



Relazione annuale del Nucleo di Valutazione sullo stato complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Anno 2020

Sommario

1.Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione.....	3
2.Sistema dei controlli interni.	3
3.La Performance	4
4.Processo di attuazione del ciclo della performance	5
5.Infrastruttura di supporto.....	5
6.L'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	6
7.Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	6
8. Proposte di miglioramento	6

1. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Cagliari, ha provveduto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 10 co. 2 lett. d) del "Regolamento sul Funzionamento del Nucleo di Valutazione" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 19/03/2019 nonché dell'art 2 co. 1 lett e del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente - Metodologia di Valutazione per l'anno 2020" approvato con delibera della Giunta Comunale n. 92 del 23/07/2020.

Il Comune di Cagliari assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Il Nucleo di Valutazione ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità. L'attività è stata svolta anche attraverso l'effettuazione di incontri con il Segretario Generale e con i Dirigenti.

2. Sistema dei controlli interni.

Il sistema dei controlli interni, così come previsto dall'art. 147 e seguenti del D.lgs 267/2000 è attuato nel Regolamento sui controlli interni approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 30/01/2013.

Partecipano all'organizzazione del sistema dei controlli interni il segretario generale, il direttore generale, i dirigenti responsabili dei servizi, il collegio dei revisori dei conti.

Il sistema è così articolato:

- 1) Controllo strategico: l'attività di controllo strategico mira finalizzate alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici.
- 2) Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile: Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni Dirigente ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo contabile è effettuato dal Dirigente- Responsabile del servizio competente ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria.
- 3) Controllo successivo di regolarità amministrativa: il controllo è effettuato dal Segretario Generale, insieme ai dipendenti dell'Ente appositamente individuati dal Segretario Generale. Il controllo di regolarità amministrativa è effettuato secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa del Comune.

- 4) Controllo sugli equilibri finanziari e sugli organismi gestionali esterni: il controllo sugli equilibri finanziari è svolto sotto la direzione e il coordinamento del Dirigente del servizio finanziario e mediante la vigilanza dell'organo di revisione, prevedendo il coinvolgimento attivo degli organi di governo, del direttore generale, ove previsto, del segretario e dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità.
- 5) Controllo di gestione: l'attività di controllo di gestione consiste nella verifica, all'inizio, nel corso ed al termine della gestione, dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, attraverso l'analisi delle risorse acquisite, la comparazione tra costi, qualità e quantità dei servizi offerti, il livello di funzionalità organizzativa dell'Ente, il livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale svolta per il raggiungimento dei predetti obiettivi.
- 6) Controllo sulle società partecipate non quotate: l'ente locale effettua il monitoraggio periodico sull'andamento delle società non quotate partecipate, analizza gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e individua le opportune azioni correttive, anche in riferimento a possibili squilibri economico-finanziari rilevanti per il bilancio dell'ente.
- 7) Controllo sugli equilibri finanziari e sugli organismi gestionali esterni: il controllo sugli equilibri finanziari è svolto sotto la direzione e il coordinamento del responsabile del servizio finanziario e mediante la vigilanza dell'organo di revisione, prevedendo il coinvolgimento attivo degli organi di governo, del direttore generale, ove previsto, del segretario e dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità.

3. La Performance

La performance dell'ente si articola nel modo di seguito illustrato.

La performance generale dell'Ente è l'insieme dei risultati gestionali attesi dell'amministrazione nel suo complesso, concernente gli ambiti individuati all'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto). La performance generale è, quindi, costituita dai risultati conseguiti dall'Ente nel suo complesso, attraverso i risultati dai singoli Servizi che lo compongono.

La metodologia usata per la misurazione della performance generale dell'Ente, è definita nel Piano della Performance secondo una delle seguenti opzioni:

- a) la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi prioritari misurata attraverso degli indicatori specifici esplicitati nel Piano della Performance;
- b) l'individuazione di specifici indicatori selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed operativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria e/o organizzativa;
- c) l'individuazione di specifici indicatori che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

B. La performance organizzativa dei Servizi corrisponde al contributo dei diversi Servizi, quali

unità organizzative presenti all'interno dell'Ente, al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei Servizi si basa su obiettivi e di struttura misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati e correlati ai corrispondenti obiettivi del Documento unico di programmazione. Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa dei Servizi sono individuati nel Piano della Performance per ciascun Servizio.

La performance organizzativa dei Servizi tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPC e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo di struttura, è determinata annualmente dal Piano della Performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa dei Servizi. Il Piano della Performance può definire, in alternativa, quali misure debbano incidere sulla misurazione della performance organizzativa e, se non già previsto dal PTPC, ricondurle ai singoli Servizi.

Anche la performance organizzativa dei Servizi viene misurata in relazione ad uno o più degli ambiti previsti dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

C. La performance individuale misura il contributo fornito dal singolo, all'esito della valutazione individuale.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il NV ha rilevato significativi ritardi nella chiusura del processo di rilevazioni dei dati che hanno avuto importanti riflessi, in termini di gap temporale, che la definizione integrale del ciclo della performance del 2018, in gran parte dovuto alla prima applicazione sistema di misurazione e valutazione entrato in vigore nel 2019.

A seguito di importante lavoro effettuato con il supporto da parte del competente Servizio, si è riusciti a definire il ciclo relativo all'annualità 2018 e ad impostare le attività relative all'annualità 2019, di fatto giungendo a conclusione del relativo ciclo nei primi mesi del corrente anno, con conseguente allineamento delle attività.

5. Infrastruttura di supporto

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto dell'Ufficio preposto al Controllo di Gestione e la struttura tecnica di supporto permanente al Nucleo di Valutazione ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

Si ritiene migliorabile il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, anche attraverso opportune implementazioni del software di gestione dell'attività di misurazione e valutazione della performance, acquistato nel 2020, che al momento non consente l'utilizzo integrale delle relative funzioni.

6. L'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ente, con Delibera di Giunta n. 12 del 11/02/2020 ha approvato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2020/2022.

Il Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività l'Ente è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti in materia, anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

Il gruppo di lavoro ha seguito le attività di monitoraggio secondo le indicazioni fornite dalla Civit, Anac ed oggi Funzione Pubblica.

E' garantita la trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente"

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza.

7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice strategico e della dirigenza tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance, contribuendo allo sviluppo del Piano della Performance 2021-2023.

8. Proposte di miglioramento

Il Nucleo di Valutazione valuta positivamente le principali modifiche introdotte lo scorso anno, in fase di aggiornamento del sistema di cui appresso:

1. l'introduzione di una differenziazione tra gli obiettivi di performance organizzativa assegnati al servizio (prioritari, di sviluppo e di mantenimento) e quelli di performance individuale assegnati al dirigente;
2. la previsione della pesatura ex ante per gli obiettivi di performance organizzativa cd. prioritari (ex obiettivi strategici), con la conseguente possibilità di un accesso differenziato al fondo della retribuzione di risultato in funzione del grado di partecipazione;
3. l'introduzione di un criterio di ripartizione della quota residua di retribuzione di risultato secondo delle fasce di merito.

Rispetto all'applicazione del SMVP 2020, il Nucleo ha ritenuto di dover formulare le seguenti proposte migliorative:

- in via generale una semplificazione del sistema, l'attenuazione della eccessiva rigidità nella formulazione di alcuni indicatori nel piano degli obiettivi e la verifica preliminare della misurabilità dei medesimi;
- una semplificazione della metodologia di valutazione dei comportamenti organizzativi attraverso la valorizzazione di componenti qualitative differenziandole rispetto a quelle quantitative anche sul fronte metodologico (accolta in sede di aggiornamento 2021);
- la modifica in aumento del peso (1%) assegnato alla componente relativa alla capacità di differenziazione delle valutazioni, con una revisione della metodologia di valutazione per eliminare i possibili effetti distorsivi come il taglio delle ali (non accolta in sede di aggiornamento 2021);
- la semplificazione dell'iter di valutazione del segretario generale limitando la proposta del nucleo alla valutazione degli obiettivi e della capacità di differenziazione delle valutazioni;
- adeguare la modalità di analisi degli scostamenti in termini di verifiche, strumenti a disposizione e ruolo di Direttore del Presidente del Nucleo.

Cagliari, 30 Aprile 2021

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Giorgio La Spisa
Dott. Gianluca Bertagna
Avv. Erika Vivian
Dott.ssa Monia Ibba