguenti presupposti:

- 1) l'attivazione di uno scambio costante di informazioni con i soggetti preposti al controllo di gestione e specificatamente con il Segretario Generale.
- 2) la verifica delle performance con cadenza annuale.
- 3) il reperimento dei dati sulla gestione complessiva e di ciascuno dei responsabili. Rispetto a questa attività è stato coinvolto il Segretario Generale per la necessaria restituzione del flusso dei dati da ponderare, anche attraverso report individuali costruiti da ciascun responsabile di PO.
- 4) il massimo coinvolgimento del valutato nel percorso di valutazione.

La valutazione della performance dei responsabili di unità contempla tre luoghi di verifica:

- 1) per la prima volta, e del tutto in linea con le indicazioni del legislatore, nel Comune di Carlentini è stata avviata la rilevazione della performance organizzativa. Questo attraverso un modello pilota che si basa sulla ricognizione degli esiti di questionari somministrati all'utenza (10% della retribuzione di risultato).
- 2) valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati- valutazione della direzione per obiettivi che prevede la definizione, per ciascuna delle aree organizzative, di obiettivi strategici sui quali effettuare la valutazione. Normalmente si procede alla ricognizione di report in forma di autovalutazione posta l'assenza di un sistema informativo strutturato di Amministrazione. (max 40 % della retribuzione di risultato)
- 3) valutazione della qualità delle prestazioni dei responsabili di unità organizzativa basata su un set di indicatori racchiusi in una scheda di valutazione comprensivi pure della capacità di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori (50% della retribuzione di risultato).

Va infine registrata l'assenza di richieste di riesame a seguito della presa visione delle schede di valutazione.

CONTROLLI INTERNI

Il Comune di Carlentini si è dotato con delibera consiliare n. 39/2013 di un regolamento del sistema integrato dei controlli interni ai sensi della legge 213/2012 e di un regolamento disciplina in materia di controlli interni e di servizi alla Cittadinanza approvato con delibera consiliare n. 29/2017.

Con riferimento alle altre tipologie di controlli, l'articolo 3 del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213 ha implementato il sistema preesistente, estendendo i controlli alle materie di seguito indicate:

- a) controllo di regolarità amministrativa e contabile: finalizzato a garantire la regolarità tecnica e contabile degli atti, nella fase preventiva di formazione e nella fase successiva. Esso trova specifica articolazione normativa nel vigente Regolamento comunale approvato con provvedimento di Consiglio Comunale n. 39 del 13/11/2013;
- b) controllo strategico: è finalizzato a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di coerenza e congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
- c) controllo di gestione: è finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
- d) controllo sulle società partecipate non quotate: è finalizzato a verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle società partecipate non quotate e ad adottare le opportune azioni correttive anche con riferimento ai possibili squilibri economico-finanziari rilevanti per il bilancio dell'Ente. La relativa normativa viene disciplinata nel presente Regolamento, ancorché in atto non vi sono società partecipate da questo Ente;
- e) controllo degli equilibri finanziari: è finalizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa ed a valutare gli effetti che si determinano direttamente e indirettamente per il bilancio finanziario dell'Ente. Esso viene disciplinato a parte nel Regolamento di contabilità.
- f) controllo della qualità dei servizi: è finalizzato a garantire la qualità dei servizi erogati, sia direttamente, che mediante l'esternalizzazione. L'esercizio del controllo viene integrato dall'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'Ente.

La vigente normativa prevede che il sistema dei controlli interni sia coordinato con il piano di prevenzione della corruzione ciò ha fornito un importante contributo all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione e all'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza.

CONCLUSIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

Complessivamente il sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Carlentini ha raggiunto un buon grado di evoluzione e di conformità con i principi dettati dalla normativa.

Di rilievo la particolare attenzione posta fin dai primi anni di applicazione della legge n. 190/2012 al necessario coordinamento tra le misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di trasparenza e gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO.

Nell'ottica del progressivo e incrementale avvicinamento al modello finito e al fine di procedere al costante miglioramento dei sistemi si suggerisce:

- di proseguire nell'impegno sul coinvolgimento degli stakeholders e sulla *customer satisfaction* dopo il positivo esito della prima esperienza di rilevazione.
- di migliorare il sistema di punteggio previsto nelle schede di rilevazione del modus gerendi. Nella prima implementazione del modello si è potuta osservare una certa rigidità dei range.
- di affinare la tempistica gestionale nella definizione e assegnazione degli obiettivi. Da un lato anticipando una prima definizione degli stessi in attesa dell'approvazione definitiva del PEG e dall'altra intraprendendo apposite misure per garantire da parte delle diverse strutture regionali tempi certi e rapidi nell'individuazione e assegnazione degli obiettivi al personale in forza alle stesse.
- Di identificare all'interno dell'ufficio preposto al controllo di gestione, unità di personale preposte alla ricognizione di default, durante il corso dell'anno, del grado di avanzamento del percorso di raggiungimento degli obiettivi assegnati e in grado di poter, alla fine dell'anno di valutazione medesimo, sorreggerne con un flusso di dati oggettivi il raggiungimento definitivo, prescindendo, così, dall'intervento del Segretario.

Quanto sopra, comunque, nella consapevolezza che il sistema per l'anno 2020, ai fini della valutazione da attuare nell'anno 2021, supporterà inevitabilmente gli effetti della pandemia ancora in atto.

Carlentini-Catania 26 ottobre 2020

Il Nucleo di Valutazione

Prof.ssa Gabriella Nicosia

Avv. Antonino Cicero

Segretaria de NDV Sig.ra La Pila

