

AL SINDACO

AL SEGRETARIO COMUNALE
COMUNE DI BELLINZAGO NOVARESE

ALL'ANCI
ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI ITALIANI
VIA DEI PREFETTI, 46
00186 ROMA

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE, DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009 SULLO STATO NEL 2012 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI BELLINZAGO NOVARESE.

1. PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Bellinzago Novarese dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CiVIT nonché del relativo Regolamento di adeguamento dell'ordinamento allo stesso decreto.

Il Comune di Bellinzago Novarese, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009 e dalla delibera n.121/2010 CiVIT, ha costituito, ai sensi dell'art.43 del proprio regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, l'Organismo Comunale di Valutazione.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto, già avvenuta per il Comune di Bellinzago Novarese in occasione della validazione della Relazione finale sulla performance (anno 2011) in data 30 maggio 2013.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'Anci che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'Organismo di valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Tra le funzioni previste nel Regolamento Ente sono previste le predette funzioni.

2. ADEGUAMENTO DELL'ENTE ALLA RIFORMA

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2012 è stato l'anno del consolidamento degli strumenti e delle metodologie di lavoro adottate nel corso del 2011 e funzionale alla applicazione della nuova normativa. Si conferma in ogni caso, come affermato nella relazione predisposta da questo Organismo di valutazione per l'anno 2011, quanto la gradualità nell'adeguamento ai principi contenuti nel decreto legislativo n.150/2009 e il miglioramento continuo debbano costituire i cardini del processo evolutivo del sistema di gestione della performance.

Il Comune di Bellinzago Novarese ha avviato il ciclo di gestione delle performance previa adozione del regolamento di adeguamento dell'ente ai sensi del D. Lgs. n.150/2009, e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.28 in data 1° marzo 2011. Si è così proceduto ad adeguare l'ente alle innovazioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e nello specifico per rendere l'ordinamento del Comune di Bellinzago Novarese in linea con i temi del "ciclo di gestione della performance", sistema integrato di programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione dell'attività dell'ente, al quale partecipano, con diverse funzioni e grado di responsabilità, tutti gli attori del management sia politico che amministrativo, degli obblighi di trasparenza e rendicontazione e dei soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance.

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Comune di Bellinzago Novarese ha approvato il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance individuali con Deliberazione G.C. n.80 in data 06.09.2011 e la cui decorrenza è stata prevista con il 1° gennaio 2012. Si auspica in ogni caso, in quel processo di miglioramento continuo del Sistema, la progettazione interventi migliorativi finalizzati a definire modalità per misurare e valutare la performance di ente e di ogni singola struttura.

Per quanto è stato possibile osservare dall'Organismo di Valutazione nel corso del 2012, il nuovo il Sistema di valutazione:

- a) ha maggiormente orientato l'attività operativa e gestionale dell'Ente ai risultati pianificati e ai comportamenti organizzativi diffusi;
- b) ha favorito una maggiore sensibilità, nei soggetti incaricati di funzione dirigenziale, nel definire azioni finalizzate al perseguimento dei fini dell'Ente e allo sviluppo dei servizi erogati;
- c) ha contribuito a favorito lo sviluppo di una "cultura gestionale" basata su obiettivi e risultati;
- d) ha correlato l'erogazione di compensi economici ai risultati.

Come previsto dal Sistema di misurazione di valutazione della performance approvato, maggiormente incisive devono essere le fasi:

- a) di *coaching* periodico che ogni valutatore deve garantire per aiutare il valutato ad ottenere la migliore prestazione facilitando ed accompagnando nel contempo il suo sviluppo professionale;

- b) di consuntivazione e valutazione della performance individuale ovvero la discussione formale dei risultati ottenuti.

L'ente infine non ha nominato, così come previsto dall'art.34 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici dei servizi, la Struttura Tecnica Permanente.

4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

In primo luogo c'è da sottolineare che gli strumenti di programmazione già in uso negli Enti Locali rispondono sostanzialmente ad alcune delle linee e dei principi della riforma; nello specifico i documenti di programmazione e di pianificazione richiamati dal Titolo II del TUEL (su tutte linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale al bilancio e il PEG/PDO, la apposita deliberazione della G.C.) formalmente assolvono alla funzione indicata dal Decreto Legislativo, relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione ed al collegamento tra questi ultimi e le risorse disponibili nell'anno, per cui il processo ha teso alla parziale modifica e/o implementazione degli strumenti e documenti esistenti, più che alla predisposizione di nuovi, infatti il ciclo della gestione della performance si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, i piani di sviluppo pluriennali, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi.

Il Comune di Bellinzago Novarese ha approvato il Bilancio di previsione 2012 e la Relazione Previsionale e Programmatica con deliberazione consiliare n.28 dell'11.7.2012. Il Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle performance per l'anno 2012 strutturato secondo gli obiettivi del bilancio di previsione 2012 e della relazione previsionale e programmatica approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 6.08.2012.

Questo Organismo di valutazione in varie sessioni di coaching (13 marzo, 9 luglio, 9 ottobre, 13 novembre 2012) ha effettuato la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi. Con deliberazione n.109 del 20.11.2012, la Giunta Comunale ha preso atto delle risultanze del monitoraggio degli obiettivi 2012 e ridefinito il Piano Esecutivo di Gestione e degli Obiettivi per l'esercizio finanziario 2012 rimodulando alcuni degli obiettivi assegnati tenendo conto dei fattori e delle esigenze sopravvenute. In data 27.12.2012 con deliberazione G.C. n.126 è stato approvato il Piano delle performance 2012/2014 con il quale unitamente a dati e informazioni generali relativi al contesto esterno e interno, è stata data evidenza con l'albero della performance alla relazione tra programma di mandato con le linee strategiche e gli strumenti di programmazione finanziaria attraverso gli obiettivi operativi.

Al riguardo l'Organismo di Valutazione evidenzia, non avendo titolo ad entrare nel merito delle scelte operate dall'Ente, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi e si osserva che nel 2012 è stata data continuità al processo metodologico per la definizione degli obiettivi stessi per renderli più conformi ai principi previsti dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, maggiormente sfidanti anche se parzialmente finalizzati ai portatori di interessi sia esterni che interni e alla multidimensionalità degli indicatori, lavorando in ogni caso su una più corretta definizione degli obiettivi stessi ed individuazione degli indicatori di risultato adeguati.

Il Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle performance contiene non solo obiettivi strategici ma anche obiettivi funzionali tendenti a logiche migliorative di erogazione dei servizi esistenti forniti dall'Ente e ad attivarne dei nuovi.

In ogni caso Pertanto, il Comune di Bellinzago Novarese nell'ambito del processo evolutivo previsto dalla Deliberazione n.121/2010 CiVIT, ha dato corso ad attività per passare alla allo "Stadio 1" ovvero sono stati accertati i seguenti elementi qualificanti:

- a) progressiva mappatura dei processi e delle attività dell'ente, al fine di orientare una pianificazione maggiormente rivolta all'esterno;
- b) maggiore distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo;
- c) progressivo minor impiego di indicatori del tipo "stato di conseguimento" di una fase di progetto;
- d) progressivo maggior utilizzo di indicatori di input, di processo e di output, caratterizzati secondo apposite schede.

Si auspica pertanto di dare corso continuità e solidità al processo intrapreso per portare a compimento il processo evolutivo previsto dalla citata deliberazione n.121/2010 CiVIT.

Il processo di pianificazione deve essere in ogni caso vissuto sia dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che dalla dirigenza come un momento strategico del ciclo di programmazione soprattutto nella fase di definizione degli indicatori di performance e dei relativi targets: la strategicità politica di un programma non può essere osservata con la dimensione, il valore e la significatività degli obiettivi operativi annuali e dei relativi indicatori.

E' utile precisare inoltre l'opportunità di sviluppare in modo coerente fasi, tempi, ruoli e responsabilità del ciclo di gestione della performance per garantire un efficace processo di declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'Ente fino alle singole unità organizzative ed agli individui, secondo l'approccio comunemente definito "a cascata" (cascading). In linea generale, il meccanismo "a cascata" lega tra di loro i vari obiettivi secondo una chiara e precisa relazione causale e non costituisce un mero schema di trascrizione di obiettivi sui diversi livelli temporali ed organizzativi. Adeguati sistemi di programmazione e di controllo diventano fondamentali per garantire meccanismi e strumenti di monitoraggio e di valutazione dei risultati con riferimento all'attività svolta dai singoli responsabili e dal personale dipendente, in relazione ai programmi e agli obiettivi da perseguire. La valutazione della performance costituisce perciò il collegamento tra programmazione dell'ente e risultati raggiunti dall'organizzazione.

In linea generale gli obiettivi pianificati per l'anno 2012 sono stati:

- a) definiti come parte dei risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- b) riferiti anche alla normale operatività o a progetti o processi di lavoro specifici ;
- c) selezionati in relazioni ai fini istituzionali dell'Ente;
- d) concordati tra il valutatore e il valutato ad anno inoltrato;
- e) adeguati alle risorse e parzialmente al tempo a disposizione, e contemporaneamente in alcuni casi poco sfidanti e parzialmente orientati alla soluzione di problemi;
- f) generalmente sufficientemente chiari e precisi;
- g) descritti in modo sintetico;

- h) in grado di rappresentare solo in parte gli aspetti più qualificanti della prestazione.

Il ciclo di gestione delle performance, inserito nell'ambito del processo di redazione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente, è stato raccordato con le scadenze relative ai cicli programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente locale.

Il Piano degli obiettivi ha parzialmente soddisfatto le finalità di cui alla deliberazione n. 112/2010 della CiVIT ovvero *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”* in quanto in esso non sempre è possibile:

- a) risalire ai percorsi metodologici attraverso i quali si è arrivati ad individuare gli obiettivi operativi correlati alla strategia;
- b) rilevare il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività (in ogni caso traggurati dalla Giunta Comunale), la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- c) verificare ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

In esso:

- a) non sono esplicitate le linee strategiche e gli obiettivi strategici;
- b) non sono esplicitati gli indicatori anche multidimensionali per la misurazione e la valutazione della performance;
- c) sono esplicitati gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori;
- d) è esplicitato il collegamento con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

In ogni caso la gradualità nell'adeguamento ai principi e il miglioramento continuo costituiscono i pilastri del processo evolutivo del sistema di gestione della performance e nello specifico si evidenzia la necessità di favorire, in particolare in occasione delle prossime pianificazioni, una maggiore propensione in fase di pianificazione strategica e operativa alla costruzione di indicatori di performance anche nella tipologia degli indicatori di impatto e di implementare di strutture di memorizzazione “evoluta” di dati aziendali (prodotti e indicatori di outcome, di output, di efficienza, efficacia e qualità), che possono risultare di utilità per future, prevedibili, possibili analisi e/o applicazioni per il supporto ad attività decisionali dell'Ente.

Si auspica, infine, il completamento del processo di implementazione del “Portafoglio dei servizi” dell'ente, orientato a definire la qualità dei servizi attraverso una reale mappatura delle attività e dei prodotti e la contestuale definizione degli indicatori di performance qualitativa al fine di progettare per il Comune di Bellinzago Novarese efficaci standards qualitativi a cui riferirsi sia per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa sia per impostare efficaci processi di miglioramento continuo.

5. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi della normativa vigente in materia il Comune di Bellinzago Novarese, ha provveduto ad approvare con deliberazione G.C. N.131 in data 27 dicembre 2012 il programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità prendendo come modello le indicazioni operative contenute nelle delibere Civit n°105/2010 e n. 2/2012, individuando le azioni di sviluppo al fine di rendere

pienamente accessibili all'intera collettività i propri compiti, la propria organizzazione, gli obiettivi strategici, i sistemi di misurazione e valutazione della performance. In materia, questo Organismo di valutazione ha già avuto modo di attestare gli adempimenti previsti in materia in occasione della validazione della relazione finale sulla performance per l'anno 2012 in data 30 maggio 2013, attestando la veridicità e l'attendibilità dei dati informativi riguardo all'assolvimento degli obblighi di legge in materia, come evidenziato nella citata relazione finale sulla performance, pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Bellinzago Novarese.

La struttura del proprio sito nel corso del 2012 è stata adeguata alle "Linee Guida Siti Web" (26 luglio 2010) emanate da parte del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione. Sul portale quindi un'apposita sezione dedicata denominata "Operazione trasparenza" ha garantito gli adempimenti previsti in materia.

Generalmente, non sono diffuse misure per la rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri stakeholders e pertanto si auspica un maggior orientamento dell'attività di misurazione e di valutazione agli interessi dei diversi portatori di interesse nonché la realizzazione di iniziative per la trasparenza e per l'integrità.

Particolare attenzione dovrà essere posta nel corso del 2013 alla introduzione di efficaci sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, nonché un modello organizzativo di raccolta e di pubblicazione dei dati informativi in linea con le esigenze di pubblicità previste dal D. Lgs. n.33/2013.

6. I CONTROLLI INTERNI

In adempimento a quanto prescritto dall'art. 3 comma 2 del Decreto Legge n.174/2012 il comune di Bellinzago Novarese si è dotato di un regolamento dei controlli interni", per la disciplina delle modalità di esercizio dei controlli previsti dagli artt.147 e segg. del d.Lgs. n. 267/2000 così come modificato dall'art.3 comma1 del medesimo D.L. n.174/2012.

Nova Milanese, 31 luglio 2013

L'Organismo di Valutazione
Dott. Claudio Geniale