

# **N.T.V. MONOCRATICO**

## **Comune di Torgiano**

### **RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

**ANNO 2015**

Premessa:

La presente Relazione è redatta dal NTV monocratico del Comune di Torgiano in conformità con quanto previsto dal Regolamento approvato dalla G.C. con atto n. 79 del 01/07/2015 che individua, tra i compiti dell'Organismo di valutazione della Performance, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

La relazione si articola nei seguenti punti:

1. Adozione del piano triennale ed annuale della performance/PEG;
2. Relazione/Report di gestione anno 2015;
3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
4. Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015/2017,
5. Regolamento sul sistema dei controlli interni l. 213/2012;
6. Pari opportunità/ benessere organizzativo;
7. Implementazione delle iniziative per valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione.
8. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance..

Nello svolgimento della propria attività il NTV si è avvalso del Responsabile dell'Area Affari generali, la presente relazione è accompagnata da allegati che costituiscono parte integrante della stessa.

#### **1. PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D. Lgs. 150/2009, nel corso dell'anno 2015 ha avuto avvio con l'approvazione della delibera della G.C. n. 149 del 20/10/2015 successivamente modificata con delibera della G.C. n. 181/2015 in coerenza con i seguenti documenti:

- a) Relazione Previsionale e Programmatica 2015/2017 e Bilancio annuale 2015 e Pluriennale 2015/2017 approvati con delibera del C.C. n. 26 del 29/07/2015;

b) PEG parte contabile approvato con delibera della G.C. n. 125 del 16/09/2015, documento che si pone come supporto di pianificazione e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

La coerenza tra i vari documenti di programmazione e gestione è avvenuta attraverso il seguente percorso operativo:

- Gli obiettivi espressi in termini di progetti ed interventi nel Programma di Mandato sono stati trasferiti nella Relazione Previsionale e Programmatica (triennale);
- Gli obiettivi di cui sopra sono stati ulteriormente disaggregati nel Piano Performance /PDO (annuale).

Il monitoraggio definitivo è stato compiuto dal NTV monocratico che ha rimesso propria relazione al Sindaco ed alla Giunta Comunale, per la definizione degli atti di specifica competenza.

## **2. RELAZIONE/REPORT GESTIONE ANNO 2015**

La G.C. ha approvato la Relazione/Report gestione 2015 con atto n. 89 del 01/06/2017, tale documento conclusivo ha focalizzato i risultati realizzati dall'amministrazione comunale sulla base degli obiettivi predeterminati con le delibere di G.C. 149/2015 e n. 181/2015.

Nella Relazione/Report di gestione anno 2015 è stata recepita, con modifiche, la proposta di valutazione degli incaricati di P.O. che il NTV monocratico ha trasmesso con nota prto.5268 del 31/05/2017.

## **3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 257 del 29/12/2010. Il nuovo sistema di valutazione ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che di tutto il restante personale, a tal fine è stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo quantitativo e qualitativo differenziato, la performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte del NTV sono stati i seguenti:

a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali negoziati con le singole posizioni organizzative;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance organizzativa, (art. 8 del decreto legislativo n.150/2009), si rileva che nulla è stato esplicitamente disciplinato, in considerazione del fatto che lo stesso articolo risulta tra quelli citati dall'art. 16 comma 2 quali norme da recepire negli specifici ordinamenti a livello di principio.

#### **4.PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015/2017**

Con delibera della Giunta Comunale n. 171 del 30/12/2014 è stato adottato per la prima volta, in adempimento di quanto disposto al riguardo dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, il Piano triennale della prevenzione della corruzione 2015/2017 con allegati il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Codice di comportamento, il regolamento comunale per il conferimento di incarichi esterni ai dipendenti comunali.

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 28/02/2013, è stato individuato il Responsabile della prevenzione della corruzione nella persona del Segretario comunale *pro tempore*, con decreto del Sindaco n.4 del 15.01.2015 è stato individuato il Segretario pro-tempore responsabile della trasparenza con il compito di aggiornare annualmente il Piano triennale della Trasparenza attualmente allegato del Piano triennale di Prevenzione della corruzione.

#### **5.REGOLAMENTO SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI L. 213/2012**

Tenuto conto che l'art 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n. 213 ha sostituito l'art 147 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni, il Comune di Torgiano ha provveduto ad adeguare i propri strumenti operativi attraverso l'approvazione, con delibera del Consiglio comunale n. 4 del 17/01/2013, del regolamento sul sistema dei controlli interni ex L. 213/2012, successivamente modificato con delibera del C.C. n. 69 del 27/11/2014.

Il NTV rileva che non risultano pubblicati nel sito amministrazione trasparente, nella sezione controlli e rilievi sull'amministrazione ai sensi delle novità introdotte dal D. Lgs. 97/2016, gli esiti dei controlli effettuati.

#### **6. PARI OPPORTUNITÀ/ BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il Comune di Torgiano con delibera della Giunta comunale n. 70 del 01/07/2015 ha approvato il Piano triennale di azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006 per il periodo 2015/2017, in aggiornamento di analogo atto già approvato con delibera di Giunta comunale n. 83 del 14/05/2012 completo del parere favorevole della Consigliera di parità della Provincia di Perugia valevole per il triennio 2012/2013/2014.

Si ricorda che, come previsto dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità datata 04/03/2011, i Piani triennali delle azioni positive rientrano nell'attività propositiva e consultiva assegnate al Comitato Unico di Garanzia.

Non risulta agli atti del NTV monocratico, un'attività di monitoraggio sul benessere organizzativo, se ne suggerisce la realizzazione.

## **7. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il NTV monocratico ha verificato che il sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale è stato condiviso con le Organizzazioni sindacali competenti, le quali hanno apprezzato l'attività di trasparenza dell'Ente e verificato che lo stesso risultava in linea con i principi del nuovo Decreto legislativo sul pubblico impiego.

Il NTV suggerisce di promuovere un'indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione delle performance da parte di tutto il personale al fine di valutare il grado di recepimento del nuovo sistema ed analizzare eventuali ipotesi di modifica ed integrazione.

## **8. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.**

L'Amministrazione comunale di Torgiano ha recepito le nuove disposizioni normative attraverso l'adattamento dei documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal legislatore; tutto ciò anche in coerenza con quanto suggerito dalla Commissione Anci, deputata dal Protocollo stipulato tra Anci e Presidenza del Consiglio dei Ministri, a supportare gli enti locali in tale fase delicata di adeguamento dei propri ordinamenti ai principi ispiratori della riforma del pubblico impiego.

In una prospettiva di miglioramento continuo, il NTV monocratico, raccomanda di tendere costantemente verso l'individuazione e la formulazione di obiettivi qualificati, significativi, non ripetitivi, di immediata e rilevante utilità per gli utenti e per l'Amministrazione medesima. Adeguata attenzione andrà posta anche nella fase di redazione degli obiettivi, con descrizione sintetica ma chiara della finalità, articolazione in azioni e apposizione della tempistica relativa, individuazione degli indicatori utili a monitorare la realizzazione dell'obiettivo (o l'eventuale grado di realizzazione).

Il NTV monocratico ritiene di dover richiamare l'attenzione anche riguardo alla fase di rendicontazione degli obiettivi, per la quale andrebbe valutata la predisposizione di un modello omogeneo per tutte le aree, cosicché, in maniera puntuale ed univoca, si dia conto, con data certa e sottoscrizioni autografe

unitamente alle necessarie allegazioni documentali, di quanto posto in essere e dei risultati effettivamente conseguiti.

Infine, si ritiene utile sollecitare una riflessione sull'opportunità di sottoporre gli obiettivi all'esame del NTV monocratico prima dell'adozione in Giunta, così da poter recepire subito i suggerimenti di eventuali correttivi, qualora se ne ravvisasse l'indicazione e previo confronto con i Soggetti proponenti.

Tutto ciò, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della *performance* organizzativa dell'Ente.

**Torgiano, 20/06/2017**

IL NTV MONOCRATICO

Dott.ssa Daniela RAICHINI \_\_\_\_\_