

Frascati 19/05/2017

COMUNE DI FRASCATI

Cat. 1 Classe 11

Arrivo

Prot. N° 0026727 19-05-2017



**Al Commissario Straordinario
Dott. Bruno Strati**

Al Segretario Generale

Dott. Senzio Barone

**Ai Dirigenti del Comune di
Frascati**

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Frascati – anno 2016.

La presente relazione viene redatta seguendo lo schema contenuto nella delibere CIVIT n.4/2012 e 23/2013, aventi per oggetto Linee guida relative alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni, pur se esse non sono immediatamente applicabili ad enti regionali o locali, come è indicato in premessa; pare infatti opportuno utilizzare i parametri in essa contenuti, anche per favorire una complessiva lettura delle diverse applicazioni che il ciclo della performance ha in Italia. La presente relazione viene redatta soprattutto tenendo conto del ciclo della performance 2016.

Performance organizzativa

IL piano dettagliato degli obiettivi di cui al TUEL e il piano della performance di cui al D.Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Peg, iniziando con la definizione degli obiettivi, proposti dai responsabili di settore, sulla base di indirizzi della Giunta (http://trasparenza.comune.frascati.rm.it/archivio29_bilanci_0_1634_731_1.html) e con il contributo del Nucleo di valutazione (NdV) soprattutto al fine di elaborare indicatori concreti e misurabili. L'attuale NdV si è insediato alla fine dell'anno preso in considerazione – 06/12/2016 – ([http://trasparenza.comune.frascati.rm.it/archiviofile/frascati/DECRETO_8\(3\).pdf](http://trasparenza.comune.frascati.rm.it/archiviofile/frascati/DECRETO_8(3).pdf)) e quindi le relative

attività per giungere alla definizione del piano performance sono state dallo stesso recepite al fine di istruire la continuità del ciclo della performance.

Il NdV ho operato in modo da monitorare gli obiettivi quale punto di riferimento per tutto l'anno e non solo alla fine; nel 2016 il piano non è stato oggetto di monitoraggio in itinere; il piano 2017 con ogni probabilità sarà approvato in tempi ancora più ravvicinati, e comporterà invece monitoraggi in corso d'anno.

Il NdV rileva che l'Ente ha avuto nel 2014 una Verifica amministrativo contabile del Mef, e richiede la risposta conforme all'*"Irregolare incremento risorse del fondo dirigenti ai sensi dell'art. 26, comma 3, CCNL- 23.12.1999 (rilievo n. 15)."*, come confermato con nota conclusiva del Ministero dell'Economia e Finanze, RGS, registrata al prot. n. 33788 del 28.02.2017.

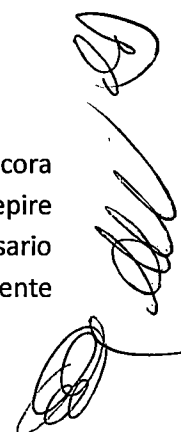
Performance individuale

Il processo di valutazione della performance individuale si intreccia con la fase della programmazione delle attività per l'anno in corso e segue scadenze precise: finita la valutazione della performance organizzativa, i responsabili di settore valutano il personale del settore da essi diretto, mettendo a disposizione del NdV il range determinatosi, il che, oltre ad esprimere la coerenza complessiva del sistema, costituisce uno dei fattori della valutazione individuale dei responsabili di settore. Proprio allo scopo di darsi criteri comuni di valutazione i Responsabili di settore discutono in riunione appositamente convocata dal Segretario, alla presenza del NdV, prima della consegna delle schede, il metodo che si intende seguire; è questo un argomento complesso sul quale, anche per la non sufficiente differenziazione ottenuta, va sempre mantenuto, a parere degli scriventi, l'occhio della formazione del processo.

Il NdV a questo punto inizia la valutazione individuale dei responsabile misurando oltre il livello di raggiungimento degli obiettivi la performance raggiunta dall'ambito organizzativo di diretta responsabilità e secondo le capacità espresse. La performance raggiunta dall'ambito organizzativo di diretta responsabilità lo si misura sulla base del livello raggiunto dagli obiettivi strategici, infatti la prima sezione della scheda di valutazione, riporta appunto la valutazione della performance del settore, intesa come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di programmazione dell'ente (Piano esecutivo di gestione). Nella scheda la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG. A riguardo si precisa che, atteso l'insediamento del NdV nel corso del mese di dicembre 2016, le attività in oggetto sono state attestate dal Segretario Generale e dai dirigenti medesimi.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo segue in modo lineare le scadenze, anche se la sua attuazione non viene ancora effettuata completamente, come un adeguato strumento di lavoro. Tra l'altro non è agevole percepire quanto nel corpo dell'organizzazione il tema sia avvertito; a riguardo si ritiene utile e necessario organizzare momenti di incontro anche formativi con tutto il personale per sviluppare culturalmente l'organizzazione in un'ottica di team building.



Infrastruttura di supporto ed integrazione con altri sistemi di controllo

Non esiste un software a supporto del fluire del ciclo della performance; pertanto lo sviluppo dell'andamento degli obiettivi e la valutazione finale vengono annotati volta per volta tramite i verbali del NdV. Non vi è inoltre interazione con altri sistemi (ad eccezione dell'esito dei controlli di regolarità amministrativa) in quanto l'Ente non è dotato di un sistematico controllo di gestione (esiste qualche modalità di controllo su singole attività, con valutazioni anche di indagini, come per le istituzioni educative) né di un controllo strategico. Si rileva altresì che l'ente non ha provveduto al censimento di tutti i processi gestionali con la relativa analisi di processo, né è dotato di sistema di controllo a screening, né di controllo sulla qualità, ex DLgs n 174/2012, convertito in L 213/2012. Il riferimento organizzativo offerto al NdV è

Eleonora Magnanini Servizio personale ed organizzazione
SETTORE II Bilancio e Patrimonio

Sistemi informativi e informatici a supporto

In relazione alla trasparenza, si ritiene migliorabile la relativa attività ai fini della regolare pubblicazione dei dati richiesti, non essendo sistematico il flusso informativo tra il responsabile della trasparenza e gli altri responsabili competenti a comunicare i dati di cui ciascuno di essi è in possesso. L'ente non ha organizzato la giornata sulla trasparenza.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Anche in questo caso l'ente deve dotarsi di un sistema di rilevamento, di cui oggi non dispone.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

La prossima Amministrazione avrà occasione di recepire i momenti più salienti di gestione del ciclo della performance, e potrà direttamente monitorare il suo fluire. Il NdV ha infatti tempestivamente redatto un Sistema di valutazione e misurazione, al fine di attendere normativamente ai suoi futuri adempimenti, DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO con i poteri della Giunta Comunale Numero 15 del 17-02-2017

Oggetto: APPROVAZIONE (SMV) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE

Descrizione delle modalità del monitoraggio



L'intendimento del NdV è di svolgere il monitoraggio con incontri individuali dei singoli responsabili di settore, anche in raccordo con quanto previsto dal regolamento SMV.

Antonio Meola..... *Antonio Meola*
Adelia Mazzi..... *Adelia Mazzi*
Marco D'angelo..... *Marco D'angelo*