



COMUNE DI SAN SALVATORE TELESINO – Provincia di Benevento

Relazione Nucleo di Valutazione

(D. Lgs. nr. 150/2009 art. 14, comma 4, lettera a)

Cod. RELNV-APR

Data: 16/04/2018

Sommario: Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, redatta ai sensi dell' art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.

Redatta e controllata

Dott.ssa Maria Pia PAPA (Nucleo di Valutazione)

1 PRESENTAZIONE E INDICE

1.1 PRESENTAZIONE

Questo documento rappresenta la Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente, predisposta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.

Per la stesura della presente Relazione, il Nucleo di Valutazione ha seguito le Linee Guida indicate dalla *Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche* (ex-CIVIT) con Delibere n. 4 del 07/03/2012 e n. 23 del 16 aprile 2013.

La redazione del presente documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato del Nucleo di Valutazione è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La presente relazione viene pubblicata in formato aperto o elaborabile sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

1.2 SCOPO

Lo scopo della Relazione è quello di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance e 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 dell'Amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'A.N.AC., tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

1.3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Riferimento	Descrizione
Relazione del RPC	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro gennaio 2018
Piano Performance 2017-2019	Piano della Performance 2017-2019, approvato con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017
SST-SMIVAP	D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017 di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottato con D.G.C. nr.184 del 30/12/2016
PTPC 2017-2019	L. 190/2012 e D. Lgs n. 33/2013 – Piano per la Prevenzione della corruzione (PTPC) 2017-2019 e Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità triennio 2017 – 2019 adottato con Deliberazione di G.C. n. 6 del 31/01/2017
Relazione del RPC	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 16/01/2017
DUP 2017-2019	Documento Unico di Programmazione – Bilancio di Previsione 2017-2019
Codice di comportamento	Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, approvato con D.G.C. nr. 11 del 16/02/2016
Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 10/06/2013	Presentazione delle linee programmatiche di mandato – discussione e approvazione (artt. 46 e 47 del T.U. 267/2000 e art. 21 Statuto Comunale)
Deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 01/03/2013	Approvazione Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni
DEL_CIVIT_4/2012	Delibere CIVIT n. 4 del 07/03/2012 e n. 23 del 16 aprile 2013

1.4 INDICE

1	PRESENTAZIONE E INDICE	2
1.1	PRESENTAZIONE	2
1.2	SCOPO.....	2
1.3	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	3
1.4	INDICE	4
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	5
2.1	<i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA.....	5
2.1.1	Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	6
2.1.2	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	6
2.1.3	Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	6
2.2	<i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	7
2.2.1	Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	8
2.2.2	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	9
2.2.3	Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	9
2.3	PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	10
2.3.1	Fasi	10
2.3.2	Attori.....	11
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	12
2.5	UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	13
3	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	13
3.1	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO.....	13
3.2	IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	13
3.3	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO	13
3.4	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	14
4	DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	14
5	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	14
6	DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	15
7	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	15

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Comune di San Salvatore Telesino ha avviato il processo di adeguamento al D. Lgs. 150/2009 nell'ultima parte dell'anno 2016, con la nomina del "*Nucleo di Valutazione*", in forma monocratica (Decreto Sindacale nr. 2 del 29/11/2016 – prot. 9338).

Il Nucleo di Valutazione ha accompagnato fin da subito il processo attraverso il proprio supporto programmatico e metodologico. In tal modo, dopo aver predisposto ed avviato un piano di lavoro per la gestione del ciclo della performance, ha predisposto il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, approvato con Delibera di Giunta Comunale nr. 184 del 30/12/2016 e pubblicato sul sito comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Quindi l'Amministrazione comunale di San Salvatore Telesino, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, con il Segretario Comunale e con i responsabili di attività gestionali, ha condotto l'attività di studio e definizione del **Piano della Performance**, individuando chiari obiettivi strategici ed indicatori misurabili e concreti. Il primo piano della performance è stato approvato con la D.G.C. n. 185 del 30/12/2016.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dalla fine dell'anno 2016 e per tutto il 2017 è stato profuso un impegno notevole nell'introdurre e condividere all'interno dell'Ente un **Sistema di Misurazione e Valutazione** che sia basato sul concetto di **performance**, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici.

Si ritiene che nel Comune tutti debbano comprendere che

- ✓ occorre passare da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica;
- ✓ conseguentemente, la misurazione della performance deve essere orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione e della rendicontazione.

Il Comune di San Salvatore Telesino ha avviato un percorso di pianificazione e controllo in cui sussiste una stretta connessione tra tutti i documenti programmatici dell'Ente, consentendo così lo sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione della Performance in coerenza con i principi del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009.

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017 è stato approvato il Piano triennale della Performance 2017-2019, successivamente al ciclo finanziario del bilancio preventivo triennale ed annuale.

Il Nucleo di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali (anche detti di mantenimento), degli indicatori e dei target.

Sono state poste le basi per una corretta definizione degli obiettivi strategici supportando lo sviluppo di un processo di analisi del contesto esterno, con l'obiettivo di favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini. Ciò al fine di favorire un continuo progresso dei processi di definizione dei piani triennali ed annuali della performance.

Per quanto riguarda gli obiettivi di mantenimento, sono stati individuati precisi indicatori da tenere sotto controllo negli anni, distinti per aree organizzative.

Quindi, sono stati definiti gli obiettivi strategici analizzando anche il contesto esterno, favorendo, così, l'individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini. Ciò al fine di favorire un continuo progresso dei processi di definizione dei piani triennali ed annuali della performance.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dove viene posta maggiore attenzione sulla valutazione della performance organizzativa dell'Ente e, quindi, sulla necessità di avviare un percorso finalizzato alla raccolta e valorizzazione dei dati e delle informazioni sui livelli di qualità percepiti dal cittadino. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente". In esso sono individuati anche chiari obiettivi ed indicatori di mantenimento in linea con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di valutazione predisposto è orientato all'adozione di metodologie di misurazioni quanti/qualitative, attraverso il ricorso ad appositi indicatori finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di ciò che l'amministrazione si era prefissata e alla misurazione

dell'impatto che il risultato ottenuto ha indotto sul territorio e sulle dinamiche comportamentali dei cittadini.

In particolare, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stata introdotta la valutazione non gerarchica che permette al valutato di verificare due aspetti fondamentali della performance organizzativa:

1. il grado di conoscenza e di soddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi comunali;
2. la percezione e le attese dei propri collaboratori interni in riferimento alle prestazioni e ai comportamenti avuti.

Questo tipo di valutazione sarà realizzato

- nel primo caso, mediante la somministrazione periodica (almeno una volta ogni tre anni) ad un campione di cittadini di questionari volti a rilevare la conoscenza dei servizi comunali loro offerti e la percezione che essi hanno dei servizi stessi (indagine sulla soddisfazione dei cittadini o "citizen satisfaction");
- nel secondo caso, mediante la somministrazione al personale dipendente comunale di questionari volti a rilevare il livello di benessere o di clima organizzativo (indagini sul benessere organizzativo).

Essa ha lo scopo di fornire al soggetto valutato elementi utili per la redazione di un proprio piano di miglioramento delle prestazioni sia in riferimento alla gestione del personale interno sia nei confronti della performance organizzativa complessiva dell'Ente.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Misurazione e Valutazione della Performance individuale è stata impostata per contemperare le seguenti esigenze:

- ✓ **valorizzare le capacità dei Responsabili di attività gestionali**, adottando come criteri di valutazione la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategicamente prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria nonché il possesso delle competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono affidate;
- ✓ **valorizzare la professionalità dei dipendenti**, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo;
- ✓ **migliorare la partecipazione del valutato nel processo valutativo**, prevedendo momenti di confronto e ricorrendo allo strumento dell'auto-valutazione;
- ✓ **garantire la trasparenza di metodi e risultati**, prevedendo la pubblicazione dei risultati e della valutazione sul sito web del Comune, nell'apposita sezione "Trasparenza valutazione merito";

- ✓ integrare la metodologia di valutazione dei responsabili di attività gestionali con il sistema di valutazione della complessiva performance dell'Ente, collegando il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e di gruppo ad una quota variabile di retribuzione di risultato;

Il sistema di valutazione prevede in sintesi il recepimento delle seguenti novità:

- ✓ impostare una nuova forma di auto-valutazione dei responsabili di attività gestionali;
- ✓ introdurre forme di valutazione non gerarchica;
- ✓ prevedere il coinvolgimento dei cittadini/utenti;
- ✓ rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance, utilizzando i sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito (premiabilità selettiva).

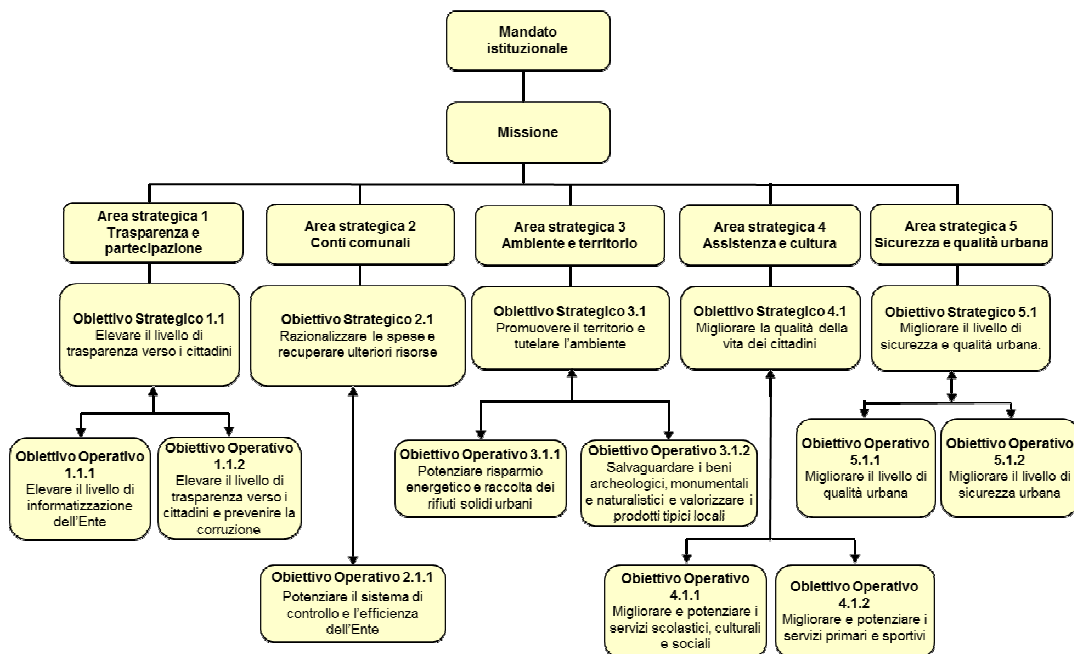
2.2.1 Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi assegnati sono stati classificati nelle seguenti tre tipologie:

- ✓ Obiettivi di mantenimento
- ✓ Obiettivi strategici – operativi
- ✓ Fattori comportamentali – professionali

Per ognuna delle tre tipologie, sono stati definiti chiari ed espliciti indicatori e target, molto ben specificati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I fattori comportamentali sono stati differenziati per i responsabili di attività gestionali e per il personale dipendente.

Una attenzione particolare è stata posta nel mettere in relazione gli obiettivi strategici con quelli operativi. Essi fanno riferimento all'albero della performance rappresentato come segue:



La definizione di obiettivi, indicatori e target è stata condivisa a tutti i livelli, in particolare dall'Organo politico, dai responsabili di attività gestionali e dai loro collaboratori ed è stata resa esplicita nel Piano della Performance 2017-2019, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 92 del 06/11/2017 e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale del Comune.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Nella prima parte dell'anno 2017 è stata effettuata la fase di misurazione della performance individuale relativa agli obiettivi raggiunti nel 2016.

La valutazione della performance individuale viene svolta annualmente attraverso l'uso di:

- schede per la valutazione del personale dipendente
- schede per la valutazione dei responsabili di attività gestionali
- schede di autovalutazione del personale dipendente
- schede di autovalutazione dei responsabili di attività gestionali

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione delle performance individuale è basata sulle seguenti:

- ✓ valutazione gerarchica
- ✓ autovalutazione
- ✓ valutazione non gerarchica

Valutazione gerarchica

La valutazione gerarchica è effettuata dal Segretario Comunale per i responsabili di attività gestionali e, da questi ultimi per gli altri dipendenti. In mancanza di responsabile di attività gestionale la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale.

Essa permette, attraverso l'osservazione diretta da parte del superiore, di valutare i comportamenti perseguiti nel periodo considerato.

E' indirizzata all'individuazione delle criticità sulle quali il valutato dovrà porre attenzione nel periodo successivo, in una logica di sviluppo.

Auto-valutazione

L'auto-valutazione è finalizzata a verificare la percezione del valutato in riferimento ai propri margini di miglioramento delle competenze e dei comportamenti organizzativi; è, infatti, estremamente utile avere consapevolezza di quali fattori vadano corretti per avviare un efficace processo di miglioramento e di sviluppo professionale.

Oltre all'aspetto sui comportamenti organizzativi nell'attività di auto-valutazione possono essere osservati alcuni aspetti concernenti il raggiungimento degli obiettivi, in riferimento, ad esempio, alle principali cause di scostamento tra previsioni e risultato o alle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi.

Valutazione non gerarchica

La valutazione non gerarchica, già descritta precedentemente, permette al valutato di verificare la percezione e le attese dei propri collaboratori in riferimento alle prestazioni e ai comportamenti avuti e dei cittadini in riferimento ai servizi erogati.

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

2.3.1 Fasi

Il processo di valutazione della performance è stato articolato in tre distinte fasi:

1. La fase iniziale di comunicazione e confronto
2. La fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
3. La fase finale di valutazione della performance

La **fase iniziale di comunicazione e confronto** con il valutato è stata effettuata a inizio anno.

Ai valutati sono stati assegnati gli obiettivi, desunti dal Piano della Performance, e sono stati comunicati i comportamenti attesi per l'anno di riferimento.

E' stato questo un momento fondamentale che ha permesso di rendere chiari ai soggetti coinvolti l'avvio del processo valutativo e gli elementi di valutazione.

La **fase intermedia** ha riguardato il momento del confronto tra valutato e valutatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sull'andamento complessivo dell'attività ordinaria e sull'individuazione delle eventuali azioni correttive da apportare.

Oltre al confronto sugli obiettivi, questa fase ha rappresentato un momento di verifica dell'andamento complessivo della performance del valutato, con riferimento alle specifiche capacità su cui è stata espressa la valutazione.

La **fase finale di valutazione della performance** è stata così articolata:

- ✓ per la valutazione dei risultati il valutatore ha preso atto dei dati venuti fuori dalla fase di misurazione degli obiettivi raggiunti;
- ✓ per la valutazione dei fattori comportamentali il soggetto valutatore si è espresso tenendo conto di quanto emerso nel colloquio di valutazione intermedio, dei risultati dell'auto-valutazione, delle informazioni assunte dagli attori coinvolti nel processo valutativo e dell'osservazione diretta.

La valutazione di fine periodo si è conclusa con il colloquio, durante il quale il valutatore si è confrontato con il valutato e ha provveduto alla consegna della scheda contenente gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito.

2.3.2 Attori

Il sistema di valutazione della performance è basato su un percorso che consente di effettuare una valutazione finale risultante da una pluralità di informazioni e valutazioni resi da soggetti diversi.

Gli attori coinvolti nel percorso di valutazione sono differenziati, a seconda del soggetto valutato, come schematizzato nelle tabelle seguenti:

Valutazione dei responsabili di attività gestionali

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Sindaco		X	
Nucleo di Valutazione	X	X	
Segretario Comunale	X		
Responsabili di attività gestionali			X
Dipendenti		X	
Utenti finali		X	

Valutazione dei dipendenti

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Nucleo di Valutazione	X	X	
Segretario Comunale	X	X	
Responsabili di attività gestionali	X		
Dipendenti cat. A, B, C e D			X

In particolare:

Il **Nucleo di Valutazione** rappresenta l'attore scientifico-tecnico della valutazione che interviene sia nella fase iniziale di validazione degli obiettivi e delle risorse assegnate ai responsabili sia nella fase di verifica del raggiungimento degli stessi.

Il **Segretario Comunale** partecipa al processo come colui che assegna gli obiettivi approvando il Piano della Performance e a cui compete la valutazione della performance individuale dei responsabili di attività gestionali, unitamente al Nucleo di Valutazione.

In particolare la valutazione del Segretario Comunale, anche in qualità di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza, viene effettuata dal Sindaco.

I responsabili di attività gestionali esprimono un'auto-valutazione con riferimento al comportamento avuto ed eventualmente anche sull'andamento del servizio e sugli obiettivi conseguiti.

Gli utenti finali dei servizi gestiti vengono coinvolti con analisi periodiche di customer satisfaction.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La metodologia di valutazione prevede l'utilizzo di vari strumenti che concorrono alla valutazione finale delle performance individuali.

Il Report

Il report scaturisce da una attività di monitoraggio che avviene attraverso l'utilizzo di appositi strumenti che mettono il valutatore in condizione di raccogliere tutte le informazioni necessarie a formulare la valutazione; il monitoraggio avviene a ciascun livello dell'organizzazione, e riguarda l'andamento delle attività in relazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, programmati nel Piano della Performance.

La rilevazione del grado di raggiungimento degli indicatori di performance rappresenta il dato per il calcolo del conseguimento dei risultati.

La verifica e il monitoraggio in merito allo stato di attuazione vengono effettuati ogni sei mesi.

La scheda di valutazione

La scheda di valutazione riassume gli elementi del sistema di valutazione.

Essa riporta le seguenti informazioni:

- ✓ dati identificativi del valutato e del valutatore;
- ✓ risultati conseguiti, desunti dal report di cui al punto precedente;
- ✓ competenze e/o comportamenti organizzativi individuati come oggetto di valutazione;
- ✓ altre informazioni utili.

Il punteggio espresso nella scheda rappresenta la valutazione finale della performance individuale e costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato o della produttività.

La scheda, predisposta in ogni sua parte e sottoscritta sia dal valutato che dal valutatore, viene consegnata alla fine del periodo di valutazione.

2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2017 è stata svolta la misurazione e valutazione relativa all'anno 2016, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati e dei criteri stabiliti nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance***. I risultati della valutazione sono stati recepiti nella Relazione sulla Performance che l'Amministrazione ha approvato in data 21/07/2017 con D.G.C. nr. 66 e che è stata validata dal Nucleo di valutazione entro il 15 settembre 2017.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs. N. 150/2009, ha compilato una graduatoria delle valutazioni, in attuazione dell' art. 19, comma 1 del Decreto stesso. I suddetti risultati sono stati di riferimento per l'erogazione dei premi collegati alla performance 2016. I premi erogati sono quelli stabiliti sul fondo contrattazione decentrata per l'anno 2016.

3 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

3.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO

E' stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. L'amministrazione comunale intende rafforzare il livello di integrazione.

3.2 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha verificato che il Comune di San Salvatore Telesino ha adottato il ***"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019"***, con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 6 del 31.01.2017 e ha poi provveduto alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione ***"Amministrazione trasparente"***.

Ha inoltre verificato, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione sono coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1., comma 8bis, Legge 190/2012).

Ha verificato i contenuti della **relazione** di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

3.3 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

Il Nucleo di Valutazione ha verificato che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed i controlli esistenti. In particolare, il Comune intende migliorare all'interno dell'Ufficio finanza, contabilità e bilancio il sistema di analisi e

verifica della correttezza dei dati elaborati dal software di contabilità, che dovrà consentire di disporre di dati accurati e tempestivi ai fini della consuntivazione degli indicatori.

3.4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha verificato che il Comune di San Salvatore Telesino ha adottato il proprio **“Programma triennale della Trasparenza e dell’Integrità 2017-2019”**, quale sezione del **“Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019”** ed ha regolarmente provveduto alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione **“Amministrazione trasparente”**.

Il Responsabile per la trasparenza è il Segretario Comunale che svolge, con la collaborazione del personale comunale, il lavoro di pubblicazione dei dati, nel rispetto del D. Lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D. Lgs. Nr. 97 del 25/05/2016 e delle modalità stabilite dalla delibera CIVIT nr. 50/2013 e dalla Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Sul sito istituzionale del Comune, nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, è pubblicata l’attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2017, prevista dalla delibera ANAC n. 236/ 2017.

Il Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto sindacale nr. 2 del 29 novembre 2016, monitora costantemente lo stato di attuazione del programma, tenendo sotto controllo la pubblicazione dei dati d’interesse nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, facendo periodicamente dei controlli a campione e svolgendo continue attività di impulso e promozione della cultura della trasparenza, generalmente sottovalutata.

Nel corso del 2018 occorre migliorare, in termini di modalità e formato di pubblicazione dei dati, nonché riguardo alla completezza dei dati ed al loro tempestivo aggiornamento.

4 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Si premette che le ridotte dimensioni dell’Ente hanno fortemente caratterizzato, negli anni passati, le modalità operative che quindi erano debolmente formalizzate e coinvolgevano in maniera diretta e ampiamente informale i dipendenti.

Pertanto, l’introduzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, all’interno della realtà comunale ha richiesto e ancora esige notevoli sforzi tesi al miglioramento del processo.

La definizione degli standard di qualità rappresenta un altro degli obiettivi importanti da perseguire.

5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Occorre precisare che il processo di individuazione, di comunicazione e di definizione delle modalità atte a rapportarsi con gli stakeholder (portatori d’interesse) e a coinvolgerli è solo iniziata. Esistono notevoli possibilità di approfondimento che vanno analizzate e attivate.

Su questo fronte, occorre creare in maniera sempre più adeguata un contesto che faciliti i rapporti.

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Le modalità di monitoraggio del Nucleo di Valutazione sono:

- ✓ incontri periodici, con cadenza mensile, durante tutte le fasi del ciclo di gestione della performance;
- ✓ rilevazioni sugli obblighi di trasparenza;
- ✓ monitoraggio raggiungimento obiettivi;
- ✓ relazione annuale sul sistema di valutazione;
- ✓ attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione (Attestazioni).

7 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Tenendo conto di quanto precisato in precedenza, il Nucleo di Valutazione conferma il sistema impostato e propone un coinvolgimento ed una condivisione sempre maggiore di tutti i soggetti interessati, sia interni sia esterni all'Amministrazione, nel processo di valutazione della performance organizzativa, anche attraverso indagini sulla soddisfazione dei cittadini/utenti dei servizi.

Propone, inoltre, di migliorare le capacità di programmazione e di valutazione, nonché di promuovere attività di formazione e promozione, rendendo sempre più realistici ed operativi principi come la trasparenza, l'integrità e la produttività.