

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
DEL COMUNE DI VALENZA
[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]**

Finalità.

La Relazione l'OIIV è finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo così perseguito è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione.

Preliminarmente, merita sottolineare che in relazione al ciclo di performance 2016 l'Ente ha implementato un sistema di misurazione e valutazione indubbiamente più avanzato rispetto a quello utilizzato negli esercizi precedenti, con lo scopo di favorire la migliore determinazione del livello della *performance* effettivamente conseguita, che ha rappresentato un elemento di forte discontinuità.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione della performance organizzativa meritano preliminarmente di essere analizzati i profili evidenziati dalla deliberazione CIVIT-ANAC 4/2012, che impone di considerare i seguenti aspetti rispetto ai quali emergono i seguenti profili rilevanti:

- 1) definizione degli obiettivi: gli obiettivi della gestione si possono ritenere adeguatamente definiti mediante il ricorso ad appositi indicatori ponderati, anche se tale individuazione ha valenza esclusivamente annuale e non triennale;
- 2) indicatori di outcome: gli obiettivi individuati sono verificati mediante indicatori che in modo limitato fanno riferimento all'outcome, essendo in larga parte di natura temporale;
- 3) specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target: il legame sussistente tra tali elementi indicati è adeguato, considerando che il livello di conseguimento degli obiettivi discende dal livello di conseguimento dei target associati ad un indicatore di performance;
- 4) caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT: gli indicatori selezionati non corrispondono integralmente ai parametri individuati dall'autorità in vista della migliore efficacia del ciclo di programmazione anche se gli elementi che sono definiti consentono di raggiungere un'adeguata precisione;
- 5) rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori: la frequenza della rilevazione della performance deve essere sicuramente migliorata, tenendo conto del fatto che, nel corso del 2016, tale riscontro è avvenuto esclusivamente con periodicità annuale.

Complessivamente, è possibile affermare una buona coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance.

Deve essere sicuramente migliorato il livello di frequenza della rilevazione, nel corso di ciascun ciclo di performance, nonché il processo di acquisizione ed elaborazione delle informazioni, attraverso una più ampia e consolidata strutturazione dei sistemi informativi utilizzati allo scopo.

Performance individuale

Nel sistema attualmente implementato sussiste un evidente collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, tenendo soprattutto conto della circostanza che gli obiettivi individuali dei dirigenti corrispondono agli obiettivi organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è diversamente strutturato e composto per il personale dirigenziale e per il personale del comparto, avuto riguardo all'incidenza di diversi fattori e degli elementi presi effettivamente in considerazione per la misurazione.

Sicuramente, riprendendo le considerazioni in precedenza sviluppate, deve essere ampliato il livello di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno e deve essere migliorato e strutturato il processo di raccolta dei dati ai fini della misurazione attraverso un'integrazione progressiva del controllo di gestione.

Le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato, sono opportunamente differenziate tra dirigenti e personale non dirigenziale; l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione, è misurata attraverso l'utilizzo dello scarto quadratico medio.

Processo e infrastruttura di supporto

Rispetto al processo che ha caratterizzato il ciclo di programmazione e controllo, soprattutto in relazione ai soggetti coinvolti, è auspicabile un maggiore presidio da parte del controllo di gestione e una maggiore/migliore attività di negoziazione tra i diversi ruoli presenti all'interno dell'ente, anche per giungere alla fissazione di target più coerenti con l'assetto operativo dell'Ente.

Ampliamente migliorabile è poi la fase di raccolta delle informazioni necessarie e di predisposizione della relazione sulla performance, anche dal punto di vista della reportistica, dei livelli di aggregazione e dell'analisi degli scostamenti registrati, anche nella prospettiva degli interventi sul successivo ciclo di programmazione.

Analoga considerazione può essere svolta avuto riguardo al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, da strutturare adeguatamente anche per assicurare una crescente affidabilità delle informazioni trattate.

Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

La fase della programmazione è avvenuta in corrispondenza con l'attività di formazione del documento del bilancio di previsione, anche per assicurare il rispetto del termine per la predisposizione del PEG.

In aggiunta va segnalato che le schede di programmazione degli obiettivi riportano l'indicazione dei riferimenti delle articolazioni della contabilità finanziaria, proprio al fine di garantire il descritto collegamento.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta è sicuramente da rilevare l'integrazione tra il sistema di programmazione e controllo ed il sistema anticorruzione e trasparenza, dal momento che nel contesto dei risultati attesi sono riportati alcuni obiettivi che fanno riferimento al secondo ambito, in coerenza con quanto richiesto dal D.Lgs. 97/2016.

Non si presentano, invece, del tutto adeguate le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione rispetto alla pianificazione e controllo strategico ed al controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori), che impongono uno sviluppo in prospettiva.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

In vista del rilascio della relazione sulla performance, l'OIV ha proceduto ad un riscontro su base campionaria degli elementi e delle informazioni che compongono la relazione, avuto particolare riguardo ai parametri che consentono la determinazione del livello di conseguimento dei target attesi e dei relativi obiettivi.

In particolare, si è proceduto all'individuazione degli elementi da verificare ed al riscontro puntuale degli esiti ottenuti, che sono stati conservati nell'ambito delle carte di lavoro dell'organismo indipendente di valutazione.

Riguardo all'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV ha effettuato il riscontro tra gli oneri di pubblicazione vigenti e l'effettiva presenza della relativa documentazione sul sito istituzionale, nella Sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile conclusivamente richiamare e specificare gli ambiti del sistema di misurazione che meritano uno sviluppo ed un'implementazione e che possono essere individuati nei seguenti:

- correlazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa, mediante una migliore definizione degli obiettivi strategici sui quali incardinare la programmazione operativa, tenuto anche conto dei nuovi strumenti recati dall'armonizzazione contabile;
- definizione degli indicatori, mediante la crescente attenzione all'outcome e l'individuazione di parametri maggiormente coerenti con i risultati attesi di cui misurare il livello di conseguimento;

- sistema informatico/informativo, mediante lo sviluppo di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo della gestione;
- processo programmatico, mediante l'attivazione di un'effettiva interazione tra i diversi ruoli nell'ambito della fase di programmazione della gestione.

Genova, 5 maggio 2017

F.to Marco Rossi