

# COMUNE DI CESENA

## VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### **OGGETTO: Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2017**

Lo scopo di questo documento è quello di approfondire il funzionamento del sistema di valutazione, di trasparenza e integrità dei controlli interni, per quanto di competenza del Nucleo di valutazione. Il contenuto del documento si riferisce all'anno 2017 e contiene informazioni in merito a:

1. Funzionamento, evoluzione e suggerimenti riguardo al sistema di valutazione;
2. Sistema della trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii.;
3. Sistema dei controlli interni.

#### **1. Funzionamento, evoluzione e suggerimenti riguardo il sistema di valutazione.**

L'Amministrazione, con deliberazione G.C. n. 260 del 10/10/2017, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI normativo per il triennio 2017/2019 e del CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate 2017, relativi al personale dipendente non dirigente del Comune di Cesena, sottoscritto in data 24/10/2017 tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Con deliberazione n. 334/2016 la Giunta Comunale ha approvato il sistema di valutazione della performance di tutto il personale dell'ente e, nel corso del 2017, con deliberazione n. 350/2017 ha effettuato una revisione dello stesso, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, per la sua piena attuazione e al fine di assicurare il corretto funzionamento dello stesso, è stato condiviso con gli organi politici deputati all'approvazione ed ai dirigenti di settore e, successivamente, illustrato al restante personale.

Il sistema applicato nell'anno di riferimento risponde, per le dimensioni demografiche, organizzative e gestionali, alle disposizioni normative vigenti in materia.

La valutazione individuale considera gli elementi afferenti l'apporto personale alla performance organizzativa (risultato di ente, di gruppo e individuale) e le Competenze professionali e manageriali (queste ultime nel caso di dirigenti e posizioni organizzative e alte professionalità).

Per quanto riguarda la pubblicità e trasparenza delle informazioni inerenti alla valutazione della performance, si fa riferimento all'anno 2016, per il quale le attività di valutazione si sono concluse nel corso del 2017.

Sono stati attivati diversi percorsi, in parte di condivisione interna all'organizzazione, in parte di trasparenza dei risultati inerenti la valutazione della performance individuale di tutto il personale.

Il sistema di valutazione viene illustrato ai nuovi assunti in un momento dedicato alla familiarizzazione con l'organizzazione e i dirigenti, su base annuale, si impegnano a prevedere un momento dedicato all'illustrazione degli elementi di valutazione per l'anno considerato. Al termine del periodo di valutazione, che si conclude con la rendicontazione e validazione dei risultati degli obiettivi, viene effettuato un momento di confronto nel quale ogni dipendente riceve la propria valutazione complessiva e un riscontro in merito al proprio operato.

Per quanto riguarda le pubblicazioni, sono state elaborate delle statistiche, rivolte in particolare al personale valutato, per consentire un benchmark, finalizzato alla migliore comprensione della propria valutazione sia nell'ambito del proprio settore di appartenenza sia dell'Ente in generale. Tali statistiche

sono state pubblicate anche nel Sito istituzionale, per rendicontare le valutazioni ottenute dal personale, suddivise per settore.

Nella pagina interna è stato pubblicato, inoltre, un report descrittivo inerente il processo di valutazione per l'anno 2016, contenente i seguenti argomenti:

- Il sistema di valutazione - Riepilogo degli elementi chiave: Aree, attori, competenze;
- Il percorso 2016: cronologia delle attività svolte;
- L'andamento generale di Ente: Medie e distribuzione delle valutazioni;
- L'andamento nei settori: confronti sulla valutazione per area valutata, sulla valutazione complessiva e sulla distribuzione dei punteggi;
- Focus sulla valutazione delle competenze: confronto dei dati inerenti la sola valutazione delle competenze tra il 2015 e il 2016.

Il sistema di programmazione economico finanziario adottato dall'Amministrazione consente di applicare il citato sistema di valutazione della performance, i cui risultati costituiscono la base per il calcolo della retribuzione di risultato e dell'incentivo della performance, secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL e dai CCDI.

## **2. Sistema della trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii..**

In merito al punto in esame, il Nucleo di valutazione ha, da sempre, sottolineato la necessità di presidiare con estrema attenzione il sistema afferente gli obblighi di pubblicazione.

Il lavoro svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso note esplicative, sollecitazioni e controlli, ha consentito di migliorare, nel tempo, il sistema delle pubblicazioni.

Si prende atto, inoltre, di come sia stato sviluppato, a livello generale, un "sistema trasparenza" al fine di rendere effettive ed efficaci le azioni correlate a tale attività. In tal senso si è proceduto:

- a) ad approvare specifico regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ed in materia di trasparenza amministrativa;
- b) ad istituire il registro telematico degli accessi;
- c) a potenziare le occasioni formative nei confronti del personale dell'Ente;
- d) a creare un help desk per le casistiche di maggiore complessità a beneficio della struttura interna.

Risulta approvato, in ultimo, con deliberazione di Giunta Unione Valle Savio n. 4 del 30/01/2017 il Piano triennale di prevenzione della corruzione (2017-2019) in applicazione della l. 190-2012 e ss.mm. e ii, e presa d'atto del Comune di Cesena con delibera n.20 del 31/01/2017.

## **3. Sistema dei controlli interni**

Il Consiglio Comunale, con proprie deliberazioni n. 1 del 10/01/2013 e n. 83 del 19/12/2013, ha approvato e successivamente modificato il regolamento sui controlli interni.

L'amministrazione ha dato attuazione al sistema integrato dei controlli interni, così come disciplinato in sede regolamentare. Tale sistema è composto dalle seguenti tipologie di controlli:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo degli equilibri finanziari;
- controllo sulla qualità dei servizi;
- controllo sulle società partecipate.

Il Comune di Cesena ha proceduto in data 30/06/2017 alla trasmissione alla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo e Sezione Autonomie Locali, della Relazione per il referto annuale del Sindaco ex art. 148 TUEL – esercizio 2016. Tale relazione è pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'ente.

**CESENA, 19 MAR 2018**

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**  
Dott. Vito Piccini