



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
(L.R. 15/2015)
EX PROVINCIA REGIONALE DI AGRIGENTO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2018 E ANNO 2019

Premessa

L'art. 14, comma 4 lett. a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", individua, tra i compiti dell' Organismo indipendente di valutazione il monitoraggio del funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Il Nucleo di valutazione ritiene opportuno ai fini di una maggiore collaborazione con gli organi di vertice di elaborare detta relazione seppure l'obbligatorietà del predetto adempimento disposto dall'art. 14, comma 4 del D. Lgs. n.150/2009, non sia direttamente vincolante per gli EE.LL., e che l'obbligatorietà dello stesso vige per l'OIV, mentre nel Libero Consorzio Comunale di Agrigento permane il Nucleo di valutazione.

La presente relazione è , pertanto, finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed sugli esiti del processo di valutazione riguardante gli anni 2017 e 2018, e costituisce, altresì, un momento di verifica circa l'applicazione della normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, integrità e controlli interni.

Essa è trasmessa al Commissario straordinario e sarà pubblicata, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione"

Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione del Libero Consorzio Comunale di Agrigento è stato nominato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 89 del 15.06.2018 ed è composto da:

- Dott. Alessandro Cavalli – Componente;
- Dott. Pietro Rizzo – Componente;
- Prof.ssa Loredana Zappalà – Componente.

Svolge la funzione di Presidente il Segretario/Direttore Generale dell'Ente Dott.ssa Caterina Maria Moricca, in virtù dell'art. 19 del regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente nell'Ente.

Il Nucleo di valutazione si è insediato in data 02.07.2018.

Il ciclo di gestione della performance

Alla base del ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 12 e seguenti del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, vengono posti, quali strumenti di programmazione che forniscono gli elementi di valutazione della performance dell'amministrazione e delle singole strutture organizzative:

- il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);
- il bilancio di previsione finanziario;
- il piano esecutivo di gestione e delle performance;
- il piano degli indicatori di bilancio;

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori attraverso gli strumenti di programmazione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

I documenti che hanno originato e costituito il ciclo della performance per l'anno 2017 e da cui ha avuto inizio il processo di misurazione e valutazione relativo allo stesso anno, sono stati i seguenti:

- Determinazione del Commissario Straordinario n. 1 del 13.01.2017 "Autorizzazione ai dirigenti ad adottare atti di gestione nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2017 e del PEG 2017. - Proroga linee guida del PEG 2016".
- Determinazione del Commissario Straordinario n. 3 del 13.01.2017 "Piano della Performance PEG – PDO anni 2016 – 2018. Obiettivi pluriennali.".
- Determinazione del Commissario Straordinario n. 41 del 10.03.2017 "Integrazione Piano della Performance PEG – PDO anni 2016 – 2018".
- Determinazione commissariale n. 145 del 18.09.2017 "Approvazione D.U.P. ai sensi dell'art. 170 del D.Lgs. 267/2000.Triennio 2017 – 2019".
- Determinazione commissariale n. 146 del 18.09.2017 "Approvazione del bilancio di previsione 2017".
- Determinazione commissariale n. 150 del 19.09.2017 "Approvazione PEG –Piano della performance anni 2017 – 2019".

I documenti che hanno originato e costituito il ciclo della performance per l'anno 2018 e da cui ha avuto inizio il processo di misurazione e valutazione relativo allo stesso anno, sono stati i seguenti:

- Determinazione commissariale n. 119 del 17.09.2018 "Approvazione Piano Provvisorio degli obiettivi 2018".

- Determinazione commissariale n. 146 del 19.11.2018 “Approvazione D.U.P. ai sensi dell’art. 170 del D.Lgs. 267/2000.Triennio 2018 – 2020”.
- Determinazione commissariale n. 147 del 19.11.2018 “Approvazione del bilancio di previsione 2018”.
- Determinazione commissariale n. 160 del 27.11.2018 “Approvazione PEG –Piano della performance anni 2018– 2020”.

La metodologia per la misurazione della performance dell’Ente relativa all’anno 2017 ed all’anno 2018 è quella che deriva dai seguenti provvedimenti:

- Deliberazione di giunta provinciale n. 9 del 22.01.2008 e s.m. di approvazione “Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato e per la valutazione della performance individuale dei dirigenti”.
- Determinazione del segretario/direttore generale n. 3 del 29.04.2010 di approvazione “Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato e per la valutazione della performance individuale dei direttori d’area”.

A conclusione del ciclo di gestione della performance:

- Relazione sulla Performance anno 2017, che validata dal Nucleo di Valutazione, giusto verbale n. 14 del 17.12.2018, è stata approvata con determinazione del Commissario Straordinario n.176 del 18.12.2018.
- Relazione sulla Performance anno 2018, che validata dal Nucleo di Valutazione, giusto verbale n. 12 del 08.08.2019, è stata approvata con determinazione del Commissario Straordinario n.141 del 04.09.2019.

Sistema di valutazione

Il Nucleo di valutazione, al momento dell’insediamento, ha preso atto preliminarmente della struttura organizzativa dell’Ente, del Piano della Performance P.E.G. 2017- 2019 adottato dall’Ente, e dei criteri che presidono la valutazione dei dirigenti.

Con riferimento al ciclo della performance per l’anno 2017, il Nucleo, in ragione dell’ insediamento avvenuto in data 02.07.2018, ha provveduto a gestire le fasi conclusive del ciclo della performance dedicando la maggior parte delle sedute per la misurazione e valutazione della performance riguardante detto anno.

A riguardo ha preso atto della sussistenza dei due diversi sistemi di valutazione:

- metodologia per la valutazione della performance individuale dei dirigenti di cui alla delibera di Giunta n.9/2008 e successive modifiche.
- metodologia per la valutazione della performance individuale dei direttori d’Area di cui alla determinazione del Segretario/Direttore Generale n. 3/2010.

Il processo di valutazione di ogni singolo dirigente ha avuto luogo conformemente alla predetta metodologia, sulla base delle schede di autovalutazione predisposte da ciascun dirigente ed opportunamente verificate dal Nucleo sulla base di evidenze documentali comprovanti i risultati conseguiti e/o attraverso incontri,ove necessario, con i dirigenti.

In particolare la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti, ha riguardato i parametri: a) complessità organizzativa e gestione della risorse umane; b) management, riferito alla capacità di valutazione delle risorse umane gestite, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni; c) formazione delle risorse umane gestite; d) raggiungimento di obiettivi attribuiti con il Peg e specifici; c) soddisfazione degli utenti (customer satisfaction).

Il Nucleo ha rilevato che, nel corso dello svolgimento delle attività di valutazione relative all'anno 2017, sono stati riscontrati alcuni elementi di criticità riguardanti "Obiettivi", "Pesi/punteggi attribuiti agli obiettivi" "Indicatori" e "Contestazioni".

Dette criticità sono state rappresentate nel dettaglio nei verbali delle riunioni tenutesi, che risultano pubblicati sulla sezione di "Amministrazione trasparente" sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

Gli esiti analitici della valutazione riguardanti le otto strutture dell'Ente, con particolare rilievo agli obiettivi assegnati con il documento di programmazione "Piano della performance 2017", risultano riscontrabili nel documento conclusivo del ciclo di gestione della performance, ossia la "Relazione sulla performance anno 2017", che è stata pubblicata sul sito dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance".

Applicando in modo puntuale la metodologia per la valutazione della performance, è stata garantita la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance e trasmessa la proposta di valutazione al Sig. Commissario Straordinario.

Per quanto invece riguarda il ciclo della performance per l'anno 2018 il Nucleo ha provveduto a gestire anche la fase iniziale attraverso la validazione del Piano Provvisorio degli obiettivi 2018 con il quale sono stati assegnati ai dirigenti gli obiettivi da conseguire per l'anno 2018, unitamente agli indicatori di risultato, concludendo il processo di misurazione della performance dei dirigenti nell'anno 2019.

Il Nucleo ha rilevato che la metodologia per la valutazione della performance dei dirigenti, vigente sia per l'anno 2017 che per l'anno 2018, nonostante mostri diversi punti di criticità, ha contribuito ad indirizzare l'attività gestionale dei dirigenti ai risultati programmati ed ai comportamenti organizzativi in essa individuati.

Ciononostante, in ragione delle criticità evidenziate, il Nucleo ha auspicato che l'Ente proceda ad una rivisitazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti per renderlo più aderente alle modifiche normative e contrattuali che si sono verificate nel tempo.

A riguardo si rappresenta che con Determinazione del Commissario Straordinario n. 60 del 04.04.2019 è stato approvato il Regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente" e con Determinazione del Commissario Straordinario n. 61 del 04.04.2019 è stato approvato il Regolamento sul "Sistema di pesatura della dirigenza".

In ordine a detti Regolamenti il Nucleo di valutazione, sensi dell'art. 7 D.Lgs.150/2009, ha espresso parere favorevole circa la relativa adozione.

Il Nucleo di Valutazione ha rilevato infine, che appare necessario, con riferimento alla fase della programmazione e conseguente assegnazione degli obiettivi ai dirigenti, che vengano esplicitate le attività da porre in essere per il loro raggiungimento ed evidenziato il relativo target.



Controlli interni

Il sistema dei controlli interni ed il loro livello di integrazione e coordinamento con le varie tipologie, è stato adeguatamente attenzionato sia perché il Nucleo ha l'obbligo di verificare il livello di integrazione dei vari controlli che operano all'interno dell'Ente, e sia perché è esso stesso uno dei soggetti coinvolti nella funzione di controllo.

In merito ai controlli interni il Nucleo, tenuto conto del momento in cui si è insediato, ha preso atto di quanto segue:

- che il regolamento "Controlli interni" è stato approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 176/2016 ed è stato aggiornato nel corso del 2017;
- che il Piano di auditing – Controlli interni anno 2017 è stato approvato con determinazione del Segretario generale n.2215 del 28.12.2016 e s.m.
- che il Piano di auditing – Controlli interni anno 2018 è stato approvato con determinazione del Segretario generale n.2224 del 27.12.2017 e s.m.

Anticorruzione e Trasparenza

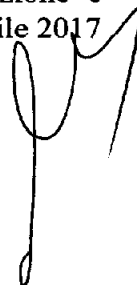
Con riferimento alle attività legate al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza P.T.P.C.T, questo Nucleo, analogamente a quanto evidenziato in tema di controlli interni, ha preso atto di quanto segue:

- che l'adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza P.T.P.C.T. per il triennio 2017-2019, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 10 del 27.01.2017 è avvenuta nei termini di legge e nel rispetto delle procedure ivi previste.
- che l'adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza P.T.P.C.T. per il triennio 2018-2020, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 06 del 26.01.2018 è avvenuta nei termini di legge e nel rispetto delle procedure ivi previste.

La Relazione annuale sul sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, con particolare riferimento all'attuazione delle misure del P.T.P.C.T. anno 2017, è stata riportata nella Relazione sulla performance anno 2017 che è stata validata da questo Nucleo.

La Relazione annuale sul sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, con particolare riferimento all'attuazione delle misure del P.T.P.C.T. anno 2018, è stata riportata nella Relazione sulla performance anno 2018 che è stata validata da questo Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione ha preso altresì atto, relativamente alla "Trasparenza", che per l'anno 2017 che per l'anno 2018 il documento di attestazione riguardante "la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione", sancita dal d.lgs. n. 33/2013, tenuto conto che il Nucleo di Valutazione, decaduto e non ancora ricostituito, è stato redatto e pubblicato dalla P.O. "Controlli , Anticorruzione e Trasparenza ", sulla base delle rilevazioni effettuate rispettivamente dal 17 marzo all' 11 aprile 2017 e dal 20 marzo all' 11 aprile 2018.



Proposte di miglioramento

Il Nucleo di valutazione ha suggerito, in fase di definizione ed assegnazione degli obiettivi, di delineare meglio la specificazione degli stessi, definendo più adeguatamente, al contempo, target e risultati attesi.

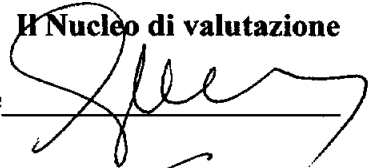
Il Nucleo di valutazione ha suggerito, altresì, una rivisitazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti per renderlo più aderente alle modifiche normative e contrattuali che si sono verificate nel tempo.

La rivisitazione di detto sistema è stata posta in essere nell'anno 2019 mediante l'elaborazione di un nuovo regolamento la cui modifica di rilievo è consistita nell'aver attribuito maggiore peso agli obiettivi di performance.

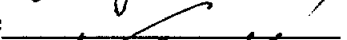
Agrigento

Il Nucleo di valutazione

Dott.ssa Caterina Maria Moricca – Presidente



Prof.ssa Loredana Zappalà – Componente



Dott. Rizzo Pietro



Dott. Alessandro Cavalli

