

COMUNE DI CORIGLIANO CALABRO

Relazione annuale sul funzionamento del sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

---

ANNO 2015

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

CORIGLIANO CALABRO, 19 giugno 2016

NdV Comune di Corigliano Calabro anno 2015



## PREMESSA

La Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione, Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni, rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte del Nucleo di Valutazione (NdV-OIV) per l'annualità 2015.

La relazione, redatta in attuazione dell'art. 14 comma 4 lettera a) del d.lgs. 150/09 e di quanto prescritto altresì nelle Delibere ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013 risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato e riferisce – sotto un profilo generale – del funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, nonché sugli adempimenti, posti in essere dallo Stesso, e relativi alla trasparenza ed integrità per l'anno 2015.

Il NdV, nella redazione della stessa, ha focalizzato l'attenzione sui documenti riferiti all'annualità 2015, consistenti in:

- ✓ Piano della Performance del Comune di Corigliano Calabro, approvato con deliberazione n.184 del 6 ottobre 2015;
- ✓ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e determinazione dei criteri della premialità selettiva, approvato con deliberazione n. 109 del 30 giugno 2015;
- ✓ Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità 2014/2016, approvato con deliberazione n. 29 del 31 gennaio 2014;
- ✓ Relazione del Responsabile prevenzione della Corruzione anno 2015;
- ✓ Relazioni sull'Attività di Controllo successivo atti del I e II semestre 2015;

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Comune di Corigliano Calabro a giugno 2015, definisce i criteri e le metodologie per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ente prevedendo che la costruzione del Piano della performance passi attraverso l'adozione dei suoi documenti centrali e portanti quali il PEG ed il PDO.

Inoltre, il Piano è redatto in coerenza con i programmi triennali della Relazione Previsionale e Programmatica e delle OO.PP. nonché con le risorse assegnate ai Responsabili di Settore con il Bilancio annuale.

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa consente la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione esaustiva del livello della performance che l'Amministrazione si impegna a conseguire e di quello che ha effettivamente conseguito con evidenziazione degli eventuali scostamenti organizzativi.

La misurazione della performance organizzativa investe sia l'Amministrazione nel suo complesso che i singoli Settori.

Il Comune di Corigliano Calabro ha sviluppato un sistema di pianificazione e controllo attraverso il quale stabilisce gli obiettivi da raggiungere e le attività da porre in essere e provvede successivamente a verificare il grado di raggiungimento dei traguardi prefissati e le attività attivate per il raggiungimento dei propri obiettivi. Tale sistema si compone di una pluralità di strumenti di programmazione - utilizzati per la misurazione della performance organizzativa - che trovano coerenza nelle principali fasi del ciclo della Performance.

Il Piano della Performance tiene conto degli indirizzi e obiettivi strategici approvati in Consiglio Comunale, rinvenibili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nella loro declinazione nell'ambito della programmazione gestionale.

La costruzione del Piano della Performance, predisposto dall'Ufficio del Segretario Generale in collaborazione con lo stesso NdV e i Responsabili dei Settori comunali, ha seguito le seguenti quattro fasi logiche:

- 1) definizione dell'identità dell'organizzazione;
- 2) analisi del contesto interno ed esterno;
- 3) definizione degli obiettivi;
- 4) comunicazione del piano.

Per favorire la formazione del Piano, il NdV ha incontrato, in più occasioni, i Responsabili dei Settori comunali in alcuni casi congiuntamente con l'Assessore al ramo. Con nota del 9 luglio 2015, prot. n. 33807, il presidente del Nucleo di Valutazione, dott. Bellucci, sulla base di tale attività, ha trasmesso al Sindaco, agli Assessori e al responsabile del settore finanziario, l'elenco dei programmi/progetti strategici concordati nel corso delle riunioni con i singoli Responsabili e successivamente adeguati dallo stesso NdV, al fine di contemplarli nella stesura dei documenti di pianificazione e programmazione utilizzati nell'ambito del ciclo delle performance.



La definizione degli obiettivi strategici e la relativa declinazione è stata effettuata, pertanto, con il supporto del NdV che per questo primo anno di avvio del processo, ha ritenuto valido sintetizzare le policy strategiche dell'Ente in:

- 1) *Progetto Trasparenza (applicazione in tutti gli atti pubblici del principio della massima Trasparenza da intendersi come accessibilità totale delle informazioni)*
- 2) *Semplificazione amministrativa e individuazione dei responsabili di misura, di intervento e di procedimento*
- 3) *Modernizzazione Ente e Dematerializzazione (informatizzazione protocollo generale e procedure gestione del personale dipendente – gestione informatizzata delle concessioni cimiteriali)*
- 4) *Progetto Efficienza ed Efficacia (controlli preventivi e successivi)*
- 5) *Progetto Integrità e Legalità (prevenzione della corruzione e dell'illegalità)*
- 6) *Diritto allo studio*
- 7) *Diffusione culturale e tradizioni popolari*
- 8) *Piano di azione e coesione*
- 9) *Migliorare la qualità della vita dei minori, degli anziani, dei disabili e degli stranieri*
- 10) *Concertazione territoriale con le organizzazioni sociali e culturali – Crescita civica*
- 11) *Fiscalità e contrasto all'evasione e all'elusione fiscale e patrimoniale – morosità entrate Servizio idrico integrato*
- 12) *Piano delle valorizzazioni e alienazioni patrimoniali – aggiornamento inventario*
- 13) *Razionalizzazione e qualificazione della spesa comunale*
- 14) *Recupero oneri concessori*
- 15) *Miglioramento funzione di vigilanza e potenziamento delle attività di controllo della Sicurezza stradale anche con rilevatori di velocità (autovelox)*
- 16) *Controllo viabilità interna (sosta veicoli, transito in occasione di ricorrenze o di esecuzione di lavori pubblici o privati)*
- 17) *Informazione normativa Codice della Strada per gli studenti delle ultime classi della Scuole Superiori*
- 18) *Intensificazione vigilanza esercizi commerciali e abusivismo edilizio*
- 19) *Riorganizzazione e potenziamento del controllo di vigilanza nel periodo estivo*
- 20) *Raccolta differenziata dei rifiuti "porta a porta"*
- 21) *Aggiornamento toponomastica*
- 22) *Affidamento servizi con procedure di evidenza pubblica in concomitanza della scadenza contrattuale e senza proroghe*

- 23) *Riduzione nella misura di almeno del 50% della giacenza delle pratiche urbanistiche*
- 24) *Piano Spiaggia*
- 25) *Riorganizzazione procedimento di incasso permessi di costruire*

Il Piano della Performance si compone dei seguenti documenti:

- ✓ Relazione previsionale e programmatica, contenente programmi e progetti strategici;
- ✓ Piano Esecutivo di Gestione che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale contiene gli obiettivi di gestione unitamente alle dotazioni necessarie assegnate ai responsabili di settore;
- ✓ Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), che definisce il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione.

La Relazione Previsione e Programmatica 2015-2016-2017 è stata strutturata in programmi e i progetti che rappresentano l'esplicitazione delle strategie che guidano la definizione degli obiettivi che l'Ente vuole perseguire e che costituiscono il parametro per valutare la Performance organizzativa (dell'Ente) e individuale (dei Responsabili di Settore e del personale dipendente) utilizzando la metodologia approvata con il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e determinazione dei criteri della Premialità selettiva*.

Gli obiettivi, per come selezionati, risultano parimenti rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.lgs. 150/09, in quanto rilevanti e pertinenti nella missione istituzionale dell'amministrazione.

All'interno del PDO ogni obiettivo è predisposta una scheda che riassume le principali caratteristiche dell'obiettivo e definisce gli indicatori sulla base dei quali avvengono la misurazione e valutazione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo per ogni scheda obiettivo è individuato.

Ogni scheda obiettivo riporta quindi:

- a) il responsabile;
- b) le attività;
- c) la tempistica;
- d) le risorse umane e finanziarie;
- e) gli indicatori di risultato.

Ad ogni responsabile di settore sono assegnati più obiettivi.

Analogamente, al personale del settore, ciascun Responsabile, sulla base di una metodologia definita “a cascata” ha il compito di assegnare in modo differenziato con piani di lavoro, in base alla categoria di appartenenza, obiettivi operativi individuali o di gruppo secondo le schede di valutazione previste dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e determinazione dei criteri della Premialità selettiva*.

Allo stato si è ancora in attesa delle Relazioni redatte dai Responsabili di P.O. (di Settore) da inviare ufficialmente al Presidente del Nucleo. Pertanto, non è possibile fornire un giudizio circa il grado di attuazione degli obiettivi anno 2015 e, conseguente valutazione della performance organizzativa dell’Ente.

Il Nucleo, in merito si determina rinviando a successiva valutazione, quale integrazione della presente relazione, la misurazione del livello di performance conseguito per l’anno 2015.

\*\*\*\*\*

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Così come la misurazione della performance organizzativa anche quella individuale utilizza il Piano della performance, le schede obiettivo e la Relazione della performance. Le finalità dell’integrazione e del coordinamento tra le due tipologie di valutazioni – organizzativa ed individuale – permettono all’Ente di:

- ✓ armonizzare il processo strategico ed operativo con gli impegni assunti e le competenze del personale;
- ✓ collegare in un percorso logico performance organizzativa e performance individuale;
- ✓ condividere meglio ogni scelta strategica ed operativa raccogliendo gli spunti di riflessione, le criticità e/o le opportunità dei Responsabili dei settori con le informazioni di dettaglio nelle schede di programmazione;
- ✓ stimolare il miglioramento costante della performance rendendo comprensibile l’assegnazione degli obiettivi, dei ruoli e delle professionalità;
- ✓ assegnazione degli obiettivi accompagnata da appositi colloqui/incontri per la definizione condivisa;
- ✓ correlare responsabilità, impegni e riconoscimenti economici e di carriera;



- ✓ definire, perseguire e valutare obiettivi con criteri di misura, standard e tempi, al fine di poterne verificare il grado di raggiungimento nel corso dell'anno e a fine esercizio valutare i risultati;
- ✓ comunicare agli interessati l'esito della valutazione per una più ampia condivisione e partecipazione al miglioramento continuo.

L'art. 9 del d.lgs. 150/09 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, determinando:

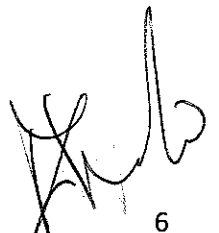
- 1) per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità (Titolari di P.O.):
  - gli incarichi di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2) per il personale con qualifica non dirigenziale:
  - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Nel Comune di Corigliano Calabro, il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato nel Piano della Performance 2015/Peg.

Come detto, per ogni obiettivo è predisposta una scheda che riassume le principali caratteristiche dell'obiettivo e definisce gli indicatori sulla base dei quali avvengono la misurazione e valutazione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo.

Ogni scheda obiettivo riporta quindi:

- a) il responsabile;
- b) le attività;
- c) la tempistica;
- d) le risorse umane e finanziarie;
- e) gli indicatori di risultato.



6

Ad ogni responsabile di settore sono assegnati più obiettivi riferiti al lasso temporale 01.01.15 – 31.12.15. Sebbene assegnati formalmente soltanto in occasione dell'approvazione del Peg/Piano della Performance, gli obiettivi individuati si pongono in continuità amministrativa con l'attività già espletata sin dall'inizio dell'anno 2015. Ai responsabili infatti, nel corso degli incontri effettuati, è stato reso noto il set di obiettivi strategici da cui far declinare quelli operativi – gestionali e, per la costruzione di quest'ultimi, essi stessi sono stati soggetti promotori.

Allo stato si è ancora in attesa delle relazioni redatte dai Responsabili di P.O. (di Settore) da inviare ufficialmente al Presidente del Nucleo. Pertanto, non è possibile fornire un giudizio circa il grado di attuazione degli obiettivi anno 2015 e, conseguente valutazione della performance individuale.

La valutazione individuale si compone anche della valutazione dei comportamenti e competenze applicate.

\*\*\*\*\*

## **MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI**

La delibera ANAC n. 6/2013 *“Linee guida relative al ciclo di gestione delle performance per l'annualità 2013”* auspica che le Amministrazioni effettuino, almeno con cadenza semestrale, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno.

Con riguardo al Comune di Corigliano, il NdV rileva che, sebbene l'assegnazione degli obiettivi operativi ai Responsabili di settore abbia contemplato l'individuazione di parametri e indicatori anche quantitativi, corredati da relative baseline e target di riferimento, per il 2015 si è ritenuto di individuare un solo momento dedicato al monitoraggio coincidente con la chiusura dell'esercizio tenuto conto del ritardo con cui sono stati assegnati gli obiettivi e approvato il Peg.

Il NdV non avendo ricevuto ad oggi le relazioni sull'attività svolta da parte di Responsabili, non è nelle condizioni di poter fornire alcuna valutazione.

\*\*\*\*\*





## **SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.**

Ai sensi della Legge 190/2012 recante “ *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” il Comune di Corigliano Calabro ogni anno adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità 2014/2016, approvato con deliberazione n. 29 del 31 gennaio 2014, è stato redatto dal Segretario Comunale, individuato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed in tale veste predispone ogni anno, entro il 31 gennaio, il relativo Piano che, sottoposto ed approvato dalla Giunta comunale, viene poi trasmesso, sempre a cura del Segretario Generale, al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente” ed “Anticorruzione”.

In particolare nel piano sono previsti :

- ✓ le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- ✓ la valutazione del livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- ✓ gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio;
- ✓ le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Per l’anno 2015 il Responsabile ha elaborato – entro il 15 gennaio 2015 – una scheda per la predisposizione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, relativamente all’attuazione del PTPC 2015 ed è pubblicata sul sito istituzionale dell’amministrazione.

In ultimo, con delibera di G.C. n. 20 del 28 gennaio 2016, è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2016-2017-2018, pubblicato sul sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente.

\*\*\*\*\*

**MONITORAGGIO SUGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**



Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera g) del d.lgs. 150/2009 e della delibera ANAC n. 43 del 20 gennaio 2016 *Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità*, il NdV ha provveduto alla compilazione della griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, predisponendo il documento di attestazione del 27.02.2016.

Ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, l'ANAC controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente per l'anno 2015, il Consiglio della predetta Autorità ha deciso di richiedere agli OIV di cui all'art. 44 del d.lgs. 33/2013 o, nei casi in cui la norma non preveda espressamente tali organismi in seno all'Amministrazione, a strutture con funzioni analoghe, di attestare al 31.01.2016 l'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione.

L'ANAC individua l'attestazione richiesta agli OIV al 31 gennaio 2016 con riferimento ad alcuni obblighi di pubblicazione, con l'intento, analogamente a quanto già rappresentato nelle delibere n. 71/2013, 77/2013 e 148/2014, di concentrare l'attività di monitoraggio degli OIV su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo economico e sociale con ciò innalzando i livelli di sostenibilità ed efficacia delle verifiche condotte.

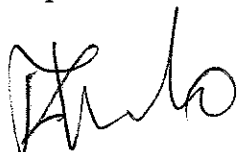
Ciò premesso la rilevazione ha avuto ad oggetto lo stato di pubblicazione dei dati contenuti nella sezione del portale istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente, sotto la voce "*Altri contenuti – Corruzione*"

<http://trasparenza.comune.coriglianocalabro.cs.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/16>  
7

La verifica è stata effettuata dal NdV soltanto in data 27 febbraio 2016 ovvero a seguito di nomina del Nucleo di Valutazione da parte dell'Ente avvenuta con decreto del Sindaco n. 4 del 23 febbraio 2016.

Il NdV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento nonché sulla veridicità di quanto pubblicato sul sito al momento dell'attestazione, predisponendo la relativa griglia.

Il NdV nella sede dell'amministrazione comunale, con strumenti informatici adeguati e l'ausilio del Responsabile della Trasparenza, del referente del sito informatico, e dei referenti della trasmissione dei dati, ha proceduto alla verifica puntuale dei dati e dei documenti pubblicati sul sito istituzionale.



Per quanto il NdV si sia espresso positivamente sull'assolvimento degli obblighi de quo nel loro complesso, ha comunque ritenuto di dover segnalare alcune criticità emerse durante la rilevazione dei dati, prescrivendo un termine di 20 gg. Per la risoluzione delle stesse. Termine che è stato rispettato.

Rispetto ai sistemi informatici di supporto al ciclo della performance, il Comune di Corigliano nel 2015, nell'ambito della Struttura permanente di supporto, si è dotata di competenze specifiche finalizzate all'uso del programma informatico di elaborazione del Piano delle performance/Peg.

Per il 2016 è stato suggerito dal NdV di estendere ai singoli Responsabili l'utilizzo in autonomia del medesimo programma informatico.

\*\*\*\*\*

## CONCLUSIONI

Il 2015 rappresenta il primo anno di applicazione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Corigliano* approvato con deliberazione n. 109 del 30 giugno 2015. Diverse sono le criticità che possono essere evidenziata, tra tutte vi è il mancato rispetto delle scadenze e dei tempi di definizione e di rendicontazione degli obiettivi. Ciò nonostante si può evidenziare che le attività svolte in questo primo anno sono state orientate all'introduzione di una nuova cultura gestionale, più orientata alla programmazione degli obiettivi e alla misurazione dei risultati.

La mancata ottemperanza a siffatti adempimenti, tuttavia, impedisce di fatto al Nucleo di Valutazione di esprimersi sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con ripercussioni sia sulla verifica del livello di performance organizzativa raggiunto che su quello della performance individuale. Va da sé che è oltremodo penalizzante la mancanza del monitoraggio al 31.12.2015 (resta inteso che quello al 30.06.15 non poteva avere luogo per mancanza di assegnazione degli obiettivi).

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio positivo in merito alle procedure e documenti prodotti dall'Amministrazione nell'ambito dei controlli interni, e in particolare per:

- ✓ i report sugli esiti di controllo interno di regolarità amministrativa del 1 e 2 semestre 2015 di cui si apprezza il metodo utilizzato e la puntuale individuazione degli atti sottoposti a controllo (rif. Report pubblicato sul sito nell'apposita sezione);
- ✓ il report sul progetto "Qualità dei servizi" che, in linea con i riferimenti normativi sulla rilevazione del grado di soddisfazione della domanda espressa da parte del cittadino/utente,

rappresenta un primo modello di *customer satisfaction* implementato nell'Ente. Come noto infatti, quello della misurazione dello standard di qualità rappresenta un tassello importante all'interno dell'impianto metodologico per lo sviluppo del ciclo delle performance (rif. Report pubblicato nell'apposita sezione del sito)

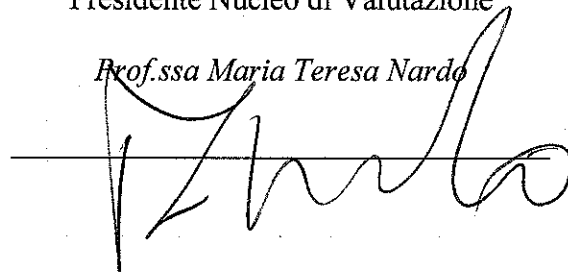
- ✓ il report sul controllo strategico, obbligatorio per effetto della Legge 213/2012 (rif. Report pubblicato nell'apposita sezione sul sito)

Sul fronte trasparenza, integrità ed anticorruzione, il NdV non può non tener conto del mancato adeguamento del Piano dell'Anticorruzione per l'annualità 2015 sebbene il Responsabile abbia comunque fornito dei dati di sintesi nell'apposita griglia pubblicata sul sito del comune.

Si apprezza altresì la tempestiva pubblicazione (gennaio 2016) del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2016-2017-2018.

Presidente Nucleo di Valutazione

*Prof.ssa Maria Teresa Nardo*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Nardo', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.