

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 2013 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 ex 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, in forma monocratica.

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.

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 per garantire la piena applicazione della riforma prevista dal D. Lgs. n.150/2009. Nel corso del 2014 il Comune di Bellinzago ha dato continuità a quanto già introdotto negli anni precedenti.

Il Comune 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. Come già detto nella relazione per l'anno 2013 si auspica in ogni caso, in quel processo di miglioramento continuo del Sistema, la progettazione di 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 anche nel corso del 2014, il Sistema di valutazione:

- a) ha 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.

Il processo di valutazione del personale assegnato ha garantito il principio della differenziazione tra i fattori oggetto di valutazione previsti dal vigente sistema di valutazione del personale dipendente e in ogni caso non sono rilevabili particolari e specifiche violazioni in materia di obblighi dirigenziali anche con specifico riferimento a quanto previsto dall'art.7, comma 6 e dall'art.36, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 nonché dall'art.1, commi 39 e 40 della L. n.190/2012.

Come già rilevato per il precedente anno, maggiormente incisive nell'ambito del ciclo di gestione della performance 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.

Inoltre, l'Organismo di Valutazione ritiene che il Comune, pur nel rispetto del ciclo di programmazione economico-finanziaria, deve porre particolare attenzione al rispetto della tempistica proposta da ANCI e dall'adottato Sistema di misurazione e di valutazione della performance per la corretta applicazione del ciclo di gestione della performance.

L'ente, infine, nonostante quanto già rilevato per l'anno 2013, non ha nominato, così come previsto dall'art.34 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici dei servizi, la Struttura Tecnica Permanente per la quale si ritiene opportuno dare corso alla sua costituzione per presidiare con maggiore puntualità le seguenti fasi del processo di controllo interno:

- a) fase di programmazione (con essa vengono definiti i principali programmi dell'organizzazione; le decisioni assunte in questa fase si caratterizzano per essere declinazioni della pianificazione strategica, rappresentandone la "traduzione" gestionale da affidare al management);
- b) fase di formulazione del budget (con il termine budget intendiamo quel piano espresso in termini quantitativi, sia monetari che non, riferito ad un arco temporale ben definito, solitamente annuale, che rappresenta a sua volta la "declinazione" quantitativa di quanto specificato nella fase di programmazione);
- c) fase di attività e misurazione (con tale fase si procede, durante lo svolgimento dell'attività, alla rilevazione delle risorse effettivamente impiegate ed ai risultati effettivamente ottenuti attraverso la misurazione delle performances erogate e dei prodotti ceduti);
- d) fase di reporting e valutazione (con tale fase si "dà conto" delle attività sostenute, "tradotte" in numero attraverso la generazione di supporti informativi per i differenti attori del sistema, in primis il management; i report effettuano il raffronto tra input ed output attesi ed effettivi; a seconda dei differenti potenziali destinatari possono essere "costruiti" in modo differente).

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 alle linee e ai 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 oggi Documento Unico di Programmazione e il PEG/PDO) formalmente assolvono alla funzione indicata dal Decreto Legislativo; l'ente ha dato corso 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.

Nelle more dell'approvazione del Bilancio e del PEG 2014 sono stati formalmente assegnati ai Responsabili dei Servizi con provvedimento del Segretario comunale in data 6 giugno 2014 specifici obiettivi con riferimento al PTPC e al PTTI. La nuova Amministrazione insediata il 27 maggio ha presentato, ai sensi dell'art.13 dello statuto comunale, in data 31 luglio 2013 al Consiglio Comunale le linee programmatiche di mandato che sono state tradotte in programmi e obiettivi strategici nel Piano generale di Sviluppo 2014/2019 (approvato con deliberazione C.C. n.30 del 30 settembre 2014) e nella Relazione previsionale e

programmatica 2014/2016 approvata unitamente al bilancio con deliberazione C.C. n.33 del 30 settembre 2014.

Con deliberazione G.C. n.95 in data 14.11.2014 è stato approvato il piano delle performance 2014/2016 con l'assegnazione degli obiettivi operativi anche se gran parte dell'attività è stata svolta al di fuori di una vera e propria programmazione.

E' mancato nel corso de 2014 il monitoraggio dell'attività svolta in merito agli obiettivi di trasparenza ed integrità assegnati, in quanto gli Uffici sono stati prevalentemente impegnati nella indispensabile attività di supporto dei nuovi amministratori, nel fornire dati e informazioni necessari alla nuova programmazione, nonché nella revisione di azioni e scelte già avviate ma che richiedevano nuove modalità di intervento per una migliore risoluzione delle criticità emerse; successivamente al 31 dicembre è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi e la verifica dell'attività effettivamente svolta, valutando la performance organizzativa e individuale.

Al riguardo l'Organismo di Valutazione evidenzia, non avendo titolo ad entrare nel merito delle scelte operate dall'Ente, che le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi deve essere riportato all'interno del quadro normativo previsto dal D. Lgs. n. 150/2009. In ogni caso, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle performance approvato contiene non solo obiettivi strategici ma anche obiettivi funzionali tendenti a logiche migliorative di erogazione dei servizi esistenti forniti dall'Ente.

Il Comune di Bellinzago Novarese nell'ambito del processo evolutivo previsto dalla Deliberazione n.121/2010 CiVIT, ha dato continuità a quanto avviato negli anni precedenti per passare 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 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 dalle funzioni dirigenziali 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 che 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 2014 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 comunque 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) devono essere meglio esplicitate le correlazioni tra obiettivi operativi e le linee strategiche e gli obiettivi strategici, in termini di impatto sui bisogni;
- b) non sono esplicitati gli indicatori di impatto anche multidimensionali per la misurazione e la valutazione della performance;
- c) sono esplicitati gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e non sempre in modo puntuale specifici indicatori;
- d) è esplicitato il collegamento con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

In particolare in occasione delle prossime pianificazioni si auspica una maggiore propensione, in fase di pianificazione strategica e operativa, alla costruzione di indicatori di performance anche nella tipologia degli indicatori di impatto e alla implementazione 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, l’alimentazione informativa 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 definire 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. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel corso del 2014 l’Organismo di valutazione ha potuto verificare quanto segue:

- a. Individuazione, con decreto del sindaco, del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella persona del Segretario comunale titolare della convenzione di segreteria;
- b. Partecipazione del segretario comunale a specifici incontri formativi sui temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione;
- c. Organizzazione Conferenze dei Servizi (art.13 del regolamento di OUS) per il coinvolgimento dei responsabili delle aree organizzative sui temi della trasparenza e della prevenzione dell’anti corruzione in particolare:
 - in data 12.11.2013 per la specifica trattazione degli obblighi di trasparenza secondo quanto disciplinato dal D.lgs. n.33/2013 e la presentazione della proposta del programma triennale della trasparenza 2014/2016; (verbale n.7/2013);
 - in data 13.02.2014 incontro avente ad oggetto la prevenzione della corruzione e la presentazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2014/2016; (verbale n.2/2014);
 - in data 08.05.2014 per la trattazione del codice di comportamento e degli adempimenti conseguenti. (verbale n.3/2014);
- d. Redazione del programma di formazione approvato con deliberazione G.C. n. 86 del 07.11.2014;
- e. Organizzazione di una specifica giornata di formazione il 4 dicembre 2014 sul tema “LA TRASPARENZA E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL’ILLEGALITA’ PER UNA P.A. DI QUALITA’ ” rivolta a tutti i responsabili delle Aree organizzative e a tutti i dipendenti che operano a vario titolo nelle aree a rischio;
- f. Il codice di comportamento: In osservanza alle espresse indicazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2003, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con Delibera n. 75 del 24/10/2013, con procedure aperte alla partecipazione dei cittadini, delle loro associazioni rappresentative, dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali, previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, si è approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del comune di Bellinzago Novarese. L’adozione del codice di comportamento è stato formalmente trasmesso ai responsabili dei servizi con nota prot. n.8977 in data 25.06.2014 con invito a informare i dipendenti richiamando

l'attenzione su specifiche norme e rilevanti ai fini della prevenzione di comportamenti devianti.

- g. Con riferimento ai profili applicativi del DPR 62/2013, al fine di estendere l'applicazione del codice etico del comune a tutti collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi o opere a favore dell'Amministrazione, è stata emanata una direttiva prot. n.2670 in data 20.02.2014 con l'indicazione di predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo specifica clausola contrattuale, fornendo lo schema relativo;
- h. Direttiva prot. N. 6687 del 29.04.2014 avente ad oggetto: "La legge anticorruzione – modifica art.53 del D.lgs. n.165/2001 in merito agli adempimenti ex art.53 D.lgs. n.165/2001";
- i. Direttiva prot. N.7077 in data 07.05.2014 avente ad oggetto i nuovi adempimenti relativi all'"anagrafe delle prestazioni";
- j. Atto di organizzazione n.2/2014 del 5 giugno 2014 in materia di inconferibilità e incompatibilità (D.lgs. n.39/2013) e acquisizione autodichiarazioni e pubblicazioni sul sito;
- k. Provvedimento organizzativo n.1 del 6 giugno 2014 per assegnazione specifici obiettivi di trasparenza ed integrità ai responsabili delle Aree organizzative;
- l. Mappatura dei processi: avviata dal Segretario comunale nella sua qualità di RPC in sede di redazione del Piano è stata assegnata quale obiettivi di performance 2014 ai responsabili a ciascuno per l'area di competenza. L'attività svolta è stata parziale e se ne prevede lo sviluppo nel corso del corrente anno 2015.

La trasparenza dell'attività amministrativa è individuata dall'ente quale strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione ed è elevata dal comma 15 dell'articolo 1 della legge 190/2012 a "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione". E per questo il PTTI costituisce ai sensi dell'art.10 del d.lgs. n. 33/2013 allegato al PTPC. Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, il Comune di Bellinzago Novarese, ha provveduto:

- a. ad approvare con deliberazione G.C. N.8 in data 28 gennaio 2014 il programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014/2016 prendendo come modello le indicazioni operative contenute nelle delibere Civit n. 105/2010 e n. 2/2012,
- b. a riorganizzare la struttura del proprio sito secondo quanto stabilito dal D.lgs.n.33/2013, inserendo i dati secondo criteri di omogeneità, immediata individuazione e facilità di consultazione secondo le indicazioni della CIVIT deliberazione n.50/2013. Nella home page del sito del Comune di Bellinzago Novarese è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Sono stati garantiti i controlli previsti dalla deliberazione n.148/2014 dell'A.N.AC..

6. INTEGRAZIONE CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

Per quanto riguarda il sistema dei controlli, con l'introduzione del D.L. n.174/2012 convertito in L. n.213 del 7.12.2012 si è verificato un rinnovato interesse da parte del legislatore alla effettiva funzionalità di un sistema di programmazione, gestione e controllo che deve costituire un solido supporto per scelte decisionali funzionali alla realizzazione di processi di razionalizzazione della gestione e della spesa. Con deliberazione di C.C. n.3/2013, il Comune ha approvato il Regolamento Comunale del sistema dei controlli interni, come previsto dall'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 174/2012 *"Disposizioni urgenti in materia di*

finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”, così come convertito, con modificazioni, dall’art. 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è stato svolto dal Segretario comunale secondo le modalità organizzative definite dalla Giunta comunale con la deliberazione G.C. n.49 in data 9 luglio 2013 e nella direttiva prot. n.10563 del 29 luglio 2013. Ha avuto ad oggetto le determinazioni di impegno adottate dai responsabili dei servizi, nonché le determinazioni diverse dagli atti di impegno, gli atti di liquidazione, le ordinanze e i contratti.

L’attività di controllo successivo di regolarità amministrativa si è svolta sistematicamente nell’arco dell’anno in diversi momenti e previa acquisizione dei registri dei provvedimenti.

L’attività di controllo svolta soddisfa ampiamente, per numero e tipologia di atti i criteri e le direttive stabilite con la deliberazione G.C. 49/2013.

Non risulta invece essere stato attivato il controllo sugli equilibri finanziari e il controllo di gestione nella fase della rilevazione dei dati relativi ai ricavi e ai costi per centro di costo.

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.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL’ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Ai fini della presente relazione e dell’esame complessivo del funzionamento del Sistema, l’Organismo di valutazione ha adottato le seguenti modalità di indagine:

- a) raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali, presso gli uffici coinvolti dai diversi processi, attraverso l’operato della struttura tecnica permanente;
- b) indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web dell’Amministrazione comunale, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- c) interviste a diversi soggetti del processo di valutazione;
- d) resoconti sull’attività svolta e verifica, anche a campione, delle dichiarazioni rese.

Si è cercato di fondare il giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso incontri.

Occorre precisare che pur senza nascondere alcune criticità, si può affermare che il complesso dei processi si è svolto correttamente e compatibilmente con le risorse umane e tecniche attualmente a disposizione.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

- 1) garantire un maggiore ed ulteriore collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché la direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da

porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati. Il collegamento e l'integrazione vanno garantiti su quattro livelli:

- a) coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi;
- b) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte;
- c) predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei due processi di cui sopra;
- d) coerenza dei contenuti.

Tali azioni si rendono necessarie e opportune al fine di:

- a) rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Amministrazione, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza;
 - b) dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio in base alla valutazione delle prestazioni.
- 2) particolare attenzione dovrà essere posta 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 pubblicazione dei dati in linea con le esigenze di pubblicità previste dal D. Lgs. n.33/2013;
 - 3) privilegiare una differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) e attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso legato al miglioramento e/o allo sviluppo di attività e servizi nonché una distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo;
 - 4) implementare un progressivo impiego di indicatori multidimensionali e perseguire una progressiva messa a punto di un sistema di indicatori delle prestazioni e dei livelli di servizio comprendenti aspetti di efficacia, efficienza, economicità e qualità;
 - 5) introdurre indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;
 - 6) introdurre una catalogazione puntuale degli indicatori di performance;
 - 7) comunicare periodicamente i risultati dell'attività di gestione sia al vertice politico-amministrativo (per attuare il controllo strategico) che agli stakeholder di riferimento secondo la predisposizione di efficaci report intermedi e finali.

Nova Milanese, 8 ottobre 2015

L'Organismo di Valutazione
f.to Dott. Claudio Geniale