

Nucleo Tecnico di Valutazione
Comune di Fondi
Provincia di Latina

RELAZIONE ANNUALE

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2015

Indice

1	Premessa	3
2	Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione.....	4
2.1	Performance organizzativa	4
2.2	Performance individuale.....	4
2.3	Grado di condivisione del Sistema di valutazione.....	5
2.4	Utilizzo dei premi	5
2.5	Benessere organizzativo	5
2.6	Pari opportunità.....	6
3	Anticorruzione, Trasparenza, Codice di Comportamento, Sistema dei Controlli Interni.....	6
4	Proposte di miglioramento	7

Premessa

La Relazione riferisce, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett.a) del D.Lgs 150/2009, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Fondi nell'anno 2015, sulla base delle attività svolte dal Nucleo Tecnico di Valutazione (NTV) nel corso dell'esercizio, evidenziando nella prospettiva di possibili miglioramenti, le eventuali criticità riscontrate nel ciclo della gestione della performance.

L'Analisi è stata svolta tenendo conto di fattori, esterni ed interni, che sono intervenuti nell'anno di riferimento.

Sul piano degli scenari normativi, numerose sono le novità in tema di trasparenza, prevenzione della corruzione e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche introdotte dalla Legge 11 agosto 2014 n.114, che hanno manifestato i primi effetti già nel 2015.

In particolare, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha visto ridisegnata la propria missione istituzionale dalla citata Legge 114/2014 affermandosi come interlocutore istituzionale per i temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione, anche mediante significative iniziative finalizzate al miglioramento del quadro ordinamentale di riferimento. In parallelo il sistema della *governance* dei temi legati alla performance è stato affidato dalla stessa legge al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tra gli interventi normativi va segnalata anche la Legge 7 agosto 2015 n.124, c.d. Legge Madia, il decreto del Presidente della Repubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle P.A. ed il decreto legislativo di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

Il Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126 ha introdotto disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 23 giugno 2011 n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali, che sono andati ad influire sul ciclo di programmazione dell'ente locale riscrivendo l'articolo 170 del TUEL, relativo al documento Unico di Programmazione (DUP) e l'articolo 169 del TUEL, relativo al Piano Esecutivo di Gestione.

Quanto all'ambito interno, occorre considerare che l'anno 2015 è stato interessato dal termine del mandato elettorale del sindaco Salvatore De Meo, successivamente riconfermato nelle elezioni dello scorso 31 maggio 2015. Tutto ciò ha portato ad un certo rallentamento nell'attività amministrativa dell'Ente comunale, soprattutto nel periodo pre-elezioni e fino alla sua proclamazione e formazione del nuovo gruppo di governo.

La relazione è articolata per evidenziare in particolare i seguenti temi:

1. il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione;
2. l'anticorruzione, la trasparenza, il codice di comportamento e il sistema dei controlli interni;
3. le proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Di seguito la dettagliata descrizione di ciascun aspetto.

1 Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance predisposto ed implementato ai sensi del D. Lgs. 150/2009 è stato recepito dall'ente in apposito Regolamento adottato con Delibera di Giunta Municipale n.358 del 30.12.2010 e già adottato in sede di valutazione dall'esercizio 2011.

La valutazione della performance è riferita all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola (performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (performance individuale). Di seguito si fornisce una puntuale indicazione in merito a ciascun aspetto.

La raccolta delle informazioni è stata curata dal referente del Comune incaricato dei rapporti con il NTV (referente del Comune).

1.1 Performance organizzativa

Anche nel 2015, il Bilancio di previsione e la Relazione Previsionale e Programmatica hanno rappresentato i punti di partenza fondamentali nella definizione della performance organizzativa dei dirigenti e delle figure apicali.

Gli obiettivi di gestione sono stati inizialmente assegnati ai dirigenti con DGC n.90 del 03/03/2015 limitatamente al periodo di durata in carica dell'Amministrazione uscente, come già evidenziato nella premessa, e successivamente con DGC n.47 del 11/08/15 dopo la convalida dell'elezione del sindaco e dei consiglieri eletti a seguito delle votazioni del 31 maggio 2015.

Gli obiettivi deliberati in sede previsionale seppur finalizzati alla migliore coerenza con le priorità dell'Amministrazione e con gli obblighi imposti dalla norma in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, denotano talvolta una significatività non rilevante rispetto alle attese della popolazione del territorio.

Anche nel 2015 il NTV ha realizzato il monitoraggio infrannuale seppur avviato ad anno avanzato a causa dei tempi di organizzazione del nuovo ente locale di governo. La verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati è avvenuta secondo le modalità previste dal regolamento sulla base dei report dei dirigenti raccolti a cura del controllo di gestione: detti report hanno documentato il livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti con i PEG 2015 e l'andamento delle attività correnti in capo alle stesse strutture dirigenziali.

A tal proposito, occorre rilevare in particolare per quest'anno, una certa lentezza e difficoltà nel raccogliere e recepire dai dirigenti tale documentazione da parte del controllo di gestione che ha portato di conseguenza il NTV, ad operare la valutazione della performance organizzativa anno 2015 con un lieve ritardo rispetto agli anni pregressi e comunque sempre sulla base dei dati documentali acquisiti, puntualmente verificati sia mediante elementi documentali ulteriori forniti dai dirigenti stessi, sia mediante l'interlocuzione diretta con il Segretario Generale uscente, il dott.Floricchio ed il neo-Segretario Generale, nominato il 15/09/2015, dott.ssa Maciariello.

Gli obiettivi 2015 sono stati sostanzialmente raggiunti anche se con minore brillantezza degli anni passati. Il livello di informazione al NTV è stato pertanto sufficientemente adeguato anche se necessita di una maggiore puntualità.

1.2 Performance individuale

La performance individuale dei dirigenti/funzionari apicali ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del D.Lgs.

150/2009 e deliberato dall'Ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema, tra i quali le schede di valutazione delle performance organizzative.

Le schede di valutazione finali delle performance individuali, rilasciate dal NTV nella seduta del 20 luglio 2016, sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

La prestazione nel 2015 deve inoltre tenere in considerazione la carenza della dotazione organica se comparata con i parametri regionali dalla Relazione della Corte dei Conti al Parlamento sugli andamenti della finanza territoriale.

La valutazione ha evidenziato una maggiore differenziazione interna e specifici obiettivi di miglioramento.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo continuano a svolgere un ruolo attivo al fine di assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'applicazione del sistema da parte delle figure apicali nei confronti dei loro collaboratori è risultato sostanzialmente coerente con le modalità previste a regolamento.

Il contributo alla performance, individuale ed organizzativa, non sempre ha trovato riscontro in un puntuale sistema di monitoraggio e controllo.

Le tempistiche di misurazione devono essere presidiate più efficacemente anche attraverso una migliore infrastruttura di supporto che sembra attualmente soffrire di situazioni di "collo di bottiglia".

1.4 Utilizzo dei premi

In relazione all'utilizzo delle risorse deputate alla premialità, nello specifico degli importi premiali per la performance individuale delle figure apicali, anche per il 2015 il NTV ha dato disposizioni affinché ciò avvenisse secondo quanto previsto dalla Legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il risultato della valutazione per l'attribuzione del premio di produttività 2015, da pubblicare nell'apposita sezione del sito web, seppur orientato verso logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti attraverso l'utilizzo selettivo del sistema premiante, tiene comunque conto del "*sottodimensionamento*" del Comune di Fondi.

1.5 Benessere organizzativo

L'Ente, su disposizione del dirigente del Settore I, anche nel 2015 ma già da fine anno 2013, ha provveduto a realizzare un'indagine volta a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico provvedendo poi a

pubblicare i relativi dati sul sito istituzionale del Comune di Fondi, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

1.6 Pari opportunità

Considerato che l'Ente ha inteso orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative sia miranti alla valorizzazione di tutto il personale, sia volte alla condanna dei fenomeni vessatori di vario genere, ha adottato il "piano triennale delle Azioni positive in materia di pari opportunità" con deliberazione di Giunta Municipale n.255 del 04.07.2013 assicurandone la sua continuità e aggiornamento con Il Piano triennale 2016-2018 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.160 del 19/04/2016. Si vuole in tal modo dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente, per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali dei dipendenti tutti.

Sempre in tale ottica, con deliberazione di Giunta Municipale n. 401 del 14/10/2014, si è provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia e al fine di procedere all'attivazione dei lavori del C.U.G. e all'organizzazione del relativo ufficio, con deliberazione di Giunta Municipale n.229 del 22/05/2015 si è adottato il relativo Regolamento.

2 Anticorruzione, Trasparenza, Codice di Comportamento, Sistema dei Controlli Interni

In data 29/02/2016 il NTV dopo aver verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza in attuazione del D.Lgs 33/13, ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/01/2016 come da delibera ANAC n.43/2016, provvedendo alla sua successiva pubblicazione sul sito dell'Ente nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente".

Con decreto sindacale n.2 del 15/09/2015 è stato nominato il Segretario Comunale come responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art.43 del D.Lgs.33/2013.

L'Ente ha adottato, con deliberazione G.C. n.110 in data 29/09/2015, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) ed il connesso Programma della Trasparenza per il triennio 2015-2017 e una successiva Direttiva sul Piano prot.47642 del 12/11/2015.

Nel corso del 2015 c'è stato un avvicendamento sulla nomina del Segretario Comunale. Fino alla data del 14/09/2015 è stato in carica il dott. Francesco Loricchio dopodiché in data 15/09/2015 è stata nominata come Segretario Comunale la dott.ssa Avv. Anna Maciariello.

Il Codice di Comportamento, a seguito di processo di partecipazione a mezzo di pubblicazione sul sito internet dell'Ente, previo il parere positivo del NTV, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 443 del 17/12/2013.

Con riferimento al sistema dei controlli interni, con delibera del Consiglio Comunale n.73 del 21/12/2015 si è provveduto ad approvare il Regolamento di riassetto dei controlli interni del comune di Fondi allo scopo di adeguare il precedente Regolamento approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 08/01/2013 in ottemperanza al disposto dal D.L.174/2014 convertito con modificazione nella L.n.213 del 07/12/2012. In attuazione pertanto dell'art. 5 del regolamento dei controlli e dell'art.

Relazione annuale sul "Funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni" – Nucleo Tecnico di Valutazione

147bis TUEL le verifiche sono state attivate per tutto l'anno 2015 dal Segretario Generale dott.ssa Maciariello in base a quantità e metodologia di atti individuati all'interno del regolamento stesso, provvedendo a rilasciare in data 07/06/2016 specifica relazione delle risultanze emerse e ad inoltrarla al Sindaco, Assessori, Consiglieri, Dirigenti, all'Organo di Revisione Contabile e al NTV.

3 Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance gli scriventi ritengono opportuno proporre i seguenti miglioramenti affinché l'Ente possa proseguire nel corretto sviluppo del sistema ed in particolare:

- rafforzare la cura dello sviluppo organizzativo, della semplificazione dei processi e dello sviluppo di sinergie intersettoriali;
- migliorare l'attività di monitoraggio e rendicontazione delle attività correnti, progetti e relativi obiettivi correlati, avvalendosi anche di sistemi informatici adeguati all'evoluzione normativa;
- migliorare i "meccanismi operativi" dell'organizzazione anche garantendo la maggiore partecipazione alle riunioni di coordinamento, il maggior presidio della struttura ed una migliore definizione degli obiettivi e della valutazione dei risultati dei collaboratori;
- continuare a garantire l'esatto e puntuale adempimento nell'aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente;
- attivare azioni volte a migliorare il benessere organizzativo, sia a cura del servizio del personale che dei singoli dirigenti.

Il Nucleo Tecnico di Valutazione

dott. Pietro Bevilacqua



dott. Fernando De Rossi



d.ssa Adriana Grottola

