

Alla cortese attenzione  
Sindaco  
Giunta Comunale  
Segretario Comunale  
Titolari di posizione organizzativa  
**COMUNE DI GORLA M.RE**

**RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (ART. 14, COMMA 4, LETT. A D. LGS. N.150/2009) SULLO  
STATO NEL 2018 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA  
ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI GORLA MAGGIORE.**

**1. PREMESSA**

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

Il Comune di Gorla Maggiore, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009 e dalla delibera n.121/2010 CiVIT, ha costituito, ai sensi del proprio regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Nucleo di Valutazione in forma monocratica.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che il Nucleo di valutazione, tra le altre sue funzioni, sia 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.

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 ribadiscono tra le funzioni fondamentali da attribuire al Nucleo 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.

**2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Nel corso del 2018, in relazione a quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, è stato possibile osservare dal Nucleo di Valutazione che il Sistema stesso:

- ha orientato, seppur con qualche criticità e comunque in modo parziale, l'attività operativa e gestionale dell'Ente ai risultati pianificati e ai comportamenti organizzativi diffusi;
- ha comunque contribuito a sviluppare nei soggetti incaricati di funzione dirigenziale la capacità di azioni finalizzate al perseguimento dei fini dell'Ente.

E' comunque opportuno, come già affermato per l'anno 2016 e 2017, nell'intento di aggiornare il Sistema di misurazione e di valutazione della performance anche alla luce del D. Lgs. n.74/2017 per il quale il Nucleo di valutazione già da tempo ne ha sottoposto una proposta, puntare l'attenzione soprattutto alle fasi:

- a) di assegnazione formale degli obiettivi gestionali e di natura comportamentale;
- b) 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;
- c) di consuntivazione e valutazione della performance individuale.

Specifica attenzione dovrà essere posta ancora alla relazione tra il processo di valutazione e il corretto esercizio delle funzioni dirigenziali. L'ordinamento giuridico ha individuato diverse fattispecie per le quali il mancato adempimento può costituire elemento da considerarsi in sede valutativa o addirittura quale ragione per non riconoscere la retribuzione di risultato. A tal proposito appare assolutamente rilevante ed opportuno attivare sistematicamente un sistema di controlli interni, anche nell'ambito dell'esercizio corretto delle responsabilità dirigenziali.

Il Nucleo di Valutazione ritiene inoltre, come già osservato per l'anno 2016 e per il 2017, che il Comune debba porre particolare attenzione al rispetto della tempistica per la corretta applicazione del ciclo di gestione della performance, comunque compatibilmente con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

### **3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE**

Il Comune di Gorla Maggiore ha garantito il ciclo di gestione della performance nell'anno 2018 adottando i seguenti provvedimenti:

- approvazione del bilancio finanziario di previsione per il triennio 2018/20 e del Documento Unico di Programmazione;
- approvazione del piano degli obiettivi per l'anno 2018.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato un solo monitoraggio formale alla data del 31 dicembre.

Al riguardo il Nucleo di Valutazione si limita, non avendo titolo ad entrare nel merito delle scelte pianificatorie operate dall'Ente, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi e osserva che anche nel 2018 è stato dato impulso al processo di individuazione e definizione degli obiettivi per renderli più conformi ai principi previsti dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, maggiormente sfidanti e finalizzati ai portatori di interessi sia esterni che interni e alla multidimensionalità degli indicatori.

Il completamento della mappatura delle attività di funzionamento e l'individuazione di specifici indicatori di performance nell'anno 2017 deve trovare sistematicità nella predisposizione del Piano della performance al fine di favorire il processo di programmazione, di controllo e di valutazione.

Si ritiene in ogni caso di affermare che anche per il 2018, in relazione al processo evolutivo previsto dalla deliberazione n.121/2010 CiVIT, il Comune di Gorla Maggiore si posizioni allo "Stadio iniziale" ovvero sono stati accertati i seguenti elementi qualificanti:

- individuazione di obiettivi rappresentati da iniziative e/o progetti annuali/pluriennali e contemporanea messa a punto di un sistema di controllo di completamento progressivo delle varie fasi;
- il grado di conseguimento dell'obiettivo è rappresentato tipicamente dal raggiungimento della fase prevista, possibilmente espresso con una misura, anche semplice;
- il risultato è osservato prioritariamente con un'ottica interna;
- utilizzo di pochi indicatori, prevalentemente finalizzati a misurare in maniera, anche semplice (valore numerico, percentuale, tempo, etc.), il risultato programmato/atteso.

Come già osservato per l'anno 2016 e per il 2017, è doveroso prevedere nel prossimo futuro:

- a) una maggiore attenzione in fase di pianificazione alla qualità e alla quantità dei servizi erogati;
- b) una maggiore distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo, garantendo nel processo di formazione degli atti di programmazione i principi di universalità, attendibilità e coerenza;
- c) un progressivo minor impiego di indicatori del tipo "stato di conseguimento" di una fase di progetto;
- d) una differenziazione sempre più netta 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;
- e) 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;

- f) un inizio della fase di valutazione dei risultati secondo l'ottica dei diversi portatori di interesse.

Si ribadisce che il processo di pianificazione deve essere 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 performances 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, ancor di più con l'introduzione del Documento Unico di Programmazione.

In tale contesto, è utile precisare 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 anche per l'anno 2018 gli obiettivi pianificati 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 anche in relazione ai fini istituzionali dell'Ente;
- d) concordati tra il valutatore e il valutato ad anno inoltrato, seppur con qualche eccezione;
- e) adeguati alle risorse e al tempo a disposizione, e contemporaneamente in alcuni casi poco sfidanti e parzialmente orientati alla soluzione di problemi;
- f) in grado di rappresentare solo in parte gli aspetti più qualificanti della performance organizzativa e individuale.

Il Piano della performance deve favorire una maggiore rappresentazione delle finalità previste dalla deliberazione n. 112/2010 della ex CiVIT ovvero i documenti di rappresentazione della performance devono permettere di:

- 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 traghettati dal Consiglio di Amministrazione), 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).

Si auspica, comunque, una maggiore attenzione dell'ente nel dare corso al ciclo di gestione della performance in ogni fase, adottando con tempestività e completezza gli atti di programmazione gestionale.

#### **4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Nell'anno 2018 è stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020 nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

In merito alla trasparenza amministrativa l'Ente ha provveduto ad allineare la sezione Amministrazione trasparente ai dettami del D. Lgs. n.33/2013.

Il Nucleo di valutazione ha garantito i controlli indicati da ANAC.

#### **5. INTEGRAZIONE CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO**

Particolarmente critica l'attività relativa ai controlli interni, in quanto appare ancora parziale e non sistematizzata.

## **6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del Sistema, il Nucleo di valutazione ha adottato le seguenti modalità di indagine:

- a) raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali;
- 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.

## **7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Si confermano le proposte di miglioramento del ciclo della performance definite per l'anno 2017 ovvero:

- 1) garantire un maggiore collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria, introducendo adeguati aggiornamenti anche alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. n.74/2017;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) introdurre indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;
- 5) implementare un sistema informativo adeguatamente strutturato che permetta l'individuazione di obiettivi coerenti con le strategie prescelte al fine di implementare nel tempo il controllo strategico, il controllo di gestione e il controllo della qualità dei servizi;
- 6) implementare il sistema dei controlli interni anche al fine di favorire necessarie informazioni per la corretta gestione del ciclo di performance e del sistema di prevenzione della corruzione.

Gorla Maggiore, 24 novembre 2019

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Claudio Geniale

