

**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. Anno 2020.

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. 17 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018, relativamente 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, Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali), sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 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 2020, delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 del citato CCNL.

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. 79 del 2/7/2020.

L'anno 2020 rappresenta quindi il primo anno di applicazione del suddetto sistema, sia da parte dell'Organismo, per quanto attiene la valutazione delle figure apicali, sia da parte delle stesse per la valutazione del personale loro assegnato.

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

1.1 Performance organizzativa

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 2020, dagli strumenti programmatori previsti dal TUEL e dal Piano Risorse Obiettivi approvato con Deliberazione di Giunta n. 80 del 7/7/2020.

Gli obiettivi previsti hanno confermato buone caratteristiche in termini di finalizzazione tesa al 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 verifiche intermedie effettuate dall'Organismo in collaborazione con il Segretario e con i diversi Responsabili dei Servizi.

L'Organismo ha quindi acquisito, da parte di ciascun Responsabile, una relazione finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2020.

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, nonostante il forte condizionamento determinato dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con riferimento a tale ultimo aspetto, l'Ente ha prontamente adeguato le misure relative alle previsioni legislative in materia di lavoro agile dimostrando un'ottima flessibilità dell'assetto organizzativo.

1.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale dei Responsabili ha fatto puntuale riferimento al citato "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

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 2020, le schede di valutazione ufficiali risultano essere state utilizzate per il 100% dei Responsabili di 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
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

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

Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati
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	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito
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)

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato nel 2020 (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. L'Organismo ha ricevuto i referti semestrale del controllo successivo di legittimità degli atti effettuati dal Segretario ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL.

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 come da disposizioni ANAC. Rispetto a tali obblighi risulta un elevato grado di ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. n. 33/2013. 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 comunque 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 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.
- Soddisfazione dei cittadini: è opportuno sviluppare strumenti semplici di rilevazione della soddisfazione dei destinatari dei servizi attraverso indagini di customer satisfaction.

L'organismo di valutazione
Dott. Mauro Monaco

