

**ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO DEL
COMUNE DI SACROFANO (ROMA)**

Al Sig. Sindaco

Al Segretario Comunale

Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Premessa

Il presente documento, redatto a cura dell'“Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico” del Comune di Sacrofano, ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall'Ente, in sede regolamentare, all'Organismo stesso.

Il documento è a cura dell'Organismo, e i compiti di quest'ultimo sono delineati dai principi del D.Lgs. n. 150/2009 come recepiti in specifico regolamento dell'Ente.

In particolare, competono all'Organismo compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, la verifica della corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell'ottemperanza agli obblighi di trasparenza.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi previsti nelle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

L'art. 11 del C.C.N.L., relativo all'ordinamento professionale, prevede che i Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di attribuire le funzioni dirigenziali a responsabili di uffici o servizi che non rivestano la qualifica dirigenziale (art. 109, comma Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali), applichino la disciplina prevista dagli artt. 8 e seguenti del medesimo CCNL.

Con vari provvedimenti sindacali sono stati conferiti gli incarichi dell'Area delle Posizioni Organizzative coincidenti con tutte le posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente.

I Responsabili dei Settori organizzativi risultano quindi titolari, con importi differenziati in ragione degli incarichi conferiti per l'anno 2015, delle posizioni organizzative di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 8 del CCNL del 31/3/1999.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel D.Lgs. n. 150/2009 e recepiti dall'Ente, su proposta dell'Organismo, con apposita deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 7/8/2015.

L'anno 2015 rappresenta quindi il primo anno di applicazione del suddetto sistema, sia da parte dell'Organismo, per quanto attiene alla valutazione delle figure apicali, sia da parte delle stesse per la valutazione del personale loro assegnato.

1.1 Performance organizzativa

ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO DEL COMUNE DI SACROFANO (ROMA)

Coerentemente ai principi di integrazione e raccordo tra i processi di performance ed i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, le finalità del Piano della Performance del Comune di Sacrofano sono state assolte, per l'anno 2015, dagli strumenti programmatori previsti dal TUEL e dal Piano Risorse Obiettivi approvato con Deliberazione di Giunta n. 82 del 29/9/2015.

Rispetto agli anni precedenti, è emerso un miglioramento nell'individuazione degli obiettivi, maggiormente sfidanti e caratterizzati da un miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza (outcome).

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori riferiti ai profili di risultato, riportato nel Piano Risorse Obiettivi e mediante specifici incontri di monitoraggio intermedio effettuati dall'Organismo con i diversi Responsabili dei Servizi.

L'Organismo ha quindi acquisito, da parte di ciascun Responsabile, una relazione intermedia e, nel primo trimestre del 2016, una relazione finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2015.

Con riferimento alla performance organizzativa, è stato constatato un buon livello di raggiungimento degli obiettivi individualmente attribuiti con il predetto atto di Giunta Municipale con cui è stato adottato il Piano Risorse Obiettivi.

Sono, tuttavia, da evidenziare, da un lato, le criticità relative alle continue deroghe ai termini di approvazione dei documenti di programmazione finanziaria, che rendono difficile attuare un corretto processo di pianificazione strategica e programmazione operativa che integrino un efficace ciclo della performance; dall'altro l'assenza di un sistema di controllo di gestione interno che consenta un maggior supporto tecnico continuativo nel monitoraggio dei livelli di conseguimento degli obiettivi.

1.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale dei Responsabili ha fatto puntuale riferimento alla citata "Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale".

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, l'Organismo di valutazione ha rilevato:

- un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione;
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori;
- una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei Responsabili dei Servizi e quelli del personale rispettivamente assegnato.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono state coerenti con le indicazioni contenute nella metodologia di misurazione e valutazione della performance. Per la valutazione consuntiva del 2015, le schede di valutazione ufficiali risultano essere state utilizzate per il 100% dei Responsabili di PO.

La modalità di comunicazione della valutazione finale è stata attuata dall'Organismo di valutazione e dallo stesso comunicata individualmente alle PO.

Per quanto attiene ai comportamenti organizzativi, la valutazione si è basata sui seguenti criteri:

Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta
-----------------------------	---

**ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO DEL
COMUNE DI SACROFANO (ROMA)**

Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Capacità di conoscere motivare e valutare le risorse ai fini di una loro appropriata valorizzazione e sviluppo; capacità di individuare bisogni di apprendimento e potenzialità delle persone; capacità di ricorso alla delega e di definire percorsi di sviluppo delle risorse gestite
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse individuando le soluzioni migliori
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni valutando rischi ed opportunità anche in condizioni di incertezza
Orientamento al risultato	Attitudine a perseguire il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto delle scadenze prefissate
Adattamento e Flessibilità	Capacità di lavorare efficacemente in un' ampia gamma di situazioni anche caratterizzate da stress con persone e gruppi diversi; capacità di adattarsi ai cambiamenti in atto nel contesto lavorativo
Orientamento alla qualità	Attitudine a perseguire il raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo standard di qualità determinati e misurabili
Collaborazione	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi e con il personale

**ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO DEL
COMUNE DI SACROFANO (ROMA)**

Visione strategica	Capacità di leggere e comprendere gli scenari di sviluppo in atto, comprendendo il modo in cui i compiti della propria struttura contribuiscono al perseguimento degli obiettivi del Comune.
--------------------	--

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato nel 2015 (anno di prima attuazione) una sufficiente efficacia nell'orientare le scelte del vertice politico-amministrativo e i comportamenti delle figure apicali al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

Il processo di integrazione tra la metodologia di misurazione e valutazione della performance e i documenti di programmazione e rendicontazione finanziaria è da ritenersi adeguato, con margini di miglioramento nella direzione di una più efficiente implementazione del ciclo della performance. Nell'anno 2015 il Comune è stato interessato dall'accesso ispettivo della commissione del Ministero dell'Interno ai sensi dell'art. 143 TUEL. L'accesso ispettivo ha riguardato tutti gli atti dal 2009 a tutto il 2015 pertanto la cooperazione e l'impegno di tutta la struttura comunale nel dare supporto ai lavori della commissione del Ministero dell'Interno ha in buona parte assorbito e sostituito la normale attività di controllo interno.

4. Trasparenza

L'Organismo ha attuato i compiti previsti in merito alla verifica sull'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, verificando "de visu" quanto pubblicato alla data del 28/02/2015 come da disposizioni ANAC. Rispetto a tali obblighi risulta una soddisfacente ottemperanza di quanto previsto. Il referto della verifica effettuata è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

5. Osservazioni conclusive

L'Organismo di Valutazione osserva che pur trattandosi del primo anno di applicazione delle metodologie collegate alla valutazione della performance, si può ritenere che il complessivo sistema della valutazione è stato applicato con sufficiente coerenza agli scopi a cui è demandato.

Le proposte di miglioramento riguardano i seguenti aspetti:

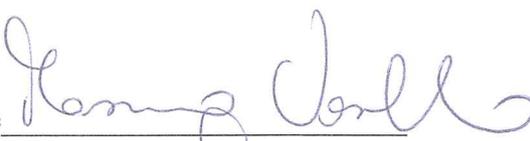
- Trasparenza: è stato constatato un buon grado di realizzazione degli adempimenti di pubblicazione, permanendo tuttavia dei margini di miglioramento, ottimizzando i flussi di documenti e dati tra i Servizi che producono gli stessi e la struttura deputata alla pubblicazione sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- Programmazione: è auspicabile che gli strumenti di programmazione operativa abbiano uno sviluppo più ampio dell'annualità al fine di dare continuità all'azione amministrativa e

**ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO DEL
COMUNE DI SACROFANO (ROMA)**

permettere il dispiegarsi dei benefici derivanti dalla programmazione per obiettivi sulla performance della struttura, ovviando così alle anomalie generate dalle dilazioni dei termini di approvazione del Bilancio.

- Controlli successivi: è necessario implementare e dare maggior continuità e sufficiente pubblicità allo strumento dei controlli amministrativi successivi, tenuto conto che nell'anno 2015 tali attività risultano solo avviate e l'Organismo di Valutazione si riserva quindi di esprimere la propria valutazione.
- Soddisfazione dei cittadini: è opportuno sviluppare strumenti semplici di rilevazione della soddisfazione dei destinatari dei servizi, (ad esempio tenendo conto del numero segnalazione di disservizi ricevute, verificate, risolte; delle indagini di customer satisfaction svolte, delle lettere di protesta o di ringraziamento ricevute).

Sacrofano,

Il Presidente 

Il Componente 

Il Componente 