UNIONE COMUNI VALLE SAVIO

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

OGGETTO: Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2019.

Lo scopo di questo documento è quello di approfondire il funzionamento del sistema di valutazione, di trasparenza e integrità dei controlli interni, per quanto di competenza del Nucleo di valutazione. Il contenuto del documento si riferisce all'anno 2019 e contiene informazioni in merito a:

1. Funzionamento, evoluzione e suggerimenti riguardo al sistema di valutazione;
2. Sistema della trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii.;
3. Sistema dei controlli interni.

1. Funzionamento, evoluzione e suggerimenti riguardo il sistema di valutazione

Con deliberazione n. 83/2016 la Giunta dell'Unione ha approvato il sistema di valutazione della performance di tutto il personale dell'ente e, nel corso del 2017, con deliberazione n. 85/2017 ha effettuato una revisione dello stesso, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, per la sua piena attuazione e al fine di assicurare il corretto funzionamento dello stesso, è stato condiviso con gli organi politici deputati all'approvazione e con i dirigenti di settore e, successivamente, illustrato al restante personale.
Il sistema applicato nell'anno di riferimento risponde, per le dimensioni demografiche, organizzative e gestionali, alle disposizioni normative vigenti in materia.

La valutazione individuale considera gli elementi afferenti l'apporto personale alla performance organizzativa (risultato di ente, di gruppo e individuale) e le Competenze professionali e manageriali (queste ultime nel caso di dirigenti e posizioni organizzative e alte professionalità).

Per quanto riguarda la pubblicità e trasparenza delle informazioni inerenti alla valutazione della performance, si fa riferimento all'anno 2018, per il quale le attività di valutazione si sono concluse nel corso del 2019.
Sono stati attivati diversi percorsi, in parte di condivisione interna all'organizzazione, in parte di trasparenza dei risultati inerenti la valutazione della performance individuale di tutto il personale.
Il sistema di valutazione viene illustrato ai nuovi assunti in un momento dedicato alla familiarizzazione con l'organizzazione e i dirigenti, su base annuale, si impegnano a prevedere un momento dedicato all'illustrazione degli elementi di valutazione per l'anno considerato. Al termine del periodo di valutazione, che si conclude con la rendicontazione e validazione dei risultati degli obiettivi, viene effettuato un momento di confronto nel quale ogni dipendente riceve la propria valutazione complessiva e un riscontro in merito al proprio operato.
Per quanto riguarda le pubblicazioni, sono state elaborate delle statistiche, rivolte in particolare al personale valutato, per consentire un benchmark, finalizzato alla migliore comprensione della propria valutazione sia nell'ambito del proprio settore di appartenenza sia dell'Ente in generale. Tali statistiche sono state pubblicate nella intranet aziendale, per rendicontare le valutazioni ottenute dal personale, suddivise per settore.
Nella pagina interna è stato pubblicato, inoltre, un report descrittivo inerente il processo di valutazione per l'anno 2018, contenente i seguenti argomenti:

- Il sistema di valutazione - Riepilogo degli elementi chiave: Aree, attori, competenze;
- Il percorso 2018: cronologia delle attività svolte;
- L'andamento generale di Ente: Medie e distribuzione delle valutazioni;

- L'andamento nei settori: confronti sulla valutazione per area valutata, sulla valutazione complessiva e sulla distribuzione dei punteggi;
- Focus sulla valutazione delle competenze: confronto dei dati inerenti la sola valutazione delle competenze tra il 2017 e il 2018.

Il sistema di programmazione economico finanziario adottato dall'Amministrazione consente di applicare il citato sistema di valutazione della performance, i cui risultati costituiscono la base per il calcolo della retribuzione di risultato e dell'incentivo della performance, secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL e dai CCDI.

2. Sistema della trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii.

In merito al punto in esame, risulta di fondamentale importanza presidiare con estrema attenzione il sistema afferente gli obblighi di pubblicazione.

Il lavoro svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso note esplicative, sollecitazioni e controlli, ha consentito di migliorare, nel tempo, il sistema delle pubblicazioni.

Si prende atto, inoltre, di come sia stato sviluppato, a livello generale, un "sistema trasparenza" al fine di rendere effettive ed efficaci le azioni correlate a tale attività.

In tal senso si è proceduto:

a) a potenziare le occasioni formative nei confronti del personale dell'Ente, anche grazie all'iniziativa di cui al punto d);

b) a presidiare il registro telematico degli accessi;

c) a potenziare il ruolo dell'*help desk FOIA* appositamente creato e ad implementare la sezione della intranet dedicata al FOIA per le casistiche di maggiore complessità, a beneficio della struttura interna;

d) ad aderire al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica "Riformattiva" in materia di accesso civico generalizzato, volto a supportare le amministrazioni nella gestione delle richieste di accesso generalizzato;

e) a proseguire nella partecipazione a circuiti di confronto con diverse realtà istituzionali e locali per un progressivo miglioramento ed una sempre più ampia diffusione della cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Si segnalano in particolare: il percorso di collaborazione con i Comuni di Pisa, Pistoia e Treviso per il miglioramento della sezione amministrazione trasparente del sito web; la partecipazione al "Tavolo per l'integrità e la trasparenza", promosso dalla Regione Emilia-Romagna, che promuove una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

Risulta infine approvato, con deliberazione di Giunta Unione Valle Savio con Delibera GU n.4 del 29-01-2019 il Piano triennale di prevenzione della corruzione (2019-2021) in applicazione della l. 190-2012 e ss.mm. e ii.

3. Sistema dei controlli interni

Il Consiglio dell'Unione, con propria deliberazione n. 8 del 28/04/2015, ha approvato il regolamento sui controlli interni.

L'amministrazione ha dato attuazione al sistema integrato dei controlli interni, così come disciplinato in sede regolamentare. Tale sistema è composto dalle seguenti tipologie di controlli:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo degli equilibri finanziari;
- controllo sulla qualità dei servizi;
- controllo sulle società partecipate.

Con particolare riferimento al controllo di gestione e al controllo strategico, è stato redatto nel corso del 2019 un report sintetico di mandato, riferito al periodo 2014-2019, con il supporto della ditta Refe S.r.l.

Tale report ricostruisce in sintesi il lavoro svolto nel corso dei 5 anni presi a riferimento, al fine di dare conto con immediatezza ai cittadini e stakeholder dei risultati dell'azione amministrativa raggiunti, verificando scelte e impiego delle risorse.
Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla validazione di tale report verificando che il contenuto dello stesso risultasse coerente con gli strumenti di programmazione dell'ente.

Cesena, 10.12.2021

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Vito Piccinni