

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



anno 2015

**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.

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.

Anche per quest'anno 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, 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, ancorché 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.

Le attività ivi previste richiedono un lavoro sinergico tra il Nucleo, il Segretario comunale e i Responsabili dei servizi.

Si persegue la sinergia con le strutture in quanto 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.

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.179 del 7/8/2015.

La data di approvazione, anticipata rispetto alla tempistica dell'anno precedente, è frutto di un miglioramento dei meccanismi operativi e di una maggiore conoscenza dei nuovi adempimenti. 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 2015.

Va osservato che si trattando del secondo 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 di Valutazione necessario ad implementare l'impianto metodologico per l'acquisizione delle informazioni ed a migliorare l'assetto relazionale.

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*.

Il Sistema così organizzato fa 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.

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.

Al fine di uniformare il lavoro è stato predisposto un modello di obiettivo che sinteticamente riporta tutti gli elementi essenziali già rappresentati, così come uno schema di reporting da impiegare in sede di rendicontazione.

Il Nucleo ritiene assai importante la fase di monitoraggio degli obiettivi nel loro svolgersi nell'arco dell'anno che consente di rendere 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 *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

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 all'esito della riforma del Sistema, prevista dall'art.19 del D.L. n.90/2014, conv. con legge n.114/2014, 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, 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.

Si rappresenta che l'Amministrazione Comunale di Alba Adriatica, con nota n.355218 del 12.11.2015, ha avviato 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” che, al momento, non risulta ancora conclusa.

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.

Anche quest’anno il Nucleo ha riscontrato difficoltà organizzative riguardo al complesso degli adempimenti; anche nel 2015 si registrano, seppure in misura inferiore, alcuni ritardi soprattutto nella predisposizione della documentazione in sede di reporting.

Permane, anche a causa dell’ulteriore contrazione dell’organico, 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.

Il novero degli adempimenti risente 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. Anche per il 2015 la disciplina di riordino delle province ha rallentato/impedito di procedere alla assunzione di unità lavorative che risultano particolarmente necessarie a causa della consistente carenza di organico.

Infrastruttura di supporto

Il Comune di Alba Adriatica, nel corso del 2015, ha portato avanti il processo di ristrutturazione informatica avviato nell'anno precedente in ragione del quale si sono migliorate anche le modalità di comunicazione con la realizzazione di un nuovo sito web e della nuova sezione di “amministrazione trasparente”.

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.

Anche per il 2015 il Nucleo ha fatto presente all’Amministrazione ed al Segretario comunale la necessità di rispettare la tempistica degli adempimenti connessi al compimento del processo di misurazione e valutazione dei risultati.

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 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 2015-2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale con deliberazione n.11 del 29/01/2015, il Nucleo segnala la puntuale adozione dell’aggiornamento allo stesso da parte dell’Amministrazione nei termini previsti interessando anche gli stakeholders esterni.

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

Anche per il 2015 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 “*in generale ... l’attuazione delle stesse da parte dei*

soggetti responsabili, individuati in qualità di referenti secondo l'art. 9 del predetto Piano, è avvenuta secondo quanto previsto: gli obblighi di trasparenza sono stati rispettati, la formazione è stata eseguita e fruìta dai dipendenti in maniera telematica, l'informatizzazione dei processi, anche nel rispetto del D.L. n. 90/2014 viene attuata anche mediante un sistema di gestione documentale telematico". Aggiunge che "gli aspetti critici, permangono quelli già rilevati nella relazione al PTPC relativa all'anno 2014, dovuti essenzialmente al carico di lavoro che incombe sul RPC e sui referenti".

Per quanto attiene all'aggiornamento e pubblicazione dei dati, il Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (rif. prot.4812 del 22.02.2016), nella sua relazione, evidenzia che "*Nell'alveo del processo della ristrutturazione informatica recentemente conclusasi, si è altresì conclusa la rivisitazione del sito web istituzionale ivi compresa la sezione "Amministrazione Trasparente" la quale, tramite la ristrutturazione dei procedimenti di trasparenza connessa ad una maggiore sensibilizzazione di tali attività rivolta ai responsabili dei singoli uffici, rispecchia, a pieno la normativa vigente in materia di trasparenza.*"

Lo stesso Responsabile dichiara che "*La procedura di monitoraggio non è ancora stata compiutamente definita a causa della carenza cronica di personale*" e che "*l'alimentazione della sezione "Amministrazione trasparenza" appare molto faticosa richiedendo la pubblicazione di una mole notevolissima di informazioni, alcune delle quali anche da rielaborare nel rispetto della normativa sulla privacy*". Inoltre aggiunge che "*Con l'avvio del nuovo portale web i Responsabili sono stati sensibilizzati verbalmente ed anche con un corso da parte della ditta e da ultimo con nota interna prot. n. 361014 del 16-12-2015 e monitorati in corso d'anno sulla pubblicazione dei dati da fare in maniera tempestiva e nel formato previsto dalla norma*".

In sede di verifica della Trasparenza, nei termini previsti per l'anno in questione, il Nucleo ha evidenziato aspetti critici in merito ad alcuni dati non pubblicati ed al formato di pubblicazione dei dati ed ha raccomandato al Responsabile della Trasparenza sulla necessità di attuare un più efficace controllo ed un monitoraggio costanti che portino ad una completa attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza.

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 2015, 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 un impegno notevole nel definire le attività previste e per il loro corretto svolgimento.

La 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 sufficiente nell'orientare i comportamenti del vertice politico e amministrativo, soprattutto sul piano operativo.

Dopo il primo anno di esperienza sul nuovo *Sistema*, il Nucleo ha fatto presente all'Amministrazione ed al Segretario comunale la necessità di rispettare al meglio la tempistica degli adempimenti connessi al compimento del processo di misurazione e valutazione dei risultati,

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.