

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del
sistema della valutazione, della trasparenza e
dell'integrità dei controlli interni**

Anno 2020

L'Organismo indipendente di valutazione della performance

Dott. Marco Bertocchi



Organismo indipendente di valutazione della performance

Comune di Somma Lombardo

Di seguito si presenta la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2020.

1.- Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano Performance;
- Relazione sulla Performance.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale dell'ente.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2020 sono state le seguenti:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) definizione della performance attesa dei principali servizi erogati da ogni Settore;
- c) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- e) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- g) applicazione dei sistemi premianti.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente attraverso gli strumenti del ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

Tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020 è stato avviato l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, al fine di garantire un pieno recepimento delle modifiche al D.Lgs. 150/09 introdotte con il D.Lgs. 74/17 (c.d. "Decreto Madia"), di garantire una maggiore organicità complessiva del sistema e di introdurre alcune innovazioni nelle metodologie adottate per la valutazione della performance organizzativa ed individuale. L'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance si fonda sui seguenti principi:

1. Valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei diversi soggetti (Segretario, Dirigente, titolari di PO e dipendenti) secondo una metodologia integrata;
2. Rilevanza del processo di valutazione, che si basa su:
 - a. definizione e comunicazione *ex ante*, al valutato, della performance attesa in termini di obiettivi assegnati e comportamenti organizzativi attesi, (colloquio e scheda di valutazione *ex ante*);
 - b. monitoraggio intermedio e possibilità di variazione degli obiettivi assegnati, qualora l'evoluzione del contesto in cui opera l'ente lo renda necessario;
 - c. valutazione *ex post*, mediante consegna della scheda di valutazione e colloquio finale con il valutato;
3. Performance organizzativa misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:
 - a. *Performance dell'ente nel suo complesso*. Tale ambito viene presidiato tramite la selezione, la misurazione e la valutazione di appositi indicatori relativi a:
 - i. grado di attuazione del PEG-PP, inteso come media del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG-PP e della performance dei processi, rilevati in

Organismo indipendente di valutazione della performance

Comune di Somma Lombardo

- occasione della validazione della Relazione sulla performance. Al fine di tale valutazione, l'OIVP tiene conto anche degli esiti delle analisi di soddisfazione dell'utenza eventualmente realizzate dall'ente;
- ii. salute dell'amministrazione, mediante indicatori sulla situazione economico finanziaria ed organizzativa e indicatori sul grado di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - b. *performance della singola unità organizzativa*. Tale ambito viene presidiato tramite la selezione, la misurazione e la valutazione di appositi indicatori relativi a:
 - i. grado di attuazione del PEG-PP assegnato all'Unità Organizzativa (U.O.), inteso come media del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PP e della performance dei servizi erogati dall'U.O., rilevati in occasione della validazione della relazione sulla performance. Al fine di tale valutazione, il Nucleo tiene conto anche degli esiti delle analisi di soddisfazione dell'utenza eventualmente realizzate per i processi gestiti dall'unità organizzativa;
 - ii. salute dell'unità organizzativa, mediante indicatori sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale e indicatori sul grado di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza inerenti all'unità organizzativa;
4. Performance individuale del Segretario e dei titolari di posizione organizzativa misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:
 - a. performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b. obiettivi individuali;
 - c. comportamenti organizzativi;
 5. Performance individuale del personale che non ricopre i ruoli di dirigente o di titolare di posizione organizzativa (personale), misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:
 - a. contributo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali (capacità);
 - b. comportamenti organizzativi.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della performance è stato concluso, ed ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti. Si veda a questo proposito la apposita sezione Performance e Dati sui Premi di Amministrazione Trasparente.

I punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi e delle performance dei servizi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- intervento attivo degli attori politico tecnici nel percorso di definizione degli obiettivi.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- necessità di aggiornare il sistema di misurazione e valutazione vigente, anche al fine di garantire una sua maggiore organicità;
- opportunità di definire una disciplina specifica per la valutazione del personale (in particolare, responsabili apicali), che opera sui servizi in convenzione;
- necessità di anticipare le tempistiche di definizione ed approvazione del PEG-Piano performance;
- necessità anticipare le tempistiche di chiusura del ciclo di valutazione della performance individuale.

2.- Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2020, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'attraverso apposito monitoraggio sullo stato

Organismo indipendente di valutazione della performance

Comune di Somma Lombardo

dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un format di supporto sulla base di quanto previsto dalla Del. 213/2020 ANAC.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

3.- Integrità dei controlli interni

Il nucleo di valutazione delle performance prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Il Nucleo di valutazione delle performance utilizza gli eventuali rilievi forniti dai controlli successivi di regolarità nell'ambito del sistema di valutazione, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei responsabili apicali dell'ente.

Si rileva la necessità di perseguire la riorganizzazione e il potenziamento dell'unità di controllo di gestione, quale punto di riferimento per l'intero sistema dei controlli interni, ripristinando il sistema di reporting trimestrale e garantendo una maggiore tempestività nella produzione del referto annuale.

Il Nucleo di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente.