



COMUNE DI GROTTA

Nucleo di Valutazione

**Relazione annuale del Nucleo di Valutazione sullo stato complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
ANNO 2022**

Sommario

1. Descrizione delle modalità di monitoraggio del nucleo di valutazione
2. Sistema dei controlli interni
3. La performance
4. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
6. Proposte di miglioramento

1. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Grotte, ha provveduto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) e del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente.

Il Comune di Grotte 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 confronti con il Segretario Generale e con i funzionari E.Q. Titolari di P.O.

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 sul sistema di controllo interno del Comune di Grotte" approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 24/09/2020.

Partecipano all'organizzazione del sistema dei controlli interni il segretario generale, il funzionario del servizio finanziario, I responsabili dei servizi, il servizio controllo di gestione, il collegio dei revisori dei conti, il Nucleo di valutazione.

Il sistema è così articolato:

1) Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile : il controllo di regolarità amministrativa è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di P.O. ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo preventivo di regolarità contabile è effettuato dal responsabile del Servizio Finanziario, competenti in base a quanto indicato dal funzionigramma vigente, che lo esercitano attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e dal solo responsabile del Servizio Finanziario con il visto attestante la copertura finanziaria.

2) 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.

3) Controllo sugli equilibri finanziari: 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 segretario e dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità.

4) 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.

3. La Performance

Il Piano annuale della performance per l'anno 2022, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente per il medesimo anno e in coerenza con l'articolo 4 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e con le caratteristiche distintive dell'Ente, si applica alla valutazione di obiettivi correlati alle tre dimensioni della performance di seguito illustrate.

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, così come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente è stata definita nella "Sottosezione "Performance" del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) tramite l'individuazione di specifici indicatori che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

In particolare la metodologia usata per la misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2022 è statato il grado di raggiungimento degli obiettivi.

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 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, per ciascun Servizio, nella "Sottosezione Performance" Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO).

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.

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

Processo di attuazione del ciclo della performance

In linea con la tempistica realizzata nel precedente esercizio, si rileva la chiusura integrale del ciclo della performance del 2022 (deliberazione Giunta comunale n. 87 del 1/10/2024)

Per quanto attiene al ciclo di gestione della performance dell'anno 2023 lo stesso è attualmente in fase di conclusione.

4. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice Amministrativo e dei funzionari E.Q. tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance.

5. Proposte di miglioramento

Il Nucleo di Valutazione valuta positivamente, e formula le seguenti proposte migliorative:

- in via generale, un aggiornamento e una semplificazione del SMVP;
- aggiornamento sul regolamento del nucleo di valutazione;
- l'accelerazione del processo di chiusura del ciclo di gestione della performance per la valutazione;