

## **OGGETTO: RELAZIONE DEL NV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

Nella nota che segue sono riportate le considerazioni, osservazioni e i suggerimenti che il Nucleo di Valutazione ha presentato nelle relazioni di verifica finale e di stato di avanzamento degli obiettivi del PEG/PDO nell'ambito dello sviluppo del ciclo di gestione della performance 2017 e chiusura del precedente ciclo di programmazione.

Nel quadro generalmente positivo con cui si è sviluppato il ciclo di gestione della performance negli anni precedenti e nell'anno in corso – coerenza del PDO con i documenti di pianificazione strategica pluriennale, raccordo con gli atti di programmazione finanziaria e coerenza con il quadro delle responsabilità organizzative - la finalità della presente nota è quella di evidenziare le aree di miglioramento conseguite e in corso di conseguimento, anche in funzione dell'evoluzione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi delle recenti modifiche intervenute (in particolare il D.Lgs. 74/2017) e del lavoro avviato in ambito sovracomunale.

Le novità introdotte dal D. LGS. 74/2017 enfatizzano alcune caratteristiche dei sistemi di misurazione e valutazione così come degli strumenti da sviluppare, fra i quali la necessità di qualificare i sistemi per la misurazione della performance organizzativa e la centralità dei cittadini nella misurazione e valutazione delle performance degli enti.

### **Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target**

Le considerazioni in relazione alla definizione degli obiettivi, indicatori e target sono contenute nella relazione di stato di avanzamento degli obiettivi 2017 vengono di seguito sintetizzate. Il NV ha ribadito in quella sede la necessità di qualificare la descrizione dei piani e dei progetti, ottimizzando l'uso degli indicatori di performance dei servizi nella descrizione degli obiettivi di miglioramento (qualitativi e quantitativi).

Nello specifico:

- Il NV ha evidenziato la necessità di lavorare in misura più efficace per introdurre indicatori anche quantitativi nella descrizione dei risultati attesi, in maniera tale da facilitare la rendicontazione dei risultati e il conseguente processo di misurazione e valutazione della performance del personale direttivo e più in generale dell'Ente
- lavorare alla valorizzazione dell'uso degli indicatori di attività dell'Ente (settori e servizi) per qualificare l'identificazione dei target e le azioni di miglioramento individuate, programmate e programmabili.

### **Monitoraggio intermedio**

In continuità con gli esercizi precedenti e come previsto dal ciclo di gestione della performance, è stata svolta l'azione di monitoraggio al semestre dello stato di avanzamento degli obiettivi specifici da parte del NV che ha prodotto una relazione. Per i prossimi esercizi il NV evidenzia la necessità di anticipare la tempistica di tale verifica rispetto all'esercizio precedente

### **Misurazione e valutazione della performance individuale**

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale da applicare al Personale Direttivo risulta del tutto coerente con le indicazioni dell'art. 9 del Decreto e prevede l'utilizzo dei seguenti parametri:

- Il Grado di raggiungimento degli Obiettivi concordati

- Le Competenze Professionali e Manageriali mostrate
- La Performance conseguita nell'Ambito Organizzativo di diretta responsabilità, misurata attraverso appositi indicatori
- La Capacità di Valutazione dei propri collaboratori
- La Qualità del contributo assicurato alla Performance dell'Ente.

Il sistema, comprensivo delle spiegazioni relative alle modalità di analisi e utilizzo dei diversi parametri e del modello di scheda di valutazione da impiegare, è stato approvato dalla Giunta dell'Unione Reno Galliera con delibera n. 55 del 27 dicembre 2011. Con delibera di Giunta n. 67 del 23 settembre 2014 il sistema è stato integrato sulla base dell'evoluzione normativa successiva al fine di considerare tra i parametri della valutazione ulteriori elementi fra i quali il rispetto delle procedure relative al tema "Trasparenza"; il rispetto delle procedure e dei comportamenti relativi al tema Anticorruzione, coerentemente con l'evoluzione del quadro delle Responsabilità dirigenziali.

È in avvio in ambito Unione una ricognizione dei sistemi di valutazione al fine di produrre gli aggiustamenti necessari ai sensi del D. Lgs. 74/2017 e 75/2017. Inoltre a livello di Unione è prevista una rivisitazione del sistema di valutazione del personale dipendente, con l'obiettivo di uniformare tale sistema a livello di unione e dei comuni aderenti (vedi obiettivi strategici Ufficio Associato del Personale dell'Unione Reno Galliera).

### **Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa**

Come evidenziato in precedenza, e in merito al tipo d'indicatori impiegati per descrivere il risultato atteso, la situazione rilevata appare generalmente positiva ma migliorabile.

La valorizzazione di indicatori anche qualitativi relativamente agli obiettivi specifici e la valorizzazione degli indicatori relativi alle attività strutturali dell'Ente (in termini di efficienza ed efficacia), consentiranno nel tempo un miglioramento progressivo degli strumenti (per esempio nell'utilizzo di indicatori di outcome).

A questo proposito si segnala positivamente l'avvio del Servizio associato Controllo di gestione che coadiuverà la progressiva qualificazione di un sistema di M&V della performance organizzativa omogenea, attraverso la messa a punto di un sistema di indicatori di performance omogenei fra i diversi enti.

### **Ciclo di gestione della performance**

La procedura ciclo di gestione della performance descrive il processo di funzionamento del sistema di valutazione nel quale per ogni fase temporale del processo sono descritte le relazioni tra i diversi attori interessati, Organo d'Indirizzo Politico Amministrativo, Segretario, Dirigenti e posizioni apicali, personale e Nucleo di Valutazione, oltre ai principali output informativi e documentali in relazione a ciascuna delle fasi descritte. Si tratta di una procedura adeguatamente condivisa e collaudata, ancorché la tempestività nella gestione delle fasi del processo rappresenti un'area di miglioramento.

Si precisa che è in corso a livello di Unione l'aggiornamento della procedura Ciclo di gestione della Performance dell'Ente, al fine di allineare il "linguaggio" e verificare le tempistiche in funzione del regolamento di contabilità degli enti e delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 74/2017.

### **Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'Ente ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e l'allegato Piano della Trasparenza nei termini di legge (relativamente al 2017 con DG n. 12 del 26/01/2017 e per il 2018 con DG n. 9 del 25/01/2018).

La relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è stata redatta nei tempi previsti dalla normativa vigente.

Tutti i documenti sono stati regolarmente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, alla voce Altri Contenuti.

Il NV ha condotto le verifiche sulla pubblicazione dei dati e informazioni in Amministrazione trasparente in base alle indicazioni di ANAC (per il 2016 le rilevazioni sono state condotte ai sensi della delibera ANAC n. 1310/2016 e 236/2017).

## **Sistema dei controlli**

Il NV nella formulazione della proposta di valutazione del personale dirigente, come sopra evidenziato, ha tenuto conto dell'attività di controllo successivo (I semestre 2016 – prot. n. 0012629/2016 del 12.08.2016 e II semestre prot. n. 0004630/2017 del 23.03.2017).

Per quanto riguarda l'integrazione con gli altri sistemi di Controllo, si evidenzia come il controllo strategico dell'Ente troverà nello sviluppo del controllo di gestione un'area di ulteriore rafforzamento dello strumento e di integrazione con lo SMIVAP.

## **Alcune considerazioni finali**

Oltre a quanto sopra evidenziato e in sintesi si suggerisce di:

- lavorare nella presentazione delle attività permanenti e strutturali dell'Ente, selezionando set di indicatori di performance organizzativa anche nella loro evoluzione temporale, valorizzandoli nell'ottica della comunicazione esterna (nei confronti di cittadini e stakeholders) e della misurazione e valutazione della performance dei servizi e dell'Ente.
- Introdurre progressivamente indicatori di impatto legati alla formulazione degli obiettivi strategici.

L'individuazione degli indicatori di risultato e target da parte dell'ente e dei responsabili dei settori e dei servizi non potrà non che essere un processo incrementale, anche in funzione delle esigenze conoscitive che dovessero emergere (amministratori, responsabili, cittadini stakeholder etc).

Bologna, 23 aprile 2018

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Francesca Ravaioli

