



CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI
NUCLEO DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

Decreto Legislativo n° 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

*A cura del Nucleo di Valutazione della Città
metropolitana di Cagliari*

Sommario

Premessa	3
1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	3
1.1. Performance organizzativa	4
1.2. Performance individuale	4
1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	5
1.4. Infrastruttura di supporto	5
1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità	5
1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	6
2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni	6
3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza	6
3.1. 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	6
3.2. Obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33	6
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione	6
5. Proposte di miglioramento	7

Premessa

Il Nucleo Di Valutazione della Città metropolitana di Cagliari, in carica dal mese di luglio 2014, composto dal Direttore Generale e dai tre Componenti Esterni, Dott. Francesco Cicero, Dott.ssa Antonella Porcu, Dott. Roberto Ferrante, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance della Provincia di Cagliari, ai sensi del d.lgs. n° 150/2009, riferito all'anno 2016, ha elaborato la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 14, comma 4, lettere a) e g) del d.lgs. n° 150/2009 e dalle linee guida di cui alla Delibera della CIVIT n° 4 /2012, sulla base della documentazione seguente:

1. programma triennale delle attività 2016/2018;
2. obiettivi delle attività per l'anno 2016;
3. valutazione della performance dei dirigenti per l'anno 2016;
4. atti dell'Amministrazione sulla Performance e Relazione sulla Performance dell'anno 2015;
5. i Contratti collettivi integrativi aziendali – sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigente e del comparto.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.).

La Provincia di Cagliari, oggi Città metropolitana, sta vivendo una situazione di incertezza tipica dei primi anni di vita di un nuovo ente.

Le principali problematiche che l'Ente ha affrontato nel corso del 2016 riguardano:

- 1) l'evoluzione del quadro normativo e disciplinare, con rimodulazione della configurazione dell'Ente;
- 2) la ridefinizione dell'articolazione della struttura organizzativa dell'Amministrazione, ancora oggi in essere;
- 3) la carenza di risorse finanziarie;
- 4) la redistribuzione degli incarichi dirigenziali;
- 5) le carenze nella dotazione organica.

In questo contesto difficoltoso, ha operato il Nucleo di valutazione che, in ottemperanza al d.lgs. N° 150/2009 ha verificando il Programma triennale delle attività 2016/2018 e gli obiettivi a esso connessi per le attività svolte nell'anno 2016.

Il Nucleo ha constatato che entrambi i documenti sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal d.lgs. N° 150/2009 e dalle Delibere della CIVIT/ANAC.

Il Nucleo di Valutazione ha monitorato il graduale raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti, attraverso le attività di misurazione e valutazione, al fine ottenere le prime fondamentali informazioni.

1.1. Performance organizzativa

Si è proceduto alla verifica della Performance organizzativa sulla base degli obiettivi chiave e di mantenimento, adottati con il Piano della Performance e del Programma triennale delle attività 2016/2018.

Il Nucleo di valutazione ha individuato, in assenza di linee fondamentali di mandato, le aree strategiche potenziali, coerenti con la missione (*mission*) della Provincia di Cagliari.

Il Piano/programma triennale delle attività è stato redatto seguendo i principi di trasparenza e tenendo conto dei portatori d'interesse (*stakeholder*), sia interni che esterni.

Nel Piano così costruito, vi è, inoltre, la coerenza tra gli obiettivi strategici presupposti di tipo triennale e gli indicatori e i *target* individuati per verificare il conseguimento annuale degli stessi.

La definizione degli obiettivi operativi è da ritenersi precisa.

Si riscontra una discreta coerenza fra gli obiettivi gestionali dell'Amministrazione e le limitate risorse a disposizione.

Le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione utilizzati nel Piano delle attività si sono mostrati conformi alle previsioni del S.M.V.P. .

Per la fase della misurazione, ci si è avvalsi:

- dei *report* intermedi elaborati dal Servizio del Controllo di gestione;
- delle relazioni intermedie elaborate dai dirigenti, in parte con logica autocertificatoria.

Dai dati rilevati da tali documenti, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità, è emersa la qualità dell'operato dei singoli centri di costo.

Si esprime, pertanto, una valutazione soddisfacente rispetto al processo implementato per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, sia alla fase di misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati segnalando però il permanere di alcune criticità, quali:

- la difficile allocazione delle risorse economico-finanziarie sugli obiettivi;
- la presenza di sistema di indicatori ancora non completamente coerente con gli obiettivi affidati.

Tali criticità dovranno man mano essere superate durante i successivi cicli, anche per il tramite di opportuni aggiornamenti del S.M.V.P. attualmente vigente.

1.2. Performance individuale

A sostegno della valutazione della *performance* individuale, si rileva la presenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale) del personale dirigente e del personale di comparto.

Il Nucleo di valutazione reputa soddisfacente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle sue modalità e la coerenza con le disposizioni previste dagli accordi sindacali vigenti.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai rispettivi responsabili, sono conformi a quanto indicato nel Piano e a quanto richiesto dalla normativa vigente.

Con riferimento alla performance individuale, il Nucleo di valutazione si è adoperato per svolgere, correttamente il processo di verifica.

Nel complesso, il lavoro effettuato permetterà di ottenere una discreta differenziazione dei punteggi e una conseguente distribuzione degli stessi.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del personale senza qualifica dirigenziale, il Nucleo di valutazione segnala la necessità di procedere a un miglioramento del processo di valorizzazione attraverso l'introduzione di criteri meglio definiti e con una chiara pesatura, in base all'apporto fornito per il raggiungimento degli obiettivi.

La non completa adeguatezza del sistema di valutazione della performance individuale del personale di comparto è visibile anche dalla distribuzione dei punteggi con risultati per la maggior parte distribuiti verso il punteggio massimo.

IL Nucleo di valutazione esprime, nel complesso, una valutazione soddisfacente del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sul graduale processo di miglioramento messo in atto dalla Provincia.

1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)

IL Nucleo di valutazione ha preso atto dell'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, con specifico riferimento alle fasi, ai tempi e ai soggetti coinvolti.

Esaminate e considerate le modalità di attuazione del processo di funzionamento del Sistema di Valutazione, si ritiene di poter esprimere un parere soddisfacente in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente.

1.4. Infrastruttura di supporto

IL Nucleo di valutazione esprime una valutazione di adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance; tuttavia, analizzati i sistemi utilizzati per la misurazione, ritiene che il ruolo svolto a supporto di tale processo e il loro grado di diffusione presso le strutture dell'amministrazione sia suscettibile di miglioramenti, soprattutto per quanto riguarda la fornitura di dati affidabili e certificati, così sottraendo la valutazione a margini di discrezionalità legati al permanere di logiche autocertificatorie.

Si segnala l'esistenza di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e di controllo di gestione.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

IL Nucleo di valutazione ha rilevato che il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi è stato avviato attraverso la mappatura di alcuni dei processi principali e delle relative responsabilità.

1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Nucleo di valutazione, in relazione alla valutazione dell'efficacia del Sistema, quale strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza, nonché la sua rilevanza ai fini delle decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, rileva la sua adeguatezza al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale. Parimenti, la Provincia, oggi Città metropolitana, può contare sull'utilizzo effettivo di strumenti quali il Sistema per la promozione delle pari opportunità, il Comitato unico di garanzia (CUG), istituito nell'anno 2012, e il Piano delle attività "Family Audit" approvato nell'anno 2013 al fine di avviare delle azioni di benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni

Come già evidenziato, è stata rilevata l'integrazione tra i Sistemi informativi che integrano il ciclo del Bilancio e il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance.

La Città metropolitana, inoltre, è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano un'ulteriore di integrazione fra gli stessi.

3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza-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 e Obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013

Il Nucleo di valutazione, reattivamente agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente.

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dal Nucleo di Valutazione

IL Nucleo di valutazione ha proceduto, in maniera autonoma, al monitoraggio del funzionamento del sistema, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Direzione Generale e di tutte le strutture

organizzative che è stato necessario interpellare, oltre che sul supporto efficace ed efficiente dell'Ufficio competente in materia di Pianificazione e controllo gestione.

5. Proposte di miglioramento

Il Nucleo di valutazione, preso atto del processo di Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna ex L.R. n. 2/2016, suggerisce l'adozione di azioni funzionali alla semplificazione e alla maggiore snellezza nella gestione operativa dei processi.

Negli anni precedenti si è proceduto all'aggiornamento del sistema della performance, per adeguarlo alle nuove disposizioni introdotte in materia di programmazione dall'armonizzazione contabile. Il sistema documentale rivisitato con l'introduzione del Documento Unico della Programmazione impone l'adozione di misure di aggiornamento e ampliamento del sistema che il Nucleo consiglia di aggiornare correntemente.

Cagliari, 27 aprile 2016

Il Presidente Dott. Francesco Cicero_____

Componente Dott.ssa Antonella Porcu_____

Componente Dott. Roberto Ferrante_____