

**NUCLEO DI VALUTAZIONE
DEL COMUNE DI ALBA ADRIATICA**



anno 2014

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

SOMMARIO

PRESENTAZIONE

1 INTRODUZIONE

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- Performance organizzativa definizione di obiettivi, indicatori e target
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
- Infrastruttura di supporto
- Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

- Integrazione con il ciclo di bilancio
- Integrazione con gli altri sistemi di controllo

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

La presente relazione annuale è redatta dal Nucleo di Valutazione conformandola alla realtà organizzativa e dimensionale del Comune di Alba Adriatica prendendo a riferimento indicativo le linee guida previste per gli OIV dall'art.14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. n.150/2009.

Infatti, pur non essendo regolamentato tale compito da parte dell'Ente avendo riguardo anche alla sua classe demografica, il Nucleo ha ritenuto di predisporre la presente Relazione nell'ottica di favorire una migliore lettura delle attività connesse al processo di misurazione e valutazione delle performance che nel 2014 ha registrato la sua prima adozione in un *sistema* integrato e coordinato.

La Relazione ha anche lo scopo di promuovere le buone prassi operative di miglioramento di quelle criticità riscontrate nella sua attuazione anche avendo riguardo all'attuazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità.

Va evidenziato che il Nucleo non ha una struttura interna di supporto, né al Nucleo è stata assegnata la disponibilità di personale dipendente.

1 INTRODUZIONE

Il Nucleo di Valutazione attualmente in carica è stato nominato nel febbraio 2014. Pertanto il 2014 ha rappresentato l'anno di start up delle attività.

Il Nucleo, nel corso dell'anno, ha svolto parte delle proprie attività, così come previste dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Alba Adriatica, sulla base dei documenti ed elaborati prodotti dagli uffici e, per le funzioni ascritte, dal Segretario comunale, anche Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in particolar modo, anorché non esclusivamente, con riferimento a:

- definizione obiettivi e indicatori;
- misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso;
- promozione e attestazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione* è stato adottato dalla Giunta comunale con delibera n.187 del 16.10.2014 sulla base del contributo fornito anche dal Nucleo di valutazione.

Il *Sistema* è stato il primo provvedimento sistematico che il Comune ha inteso adottare avendo come obiettivi quelli di rappresentare:

- uno strumento per indicare le finalità e chiarire le regole del sistema di valutazione del Comune di Alba Adriatica;
- un supporto operativo all'attività dei valutatori;
- un mezzo di diffusione delle informazioni sul sistema di valutazione a tutto il personale dell'Ente;
- uno strumento di valorizzazione del merito e un metodo per incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa;
- uno strumento di valutazione comportamentale verso i cittadini, i colleghi di lavoro ed i superiori gerarchici.

Il sistema di valutazione del personale è un importante strumento di gestione delle risorse umane e una continua leva di miglioramento.

L'insieme delle regole e delle modalità operative che lo costituiscono è finalizzato ad esprimere valutazioni sulle prestazioni e sui comportamenti lavorativi ai quali sono ricollegate specifiche conseguenze ed azioni.

Il sistema di valutazione è strettamente connesso con gli altri sistemi di gestione del personale previsti dai vigenti CCNL e dalle disposizioni legislative.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione osservano i principi di correttezza e buona fede ed instaurano fra loro relazioni basate sulla reciproca collaborazione.

I comportamenti sono improntati al contemperamento dell'esigenza di trasparenza con quelli di riservatezza dei giudizi.

Le attività ivi previste hanno richiesto un lavoro sinergico tra il Nucleo, il Segretario comunale e i Responsabili dei servizi che si è andato consolidando con il passare del tempo.

Il Nucleo ha sempre perseguito la sinergia con le strutture in quanto essa consente di conferire al processo di valutazione la natura di strumento non solo conoscitivo dell'attività, ma anche di verifica della programmazione e di orientamento dell'azione amministrativa verso l'efficacia e l'efficienza.

Il lavoro svolto è stato teso all'imprescindibile obiettivo di effettuare una valutazione il più possibile oggettiva e imparziale delle prestazioni.

L'intero processo, anche sulla base di quanto richiesto dalla norma, è stato svolto in maniera da esemplificare correttamente la relazione tra prestazioni, risultati e responsabilità individuali.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Comune di Alba Adriatica ha proceduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione con deliberazione di Giunta n.196 del 6.11.2014.

Sulla base delle direttive dell'Amministrazione e con la collaborazione del Nucleo di Valutazione, anche attraverso riunioni e confronti individuali, sono state definite le proposte di obiettivi per l'anno 2014, passando anche attraverso una fase negoziale con gli apicali dell'Ente.

Va osservato che si è trattato del primo anno di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione da parte dell'Ente con il P.D.O. Piano Dettagliato degli Obiettivi e con obiettivi proposti, revisionati e calibrati in termini di definizione:

- della loro chiarezza e coerenza;
- delle azioni;
- degli indicatori di risultato, in modo che fossero comprensibili, rilevanti, confrontabili, fattibili, affidabili;
- delle tempistiche;
- della rilevanza per l'Amministrazione;
- delle risorse umane e finanziarie impegnate nella realizzazione.

Queste fasi hanno richiesto un impegno notevole da parte del Nucleo necessario a consolidare sia l'impianto metodologico per l'acquisizione delle informazioni, sia l'assetto relazionale sulla base del quale organizzare il flusso informativo nell'ambito della struttura organizzativa.

Il Nucleo reputa che l'introduzione del *Sistema* di valutazione favorisca l'orientamento all'esplicitazione di criteri di chiara definizione degli obiettivi e di specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e *target*.

Si è così raggiunto l'obiettivo di fare in modo che i Responsabili di Area/Ufficio titolari di Posizione Organizzativa comunichino tempestivamente ai rispettivi collaboratori gli obiettivi PEG annuali o pluriennali di produttività e di miglioramento dei servizi approvati con appositi provvedimenti dell'Organo Esecutivo. Nelle more dell'approvazione dei sopra citati obiettivi e programmi, gli Uffici sono impegnati nelle attività assentite nell'anno precedente e negli obiettivi che i Responsabili di Area/Ufficio titolari di Posizione Organizzativa riterranno comunque di intraprendere e portare avanti, ovvero in quelli che gli Organi dell'Amministrazione intendessero assegnare.

A tal proposito, il processo di supervisione operato dal Nucleo, nei confronti delle Strutture dell'Ente per la definizione degli obiettivi, è stato impostato in modo che risultassero specifici e misurabili in termini concreti e chiari, riferibili ad un arco di tempo determinato, idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati.

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il Nucleo ha costantemente monitorato il grado di conseguimento degli obiettivi in corso d'anno e, attraverso incontri collettivi e individuali, ha fornito chiarimenti ai Responsabili dell'Amministrazione che si approcciavano per la prima volta ad un sistema di misurazione con obiettivi strutturati con chiarezza e coerenza, con indicatori di risultato comprensibili, rilevanti, confrontabili e fattibili.

Al fine di uniformare il lavoro è stato predisposto un modello di obiettivo che sinteticamente riporta tutti gli elementi essenziali già rappresentati.

Il Nucleo ritiene assai importante la fase di monitoraggio degli obiettivi nel loro svolgersi nell'arco dell'anno. Si conseguono così gli obiettivi, rendendo significativa l'azione amministrativa nella realizzazione di risultati che impattano direttamente sui servizi e sulle esigenze della collettività così come declinati nel P.E.G. da parte dell'Amministrazione.

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale

Il nuovo *Sistema di valutazione* contempla, per i Responsabili dei servizi, titolari di Posizione Organizzativa, che la valutazione della performance individuale sia finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi pubblici erogati dall'Ente.

La valutazione fa riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi, alla qualità e quantità dell'apporto individuale e ai comportamenti organizzativi.

La corresponsione del trattamento economico accessorio ai titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità è collegata alla valutazione della performance individuale, alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed ai singoli obiettivi specifici.

Il *Sistema di valutazione* si sostanzia principalmente in due segmenti:

- *Prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi* assegnati con il P.E.G., con tutti gli altri provvedimenti, piani e deliberazioni e con la regolamentazione locale
- *Competenze organizzative*:
 - capacità di programmazione, organizzazione e controllo
 - spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione
 - capacità di formazione e di motivazione del personale
 - capacità di relazione all'interno e all'esterno dell'Ente

Per la prima volta il Comune di Alba Adriatica, nei confronti dei Responsabili dei Servizi, apicali degli uffici, introduce una serie di elementi di valutazione che contemplano diversi aspetti professionali cui si è voluto dare sostanza.

Sono previsti 5 range della performance che caratterizzano la sintesi del giudizio rispetto alle prestazioni rese dai Responsabili dei servizi.

Al fine di rendere completa la valutazione anche avendo riguardo alla percezione dei comportamenti organizzativi e prestazionali dei Responsabili dei servizi, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, il *Sistema* prevede il coinvolgimento del Sindaco e della Giunta per una parte residuale della valutazione.

Ai fini del compimento del processo di valutazione, sono stati utilizzati vari strumenti di raccolta delle informazioni, di analisi e di valutazione. Tra questi, i modelli di rendicontazione degli obiettivi e le relazioni di accompagnamento agli stessi, nonché quelle sull'attività ordinaria predisposte dai singoli Responsabili. Gli schemi e i contenuti generali di redazione delle relazioni sono stati impostati dal Nucleo che ha riscontrato una certa *resistenza* all'innovazione organizzativa.

Il materiale è stato arricchito includendo anche riscontri differenti, utili ad avere un *focus* su alcuni aspetti peculiari.

Il Nucleo rileva in tale sede che i parametri introdotti, sebbene rivisitabili anche nel medio periodo dopo una fase di *rodaggio* della struttura dell’Ente, possano consentire un apprezzamento dei fattori prestazionali alquanto puntuale sui diversi elementi che concorrono alla performance (obiettivi, obblighi collegati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, alla attività ordinaria, ecc.).

Il Nucleo ritiene adeguato il grado di chiarezza degli obiettivi che si esprimono in coerenza rispetto al sistema degli indirizzi fissati dall’Amministrazione cui si sono attenute le unità organizzative coinvolte; si registra un allineamento “verticale” tra gli obiettivi dei servizi e quelli dell’Amministrazione, oltre ad una accettabile coerenza “orizzontale”, dato l’assetto, riguardo all’interconnessione tra obiettivi di unità organizzative diverse.

Le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato, per quanto riguarda i dipendenti, sono state rimesse alla scelta dei singoli Responsabili.

Si segnala, inoltre, che i Responsabili valutatori hanno manifestato complessivamente una sufficiente capacità di differenziare i giudizi attribuiti ai propri collaboratori, maggiormente agevolata negli uffici con più alto numero di personale assegnato.

E’ bene rappresentare che l’Amministrazione Comunale di Alba Adriatica, con il supporto del Nucleo di valutazione, per la prima volta ha avviato nel 2014 l’indagine prevista dall’art. 14, comma 5, del D.Lgs. 27/10/2009, n.150, “volta a rilevare il benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della misurazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale”.

In relazione al *grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance* organizzativa, si segnala che l’indagine ha evidenziato un risultato inferiore sulla premialità e sulla conoscenza delle strategie dell’Ente e del sistema di valutazione (che si ricorda è di recente introduzione); mentre risultano sopra la media: il coinvolgimento sugli obiettivi, sulla corrispondenza tra valutazione e prestazione, sulla chiarezza degli obiettivi e del lavoro.

Nella media ottenuta, le risposte relative alla voce “D - La carriera e lo sviluppo professionale”, risultano aver conseguito il risultato più critico, in particolare sulle possibilità di fare carriera e sulla distribuzione dei carichi di lavoro in ragione della professionalità.

Analoga criticità si registra in merito alle voci di indagine “C - L’equità nella mia amministrazione” e “G - Il contesto del mio lavoro”. In sostanza ci si colloca sotto la media con riferimento alla commisurazione della retribuzione, all’attività di formazione ed all’equità del carico di lavoro.

Al vertice opposto dell’indagine, si registra, invece, un risultato molto elevato riguardo alle voci: “A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato”, “B - Le discriminazioni”, “E - Il mio lavoro”, “F - I miei colleghi” e “H - Il senso di appartenenza”.

Sulla “Valutazione del superiore gerarchico”, i risultati sono sopra la media con particolare apprezzamento riguardo al grado di conoscenza del lavoro dei propri collaboratori, alla sensibilità ai bisogni personali, alla disponibilità all’ascolto.

Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il processo di valutazione si sviluppa nel corso del tempo. Il “ciclo della performance” si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse, ove indicato;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari.

Approvato il bilancio di previsione, punto di riferimento essenziale dell'attività dell'Ente e predisposto con la collaborazione di tutto l'apparato dei Responsabili, la Giunta delibera il P.E.G., esplicitando i criteri idonei ad apprezzare gli obiettivi rappresentativi degli aspetti della prestazione individuale del dirigente anche con riferimento a quella organizzativa complessiva dell'Ente.

Alla redazione del P.E.G. partecipa attivamente il corpo dei Responsabili titolari di P.O. dell'Amministrazione per la parte di propria competenza. Gli obiettivi di P.E.G. sono esplosi in un maggiore dettaglio affidato al Piano degli Obiettivi.

Gli obiettivi scelti esprimono i risultati attesi dai programmi e dalle attività gestionali e - per la loro funzione - devono essere specifici (non generici), misurabili (ove possibile con il ricorso ad opportuni indicatori di apprezzamento), realizzabili e tempificati (con la tempificazione delle sotto attività costituenti l'obiettivo e l'esplicitazione del responsabile delle singole azioni).

Si evidenzia che il responsabile ultimo è il Responsabile titolare di P.O. anche se per il conseguimento dell'obiettivo si avvale delle prestazioni di altri soggetti gerarchicamente non subordinati. Per obiettivi si intendono anche tutti gli altri provvedimenti, piani e deliberazioni e la regolamentazione locale, ivi compreso di conseguenza, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario, tiene un successivo colloquio con i Responsabili titolari di P.O. e A.P. durante il quale accerta e verifica le caratteristiche di chiarezza e sinteticità dei risultati attesi, procedendo, se del caso, a richiedere opportune rettifiche formali.

Il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, anche al fine di individuare aspetti di criticità non previsti/prevedibili e adottare i correttivi più opportuni.

Essendo di nuova introduzione, il Nucleo ha riscontrato fisiologiche difficoltà organizzative nell'anno di avvio riguardo al complesso dei nuovi adempimenti; soprattutto nella predisposizione di obiettivi e nella necessaria completezza documentale in sede di reporting.

Si registra una certa *resistenza* alla collaborazione infrasettoriale tra i Responsabili che influisce nella fase di coordinamento degli obiettivi; a tale proposito assume un ruolo significativo il Sindaco e l'Organo esecutivo dell'Ente che vengono chiamati a sovrintendere alla concretizzazione degli obiettivi di breve e medio periodo.

Va sicuramente migliorato l'approccio alla costruzione degli obiettivi secondo la mission istituzionale che risente, dato il periodo, di difficoltà programmatiche dettate dalla vorticosa produzione legislativa che – spesso anche nel breve periodo – modifica sostanzialmente in corso d'opera le possibilità operative di un ente locale. Si pensi all'impatto sul sistema organizzativo e programmatico delle disposizioni, peraltro non proprio chiarissime, dettate dalla disciplina di riordino delle province particolarmente impattante per un comune come quello di Alba Adriatica che sconta enormi difficoltà nella dotazione organica derivanti da situazioni pregresse.

Infrastruttura di supporto

Il Comune di Alba Adriatica ha in corso una profonda rivisitazione del sistema informatico che rappresenta elementi di particolare arretratezza anche in ordine ai sistemi di conservazione e protezione dei dati.

La nuova amministrazione ha inteso sin da subito avviare un'attività di rinnovamento dell'infrastruttura informatica.

In relazione al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*, va precisato che esiste un software di gestione che risponde alle necessità ordinarie degli uffici, ma non viene finalizzato specificatamente anche alla misurazione delle prestazioni.

Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il sistema si è rivelato abbastanza efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico e amministrativo, soprattutto sul piano operativo tenuto conto della nuova introduzione del Sistema. A tale proposito il Nucleo rileva che la stessa Amministrazione, in un'ottica di continuo miglioramento, ha ravvisato la necessità di valorizzare alcuni servizi anche tenuto conto della vocazione principalmente turistica del territorio.

Dopo l'introduzione del nuovo *Sistema* il Nucleo ha fatto presente all'Amministrazione ed al Segretario comunale la necessità di rivedere il rispetto della tempistica, degli adempimenti connessi al compimento del processo di misurazione e valutazione dei risultati, la quale ha registrato differimenti temporali che, sebbene fossero derivanti da un nuovo processo non ancora fatto proprio completamente, vanno rivisti nell'ottica di contenere i tempi al meglio.

In merito all'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo, il Nucleo ritiene, sulla base delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo a tal fine effettuata, che all'interno dell'Amministrazione ci sia un sufficiente grado di benessere, seppur con alcune criticità emerse nelle aree come precedentemente riferito.

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Integrazione con il ciclo di bilancio

Posto che il ciclo di valutazione delle prestazioni è, anche dal punto di vista normativo e procedurale, strettamente connesso a quello della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, il Nucleo, anche tenuto conto delle gravose novità che in tale periodo si trovano ad affrontare gli enti locali in materia finanziaria e di contabilità, reputa sufficientemente adeguate, sebbene migliorabili, le soluzioni organizzative adottate dall'Amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, volti a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e del bilancio.

Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente non ha prodotto un report sul controllo di gestione e, come detto, il software di gestione risponde alle necessità ordinarie degli uffici, ma non viene finalizzato specificatamente anche alla misurazione delle performance.

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

In riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale con deliberazione n.17 del 29/01/2014, il Nucleo segnala la puntuale adozione dello stesso da parte dell'Amministrazione nei termini previsti dato che, nell'Intesa del 24.07.2013, è previsto che *"in fase di prima applicazione gli enti adottano il P.T.P.C. e il P.T.T.I. entro il 31 gennaio 2014."*

Nella sua strutturazione si è svolta una attività di analisi per la definizione delle materie sottoposte a rischio corruzione con conseguente valutazione del rischio.

Attenzione è stata riservata al coinvolgimento degli stakeholders soprattutto interni nell'elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e nel loro monitoraggio.

Al Nucleo non risulta che si siano tenute giornate per la trasparenza; il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella sua Relazione annuale regolarmente pubblicata sulla sezione del sito, attesta che fra le misure di prevenzione *"sono state attuate integralmente quelle relative ... alla formazione grazie alla collaborazione dei Responsabili di Servizio"*.

Per quanto attiene all'aggiornamento e pubblicazione dei dati, il Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (rif. prot.2076 del 23.01.2015), nella sua relazione, evidenzia che “...l'intera sezione denominata “Amministrazione Trasparente” presente sul sito web istituzionale del Comune di Alba Adriatica, necessita di una generale rivisitazione sotto il profilo della qualità della documentazione in essa pubblicata e sotto il profilo degli automatismi software che consentano il rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013... A tale proposito, nell'alveo del processo della ristrutturazione informatica recentemente conclusasi, si è altresì intrapresa la rivisitazione del sito web istituzionale ivi compresa la sezione “Amministrazione Trasparente” la quale, tramite una ristrutturazione dei procedimenti di trasparenza connessa ad una maggiore sensibilizzazione di tali attività rivolta ai responsabili dei singoli uffici, porterà in un prossimo futuro, ad un pieno rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza.”. A tale proposito si rappresenta che l'Amministrazione comunale ha conferito un incarico ad un esperto esterno per favorire il processo di aggiornamento informatico.

In sede di verifica della Trasparenza, nei termini previsti per l'anno in questione, il Nucleo ha evidenziato aspetti critici in merito alla tempistica di pubblicazione, anche avendo anche riguardo alla data di aggiornamento indicata dal sito web ed al tipo di formato dei dati pubblicati; limiti sono stati evidenziati anche nella strutturazione del sito per il quale l'Amministrazione ha già avviato la procedura di riorganizzazione. Ai fini di favorire il raggiungimento di un miglior risultato, il Nucleo al riguardo ha inteso fornire indicazioni ed elementi al Responsabile della Trasparenza anche ai fini dello svolgimento di un più efficace controllo.

All'esito dell'intero processo, operato anche con il supporto del Responsabile della Trasparenza, il Nucleo ha effettuato i necessari adempimenti, compilato la scheda di sintesi e fornito l'attestazione di veridicità e di attendibilità previsti dalle disposizioni vigenti in materia.

Si rinvia ai documenti compilati per gli elementi di dettaglio.

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'Amministrazione riferisce che, in aderenza alle previsioni normative dettate dall'art.147, comma 3, del TUEL, non è tenuta a garantire il controllo della qualità dei servizi previsto, a partire dall'anno 2015, per enti locali con più di 15.000 abitanti.

6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene in diversi momenti del ciclo di gestione della performance.

Sin dall'inizio del processo, la determinazione degli obiettivi avviene all'esito di incontri ed indirizzi forniti dall'Amministrazione direttamente e/o per il tramite del Segretario comunale, che coinvolge tutti i Responsabili dei servizi.

Sulla base delle direttive vengono predisposti gli obiettivi che vengono vagliati sia in termini di coerenza con le strategie dell'Ente, sia di congruità con le risorse assegnate.

Il P.E.G. viene pubblicato sull'area del sito web istituzionale dell'Ente cui sono riservate apposite sotto sezioni.

Nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità vengono coinvolti gli stakeholders interni ed esterni. La Relazione relativa all'anno 2014, predisposta dal Responsabile della Corruzione e della Trasparenza è stata pubblicata sul sito web istituzionale del Comune.

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il Sistema prevede un processo articolato e dettagliato rispetto alle modalità, agli elementi ed agli strumenti per la definizione degli obiettivi e per la valutazione dei risultati. Tale articolazione ha richiesto, tenuto conto della prima applicazione da parte di questo Nucleo, un impegno considerevole

nel definire gli strumenti più idonei e snelli per lo svolgimento di alcune attività e per la verifica di svariati aspetti.

Le attività previste, per il loro corretto svolgimento, hanno richiesto un lavoro sinergico tra il Nucleo e i Responsabili dei servizi che si è andato rafforzando sempre di più nel corso dell'anno.

La citata sinergia con le strutture ha rappresentato un fattore costantemente ricercato dal Nucleo, volto a conferire al processo di misurazione e valutazione la natura di strumento non solo conoscitivo dell'attività, ma anche di verifica della programmazione e di orientamento dell'azione amministrativa verso l'efficacia e l'efficienza.

Il Sistema di misurazione e valutazione prevede che il processo sia articolato in nove fasi.

La fase tre è destinata al monitoraggio degli obiettivi e dell'attività. Il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, anche al fine di individuare aspetti di criticità non previsti/prevedibili e adottare i correttivi più opportuni.

Le attività di verifica nel corso dell'anno e nella fase della valutazione sono state realizzate esaminando gli atti fondamentali dell'Ente quali ad esempio: il Bilancio, i Regolamenti, il Programma triennale della trasparenza e integrità, la reportistica prodotta dai Responsabili dei singoli servizi e la relazione del Segretario comunale, Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione* è stato adottato dalla Giunta comunale con delibera n.187 del 16.10.2014. Esso è il primo sistema di valutazione del ciclo delle performance adottato dal Comune di Alba Adriatica.

Il sistema si è rivelato abbastanza efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico e amministrativo, soprattutto sul piano operativo.

A tale proposito il Nucleo rileva che la stessa Amministrazione, in un'ottica di continuo miglioramento, ha ravvisato la necessità di valorizzare alcuni servizi anche tenuto conto della vocazione principalmente turistica del territorio.

Dopo l'introduzione del nuovo *Sistema*, il Nucleo ha fatto presente all'Amministrazione ed al Segretario comunale la necessità di rivedere il rispetto della tempistica degli adempimenti, connessi al compimento del processo di misurazione e valutazione dei risultati, la quale ha registrato differimenti temporali che, sebbene fossero derivanti da un nuovo processo non ancora fatto completamente proprio, vanno rivisti nell'ottica di contenere i tempi al meglio.

Si ricorda, infine, che l'art.19 del D.L. n.90/2014, conv. con legge n.114/2014, ha conferito delega al Governo per l'adozione di un D.P.R. finalizzato a riordinare le funzioni in materia di misurazione e valutazione delle performance.

L'approvazione delle nuove disposizioni offrirà l'occasione di rivisitare il sistema del Comune di Alba Adriatica anche alla luce dell'esperienza maturata.

ALLEGATI

I documenti relativi agli specifici obblighi di pubblicazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono disponibili sul sito nell'apposita sezione.