

*Comune di Castiglione Cosentino*



*NUCLEO di VALUTAZIONE (O.I.V)*

***RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2015***

6 Aprile 2016

### **Premessa**

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte del Nucleo di Valutazione (O.I.V.) per l'anno in oggetto.

La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)*".

Inoltre, la presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalla Delibera ANAC N. 4/2012 "*Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità*".

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché, sugli adempimenti relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2015.

L'OIV, nella redazione della stessa, ha focalizzato l'attenzione sui seguenti documenti:

- *Piano della Performance* del Comune di Castiglione Cosentino, approvato con deliberazione del 24.09.2015 n. 80;
- *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017*, approvato con deliberazione del 22.01.2015 n. 7;
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Individuale ed Organizzativa*, approvato con deliberazione del 8.10.2015 n.88;
- *Piano di Prevenzione della Corruzione*, approvato con deliberazione del 22.01.2015 n.8;
- *Relazioni annuali* dei responsabili di posizione organizzativa e documentazione comprovante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnategli;
- *Relazioni 2015 - Attività di Controllo successivo atti – D.L. 174/2012 Conv. in L. 213/2012- verifica mensile*;
- *Relazioni Annuali anticorruzione 2015 - L. 190/2014*;
- *Griglia di attestazione degli obblighi di pubblicazione*, con relativi allegati, secondo le prescrizioni della delibera ANAC N. 43 del 2016 "*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni*

*analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità".*

### ***Performance Organizzativa***

La performance organizzativa consente la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione esaustiva del livello di performance che l'Amministrazione si impegna a conseguire e del livello di performance effettivamente conseguito, con evidenziazione degli scostamenti organizzativi.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa investe sia l'amministrazione nel suo complesso che i singoli Settori.

Gli strumenti utilizzati sono individuati nel:

- Piano della performance;
- Relazione della performance;
- Schede obiettivi.

il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato nel **Piano della Performance 2015-2017**.

Il Piano della Performance tiene conto degli obiettivi strategici elaborati dal Consiglio Comunale e manifestati con la Relazione Previsionale e Programmatica e, a cascata, della traduzione di essi nella Programmazione gestionale con l'attribuzione delle risorse finanziarie ed umane.

Gli obiettivi sono riferiti ad un arco temporale specifico.

Inoltre, gli stessi obiettivi selezionati risultano rispondenti con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, in quanto rilevanti e pertinenti alla missione istituzionale dell'amministrazione.

Le linee di intervento prioritarie quali obiettivi generali della gestione sono:

- Eccellenza nella soddisfazione dell'utente;
- Atteggiamento e mentalità di servizio professionale;
- Costante crescita dell'efficienza e dell'efficacia;
- Correttezza burocratica;
- Imparzialità, diligenza e buona condotta dei dipendenti;
- Consolidamento della Gestione Associata delle Funzioni Fondamentali;
- Realizzazione controlli sulle dichiarazioni sostitutive;
- Attività di revisione della procedura e della modulistica al fine di conseguire un'efficace semplificazione delle attività burocratiche.

Inoltre, ai Responsabili di Settore è attribuito quale obiettivo lo sviluppo delle professionalità dei collaboratori coinvolgendoli e distribuendo in modo adeguato ed equilibrato i carichi di lavoro con livelli di flessibilità in modo da rispondere alle eventuali mutevoli condizioni organizzative stimolando la partecipazione ai programmi istituzionali.

Con specifico riferimento agli obiettivi di performance organizzativa, i Componenti del Nucleo di Valutazione osservano che per l'anno 2015 i responsabili di P.O. hanno individuato obiettivi volti ad esprimere:

- La Prevenzione Della Corruzione;
- L'Attuazione della trasparenza;
- L'Attuazione del sistema dei controlli;
- L'Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa;
- La Riduzione della spesa;
- La Sicurezza Stradale.

I componenti del Nucleo di Valutazione dell'Ente hanno esaminato le relazioni redatte dai responsabili di Posizione Organizzativa e inviate tramite PEC al Presidente del Nucleo di Valutazione.

L'anno 2015 rappresenta la fase di avvio del ciclo della performance per il Comune di Castiglione Cosentino e dunque, l'anno in cui si è approvato il "*Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*".

Per l'anno 2015, nonostante per ogni obiettivo sia stato predisposto un sistema di indicatori e parametri al fine di misurare la performance organizzativa e ad ogni indicatore o parametro sia stato associato un target, inteso quale risultato quantitativo atteso, che diviene oggetto di monitoraggio e verifica in occasione della misurazione della performance conseguita, non è stato possibile ottenere puntuali dati numerici. I responsabili hanno argomentato sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, allegando alla relazione di fine anno la documentazione comprovante il conseguimento degli stessi.

Il sistema si è, recentemente, concluso con l'esame delle relazioni, la misurazione del grado di attuazione degli obiettivi relativi all'anno 2015 e, la valutazione della performance organizzativa dell'ente.

All'esito delle valutazioni di cui sopra, i componenti del Nucleo di Valutazione hanno riscontrato che la struttura ha, nel suo complesso, raggiunto un buon livello di realizzazione degli obiettivi posti per l'anno di riferimento, nonché un buon livello di performance organizzativa.

### ***Performance individuale***

Così come per la misurazione della performance organizzativa anche la misurazione e la valutazione della performance individuale utilizza i seguenti strumenti:

- Piano della performance;
- Relazione della performance;
- Schede obiettivi.

il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato nel **Piano della Performance 2015-2017**.

Ai responsabili di settore è stato assegnato un determinato numero di obiettivi riferiti ad un arco temporale specifico.

L'art. 9 del Decreto ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, determinando:

A) per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (Titolari di P.O.):

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

B) per il personale con qualifica non dirigenziale:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

In merito alla valutazione della performance individuale si è dovuto tenere conto sia del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili di settore, sia del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, della valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa, della valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate finalizzata ad evidenziare la capacità del valutato di adeguare i comportamenti alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali nonché, della capacità di valutazione dimostrata dal responsabile nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.

Analizzando le relazioni annuali presentate per mezzo PEC dei responsabili di Settore si può affermare che per l'anno 2015, gli obiettivi non presentano indicatori e target di riferimento.

Per l'anno 2015, infatti, i responsabili di P.O. hanno relazionato e presentato la documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi assegnategli.

### ***Il Monitoraggio in corso di esercizio sullo stato di attuazione degli obiettivi raggiunti***

La delibera ANAC n. 6 del 2013 "*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*" auspica che le amministrazioni effettuino, almeno con cadenza semestrale, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno.

Il Nucleo di Valutazione (OIV), per la sua attività di monitoraggio, ha preso in considerazione le relazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi anno 2015, trasmesse dai responsabili di settore i quali hanno riscontrato che gli obiettivi sono in linea con la programmazione prevista.

Il Nucleo ha potuto rilevare che non si sono verificate difformità nella procedura di assegnazione degli obiettivi organizzativi rispetto a quanto previsto dal Metodo di Valutazione, cosa che invece rileva per gli obiettivi individuali. Per quest'ultimi, infatti, per l'anno 2015, non sono stati assegnati i relativi indicatori e target di riferimento per come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Nucleo di Valutazione ritiene opportuno sottolineare che già, in fase di monitoraggio di avvio del ciclo, aveva evidenziato l'importanza di correlare ad ogni obiettivo indicatori e target definiti sulla base di valori storici o di benchmark interni o esterni.

### ***Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione***

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015 /2017, redatto dal Segretario comunale – Responsabile Prevenzione corruzione e Responsabile Trasparenza - è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22.01.2015.

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015 – 2017 è stato redatto in ottemperanza all'art 15 comma 2, lettera d) del Decreto Legislativo n, 150 del 2009 e sulla base delle linee guida ANAC previste dalle seguenti delibere:

## *Comune di Castiglione Cosentino*

- N. 105 del 2010 “*Linee guida per la predisposizione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità*”;
- N. 2 del 2012 “*Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*”;
- N. 6 del 2013 “*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*”;
- 50/2013 del 2013 “*Linee Guida per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità 2014/2016*”, alla luce delle novità introdotte dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs. 33/2013.

Ed inoltre, sulla base del D. Lgs. 267/00 e ss.mm. e della L. 190/2012.

Il documento è stato pubblicato nel link “Amministrazione Trasparente”, del sito internet istituzionale del Comune di Castiglione Cosentino. Lo stesso è stato trasmesso alla P.C.M. F.P. – CIVIT/ANAC, ai Responsabili dei Servizi, al Nucleo di Valutazione e Controllo Interno di Gestione/OIV e al Revisore dei Conti. E' stata data, inoltre, comunicazione dello stesso atto ai Capigruppo Consiliare e Prefettura.

Il Piano è stato presentato in formato aperto, riutilizzabile e direttamente accessibile, in ottemperanza alla delibera ANAC n. 50 del 2013.

Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 prevede:

- L'applicazione del Decreto legislativo del 14 marzo 2013 n. 33, di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Il coordinamento degli obiettivi della trasparenza con gli obiettivi programmati per la valutazione della *performance*;
- L'elaborazione di una tabella recante la tipologia dei dati, il riferimento normativo e la tempistica di pubblicazione, per come prescritto dall'articolo 8 del Decreto Legislativo n 33 del 2013, al fine di agevolare ed uniformare il censimento degli obblighi di pubblicazione.

### ***Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione***

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera g), del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e della delibera ANAC N. 43 del 20 gennaio 2016 “*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità*”, il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla compilazione della griglia di rilevazione

sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, predisponendo il documento di attestazione del 1.02.2016.

Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.AC.) controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente per l'anno 2015, il Consiglio dell'Autorità ha deciso di richiedere agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 o, nei casi in cui la norma non preveda espressamente tali organismi in seno all'Amministrazione, a strutture con funzioni analoghe, di attestare al 31.01.2016 l'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione.

L'ANAC individua l'attestazione richiesta agli OIV al 31 gennaio 2016 con riferimento ad alcuni obblighi di pubblicazione, con l'intento, analogamente a quanto già rappresentato nelle delibere n. 71/2013, 77/2013 e 148/2014, di concentrare l'attività di monitoraggio degli OIV su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo economico e sociale con ciò innalzando i livelli di sostenibilità ed efficacia delle verifiche condotte.

Ciò premesso la rilevazione ha avuto ad oggetto lo stato di pubblicazione dei dati contenuti nel link "Amministrazione Trasparente".

La verifica è stata svolta mediante l'accesso al sito istituzionale del Comune di Castiglione Cosentino. I componenti del Nucleo di Valutazione nella sede dell'amministrazione comunale, con strumenti informatici adeguati e con l'ausilio del responsabile della pubblicazione dei dati, hanno proceduto alla verifica puntuale dei dati e documenti pubblicati sul sito istituzionale.

La griglia è stata compilata solo in seguito alla verifica di avvenuta pubblicazione del dato o documento richiesto.

Non sono state riscontrate particolari criticità.

\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

### **CONCLUSIONI**

In conclusione, il Nucleo di Valutazione (OIV) ritiene necessaria una maggiore attenzione e responsabilizzazione, da parte dei titolari di Posizione Organizzativa e dipendenti in genere, sull'implementazione del ciclo della performance all'interno dell'ente.

Si esprime un giudizio positivo in merito al Programma triennale della Trasparenza e si raccomanda di continuare il percorso già avviato di diffusione ed accessibilità delle informazioni, in particolare,



*Comune di Castiglione Cosentino*

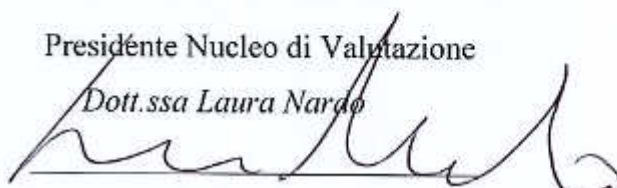
attraverso il costante presidio delle attività di aggiornamento del link "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

Il Nucleo di Valutazione, ribadisce che Il ciclo di gestione delle performance descritto nell'art. 4 del D.Lgs 150/2009, va inteso come l'esigenza di reinterpretare e riqualificare i processi di programmazione e controllo delle amministrazioni pubbliche.

Per attuare correttamente il ciclo di gestione delle performance è necessario che ogni amministrazione e quindi ogni risorsa umana, svolga il proprio processo di programmazione e controllo rispettando i criteri e requisiti metodologici previsti dall'ANAC e i principi alla base del Decreto Legislativo 150 del 2009.

Presidente Nucleo di Valutazione

*Dott.ssa Laura Nardo*



Componenti Nucleo di Valutazione

*Dott.ssa Emilia Bruni*



*Dott. Vincenzo Pecora*

