

Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009

L'art. 14 comma 4 D. Lgs. 150/2009 dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Presso il Comune di Bucine non è stato istituito l'OIV, ma permane il Nucleo di Valutazione, e l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 suddetto non è direttamente applicabile agli Enti Locali, tuttavia è stato delineato un quadro generale del sistema di controlli interni.

Il sistema della performance è disciplinato all'interno del Regolamento uffici e servizi, ed è stato modificato con Delibera G.M. n. 211 del 28/12/2017 per adeguarlo al D.Lgs. 74/2017. Con la stessa Delibera è stato anche modificato il sistema di valutazione dei Responsabili di Area e dei dipendenti.

I Responsabili di Area sono valutati per la performance organizzativa ed individuale.

Per la prima si fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

Nelle schede dei Responsabili sono oggetto di valutazione: il raggiungimento degli obiettivi (punteggio massimo 50), la performance di unità (punteggio massimo 20 punti) e la performance individuale (punteggio massimo 30 punti). In ottemperanza a detto sistema, l'Amministrazione, sulla scorta del piano della performance che delinea gli obiettivi triennali, assegna ad ogni P.O. gli obiettivi annuali, completi degli indicatori di risultato. Il sistema prevede lo svolgimento di verifiche periodiche, da realizzarsi da parte del Nucleo di Valutazione, per controllare lo stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi, di analizzare gli eventuali scostamenti da quanto

prefissato, di individuare opportune azioni correttive, di ridefinire gli obiettivi in presenza ad esempio di un cambiamento di priorità. Nonostante la richiesta svolta in tal senso da parte del Segretario Generale nelle riunioni del 26/09 e 24/10/2017 sul corretto stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi, nessuna criticità è stata rilevata dai Responsabili di Area. A conclusione dell'esercizio finanziario, il Nucleo di Valutazione valuta il raggiungimento degli obiettivi da parte delle P.O., e queste valutano gli obiettivi dei propri collaboratori. La conversione della valutazione in trattamento economico accessorio segue il seguente schema:

- Da 50 a 60 il 10% dell'indennità di posizione;
- Da 61 a 70 punti il 12% dell'indennità di posizione;
- Da 71 a 80 punti il 15% dell'indennità di posizione;
- Da 81 a 90 punti il 18% dell'indennità di posizione;
- Da 91 a 95 punti il 21% dell'indennità di posizione;
- Da 96 a 100 punti il 25% dell'indennità di posizione;

Sotto il punteggio di 50 punti la valutazione si intende negativa e non compete alcuna indennità di risultato.

Il verbale di raggiungimento degli obiettivi, redatto dal Nucleo di valutazione, verrà inviato ai Responsabili, che potranno presentare osservazioni, poi verrà approvato e si procederà alla redazione della relazione della performance e alla liquidazione della retribuzione di risultati spettante.

In merito ai controlli interni, il cui regolamento è stato approvato con Delibera C.C. n. 7/2013, si dà atto che negli anni pregressi non è stato redatto il referto del controllo di gestione, né è stato inviato alla Corte dei Conti, come esplicitamente inviato nei questionari alla Corte dei Conti..

Il Segretario Generale, in data 08/02/2018, ha trasmesso a tutti i Responsabili di Area, al Nucleo di Valutazione, al Sindaco e all'Assessore al personale il verbale dei controlli interni, dando atto dei controlli di regolarità amministrativa e contabile svolti in via preventiva e successiva a norma di legge e di regolamento. In tale verbale, oltre che dei controlli, viene data esplicita evidenza alle verifiche in materia di prevenzione della corruzione.

In merito ai controlli sugli equilibri finanziari, individuato all'art. 3 del regolamento comunale, si dà atto che tale controllo viene svolto in occasione delle verifiche periodiche con il Revisore e in concomitanza con le variazioni di bilancio e di PEG, seppure ad oggi non formalizzate.

Bucine, 29.03.2018

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Elena Squarzialupi,

