

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

A: Giunta comunale

SEDE

e, pc: A.NA.C.

Autorità Nazionale Anticorruzione
e per la Valutazione e la Trasparenza
delle Amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32
00186 ROMA (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

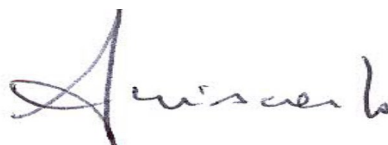
- A. L'Organismo per la Valutazione ed il Supporto (OVAS), che, nel Comune di Casorate Sempione, svolge le funzioni dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, let. c), del D. Lgs. N. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata con delibera n. 69 del 31 agosto 2017 e successivamente inviata all'OVAS.
- B. L'OVAS ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio della CIVIT / ANAC sul Piano della Performance e sul Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e dalla Relazione dell'OVAS stesso sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il supporto dell'OVAS.

- D. Tutto ciò premesso, l'OVAS valida la Relazione sulla performance.
- E. Una sintesi delle motivazioni del processo alla base della decisione è riportata nell'annesso, che costituisce parte integrante del presente documento.
- F. *NOTA: il presente documento di validazione è stato redatto ai sensi dell'Allegato B alla delibera 6/2012 della ANAC.*

li, 12 settembre 2017

Firma OVAS

Dott. Rodolfo Guiscardo



ANNESSO ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

PREMESSA	4
<u>FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI.....</u>	4
FINALITÀ.....	4
PRINCIPI GENERALI	4
1 <u>L’OGGETTO DELLA VALIDAZIONE</u>	5
2 <u>IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA</u>	
 <u>ADOTTATI</u>.....	5
2.1 ILPROCESSODI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI	5
2.2 LA METODOLOGIA DI VALIDAZIONE	6
2.3 LA TRACCIABILITÀ E L'EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E	
DEL RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO	6
2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO.....	7
2.5 REQUISITI, FORMA, CONTENUTO ED AMPIEZZA	8
3 <u>LA FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL</u>	
 <u>GIUDIZIO</u>	8
4. <u>ALLEGATO A</u> TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO.....	9

PREMESSA

Le Linee guida per la validazione della Relazione sulla performance (art. 14, co. 4, let. C) del D. lgs. N. 150/2009) da parte degli OIV – o degli Organismi aventi analoghe funzioni - si riferiscono alla delibera 6/2012 della CIVIT/ANAC.

L'Allegato A alla predetta delibera ("Tenuta e redazione delle carte di lavoro") è stato variato dall'ANAC nella seduta del 4 luglio 2013, con la modifica della "Tenuta e redazione delle carte di lavoro", in particolare lo schema "Sezione di sintesi delle carte di lavoro".

Ne consegue che la predetta validazione, anche per il 2016, viene effettuata secondo le modalità già in atto negli anni precedenti.

FINALITA' E PRINCIPI GENERALI

FINALITA'

Per validazione della Relazione della performance 2012, redatta dalla Giunta comunale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c) del d. lgs 150/2009 si intende l'attribuzione di efficacia da parte dell'OVAS alla Relazione stessa, in ottemperanza all'art. 15, comma 2, let. b) del predetto decreto.

Tale validazione:

- riporta gli esiti dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- precisa i motivi per cui si ritengono validi gli esiti predetti;
- è finalizzata a dare un contributo alla Giunta nelle successive sue scelte; è connessa con il precedente processo di monitoraggio e con la valutazione;
- è, quindi, coerente con la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, redatta dall'OVAS ai sensi dell'art. 14 , comma 4, let. a) del citato decreto;
- è parte essenziale del controllo strategico di cui all'art. 14, comma 2 del decreto stesso.

PRINCIPI GENERALI

I principi di riferimento del processo di validazione sono: la trasparenza, l'attendibilità, la ragionevolezza, l'evidenza, la tracciabilità, la verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, mentre i principi cui si è ispirato l'OVAS sono quelli di indipendenza e di verificabilità.

Elemento essenziali della valutazione è l'accertamento della trasparenza degli atti e dell'anticorruzione delle attività.

1. L'OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della validazione è la performance dell'Ente evidenziata dalla Giunta nell'apposita Relazione.

La validazione concerne tre importanti aspetti: la conformità, l'attendibilità e la comprensibilità. Si compone, inoltre, di due momenti essenziali: il processo e il giudizio di sintesi. Peraltro l'analisi deve essere:

- conforme alle modalità definite dal predetto decreto e dalla delibera 5/2012 dell'ANAC;
- attendibile, per una completa affidabilità dei dati; comprensibile, per facilitare il controllo sociale diffuso.

L'analisi stessa è suddivisa nel processo di verifica (analisi della struttura e dei contenuti della Relazione) e nella definizione di un giudizio di sintesi, formulato sulle conclusioni dell'analisi stessa.

2. IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATA

Il processo di validazione seguito ha tenuto conto di una serie di fasi - coincidenti con quelle della performance - poste in essere in relazione ai vari soggetti interessati e ad un adeguato approccio metodologico.

2.1 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE ED I SOGGETTI COINVOLTI

In relazione alla successione degli atti – iniziati con la ricezione della Relazione da parte dell'OVAS e terminati con la consegna da parte di quest'ultimo della validazione – sono chiaramente individuati i soggetti comunque coinvolti. In particolare le Posizioni organizzative.

Dopo aver elaborato la validazione, l'OVAS la invia alla Direzione amministrativa che ne darà notizia alla Giunta.

2.2 LA METODOLOGIA DI VALIDAZIONE

La metodologia utilizzata ha tenuto conto di alcuni criteri di base necessari per un controllo veramente esaustivo e funzionale. Tali criteri, già “sperimentati” negli anni scorsi, possono sintetizzarsi nei seguenti:

- coerenza, garantita fra i controlli effettuati nel corso dell'anno e quelli effettuati in più anni,
- sinergia, da concepire come insieme di azioni di controllo fra loro strettamente coordinate;
- redditività, come sostegno alla produttività generale, costituita dalla somma delle produttività individuali espresse ai vari livelli;
- funzionalità, determinata da una costante azione di verifica tendente a rendere più efficiente l'attività di gestione;
- omogeneità degli scopi, necessaria dato che prassi diverse in successivi controlli potrebbero determinare involontarie, anche gravi, contraddizioni gestionali;
- razionalità: una triplice razionalizzazione inerente l'approfondimento delle norme, una sempre migliore loro applicazione e un loro approfondimento nei successivi controlli;
- acculturazione, utilizzando i controlli stessi anche per contribuire all'approfondimento culturale di tutti gli addetti;
- integrazione culturale, come organizzazione “delle intelligenze” del gruppo sociale formato dai dipendenti dell'Ente, rafforzato da verifiche / validazioni finalizzate ad un consapevole, responsabile controllo dei documenti previsti dalle norme.

Si fa, quindi, riferimento agli obblighi di controllo gestionale più importanti. Fra questi si citano, in particolare:

- le attività di supporto (il PEG, il controllo di gestione);
- i controlli veri e propri (la valutazione, l'analisi del funzionamento complessivo del sistema dei controlli);
- gli incontri di verifica (il coordinamento, i monitoraggi, la validazione).

Pertanto sono stati approfonditi i controlli previsti, collegandoli fra loro, definendo gli elementi funzionali, ripetendo, quando necessario, le analisi con altre metodologie.

2.3 LA TRACCIABILITA' E L'EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E DEL RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO

Nel corso delle varie fasi della performance è stata predisposta la documentazione di riferimento, cioè tutte "le carte di lavoro" redatte o, comunque, utilizzate dall'OVAS nei suoi compiti di controllo. Successivamente questi documenti sono stati ulteriormente analizzati ed approfonditi nel processo di validazione della Relazione. Essi, quindi, coincidono con l'insieme degli atti posti in essere dai vari Servizi (nonché Centri di Responsabilità) nel corso delle attività della programmazione e della gestione.

Contestualmente le specifiche attività di controllo, svolte sia dai Responsabili dei Servizi, sia dall'OVAS, sono state attuate in collegamento e coordinamento fra loro.

L'omogeneità dei riferimenti fra i controlli dei responsabili dei Servizi / Centri di Responsabilità e quelli dell'OVAS ha implicato l'obbligo che quest'ultimo seguisse l'attività di lavoro. Contestualmente, chi ha operato, durante tutte le fasi della propria attività, ha dovuto tener conto delle verifiche, dei monitoraggi, dell'insieme dei controlli dell'OVAS. Così l'insieme dell'attività lavorativa si è uniformata ai criteri e alle modalità di controllo poste in essere dall'OVAS medesimo.

Si tratta, quindi, di approfondimenti e di riferimenti fra loro coordinati che hanno reso i controlli fra loro integrati.

La tracciabilità globale è divenuta, così, un elemento essenziale della verifica della produttività dell'intero sistema e di ciascuna sua componente.

2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO

2.4a - *DEFINIZIONE*

La metodologia seguita ha inteso utilizzare una documentazione completa e dettagliata. Diciamo onnicomprensiva. Ciò per attuare una serie di verifiche realmente generali, omogenee ed approfondite. Sono state, pertanto, utilizzate carte di lavoro riguardanti tutti i livelli gestionali, sia per gli aspetti finanziari che per quelli gestionali. Sono state seguite le varie fasi della performance, considerando anche le precedenti attività di controllo e valutative.

2.4b – *OBIETTIVI*

Gli obiettivi perseguiti hanno riguardato:

- un utilizzo delle carte di lavoro esaustivo e completo, riguardante tutti i Servizi,
- una pianificazione adeguata delle verifiche,
- un'ideale tracciabilità;
- un valido supporto per esprimere un adeguato giudizio finale;
- la possibilità di effettuare idonei raccordi fra documentazioni diverse;
- la possibilità di ulteriori approfondimenti.

2.4c- REQUISITI, FORMA, CONTENUTO ED AMPIEZZA

Utilizzando tutti gli atti disponibili, è stato possibile raggiungere il convincimento che le informazioni usufruite fossero sufficienti. I temi, comunque, sono stati adeguatamente individuati. Le valutazioni sono state riferite ai vari argomenti trattati nella Relazione della Giunta. Nel corso della validazione sono stati soddisfatti i tre requisiti di base: l'autosufficienza, l'obiettività e la completezza.

Come già accennato, proprio per garantire una forma idonea, contenuti adeguati ed un'ampia documentazione, si è fatto riferimento a tutti gli atti dell'anno, in gran parte già analizzati dall'OVAS, ma ulteriormente analizzati in termini coordinati e globali. Si è ripetuto, con gli opportuni approfondimenti, quanto già effettuato nella redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

2.5d- MODALITÀ, PRINCIPI DI COMPILAZIONE.

Il lavoro svolto ha, in gran parte, "rivisitato" documentazioni già utilizzate, comunque analizzate, o, addirittura, compilate dall'OVAS stesso nell'espletamento delle proprie funzioni istituzionali.

I riferimenti sono ai monitoraggi, alle valutazioni, ai controlli della gestione, agli incontri con i responsabili, ecc. Il tutto, ovviamente, riesaminato e finalizzato per la validazione.

Sono stati seguiti – come già durante l'anno – i principi di interdipendenza e di obiettività, di diligenza e di riservatezza.

3: LA FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL GIUDIZIO

Come già accennato, il punto essenziale dell'attività di validazione è stata la continuità dei rapporti, delle verifiche e dei controlli che, per assolvere adeguatamente gli accennati compiti

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE
Organismo Monocratico per la Valutazione ed il Supporto (OVAS)

istituzionali, l'OVAS ha instaurato con l'Ente e che lo ha ovviamente facilitato – in termini di qualità del proprio lavoro – in tutte le scadenze inerenti la programmazione, i controlli, la valutazione ed anche, in alcuni casi importanti, la stessa gestione.

La formalizzazione degli atti ha riguardato la responsabilizzazione di tutti i soggetti che hanno prodotto le documentazioni previste, prendendo atto e convalidando i documenti e le relazioni, fino alla redazione della presente validazione.

Una formalizzazione che è stata attuata anche con la firma dell'OVAS in calce ai verbali ed alle documentazioni previste, con la presa d'atto dei documenti e delle relazioni, ecc..

La validazione si è chiusa con la presente analisi e con il documento finale cui la medesima è annessa, che attua quanto previsto dalla delibera CiVIT / ANAC n. 6/2012.

Nel corso dell'analisi della validazione sono state confermate le valutazioni espresse nella citata Relazione sul funzionamento complessivo dell'Ente e nella valutazione delle Posizioni organizzative.

E' necessario rilevare che la Relazione è stata approvata in ritardo, il 31 agosto. Anche se il motivo è stato quello del notevole lavoro e di varie difficoltà occorse, si auspica che in futuro tale ritardo non sia più ripetuto.

Comunque la Relazione sulla performance può ritenersi realistica e documentata, in buona sostanza affidabile, esaustiva e valida. I dati sono veritieri. In essa è stato tenuto conto delle valutazioni dell'OVAS e del Revisore dei conti.

In particolare, si può ritenere valido e positivo quanto viene precisato nella Relazione in ordine a:

- l'attuazione delle finalità di Giunta;
- il livello dell'individuazione e del conseguimento degli indicatori;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza;
- l'innovazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- l'efficienza e l'economicità nell'impiego delle risorse;
- la qualità e la quantità dei servizi erogati;
- la gestione dei residui attivi e passivi;
- la qualità del contributo assicurato ai vari livelli alla produttività (performance) dell'Ente;
- le competenze professionali e manageriali dimostrate;
- le capacità di valutazione dei collaboratori;
- l'attività inerente le predisposizioni della trasparenza e dell'anticorruzione.

I dati del contesto esterno di riferimento (territorio, popolazione) sono stati controllati e risultano validi. Analogamente è veritiera l'analisi riguardante l'Amministrazione, la sua struttura, le attività, ecc.

I caratteri degli obiettivi individuali sono descritti adeguatamente.

I dati riguardanti le risorse, l'efficienza e l'economicità sono stati controllati dall'OVAS sia in termini di consuntivo che di controllo di gestione. Sono, pertanto, realistici e funzionali.

Le pianificazioni previste (della performance, della trasparenza, dell'integrità, delle azioni positive per le pari opportunità, dell'anticorruzione, delle schede a rischio anticorruzione, ecc.) sono state poste in essere dall'Ente fin dal loro inizio. Sono state compilate in maniera adeguata, coerente con le specifiche disposizioni.

In conclusione l'OVAS ritiene che sussistano tutte le condizioni necessarie per validare la Relazione della performance.

ALLEGATO A

TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO

La tenuta e la redazione evidenziano situazioni già poste in essere positivamente negli anni scorsi. Pertanto l'Allegato è conforme ai precedenti.

Lì 12 settembre 2017.

L'OVAS

dott. Rodolfo Guiscardo

