

Comune di Castrovillari

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2016 - 2017

Premessa

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Castrovillari in conformità a quanto previsto dall'articolo 14 comma 4 lettera a) del d.lgs n°150 del 2009, e dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Castrovillari è stato nominato con delibera di Giunta n°211 in data 7 dicembre 2016, in forma congiunta con il Comune di Cassano all'Jonio.

Non appena insediato, l'OIV ha avviato un processo di ricognizione e di studio della struttura organizzativa dell'Ente e della normativa vigente nonché, tramite appositi colloqui con il Segretario generale, di analisi delle problematiche esistenti.

Preliminarmente, al fine di avere piena cognizione dello stato del ciclo di gestione della performance, così da essere in condizione di stilare tempestivamente un calendario delle attività da compiere stabilendone il relativo ordine di priorità, l'OIV ha accertato le incombenze da espletare, considerato, peraltro, che tale Organismo non era stato mai nominato all'interno dell'Ente.

Tale ultima circostanza ha costretto lo scrivente Organismo ad assolvere rapidamente ed in modo pressoché contestuale alla valutazione per l'anno 2016.

In questa logica normativa, la Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'A.N.AC., con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, i rischi e le opportunità del sistema in atto, nonché allo scopo di presentare eventuali proposte per sviluppare ed integrare il suddetto sistema. L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e di imparzialità e la stesura del presente documento è avvenuta alla luce dei criteri

di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

1. La valutazione.

La valutazione della prestazione avviene su due piani: l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi e il grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati.

La valutazione sul piano delle competenze organizzative viene valutata a sua volta su 4 fattori in ragione dei quali viene misurata in quale capacità ciascun dipendente manifesta comportamenti e atteggiamenti tipici di una direzione in grado di svolgere efficacemente il proprio ruolo. La valutazione sul piano degli obiettivi richiede una formulazione a priori degli stessi e la contestuale identificazione di risultati specifici espressi attraverso idonei indicatori di risultato che consentono di determinare a consuntivo la misura in cui ciascun obiettivo è stato raggiunto.

Ai Dirigenti e al Segretario vengono assegnati specifici obiettivi ritenuti altamente strategici per l'Ente ai quali viene assegnato un indicatore del grado di rilevanza che lo stesso assume nell'ambito complessivo della valutazione del Dirigente. La pesatura di tali obiettivi prende in esame la loro strategicità, il grado di innovazione, la complessità realizzativa ed ogni altro criterio che ne motivi la correlazione all'erogazione dell'indennità di risultato al Dirigente e al Segretario.

La misurazione dei risultati della programmazione operativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza interna ed esterna che sono declinati in obiettivi, indicatori, indicazione se trattasi di obiettivo di funzionamento, miglioramento e di sviluppo, grado di raggiungimento.

L'O.I.V. effettua verifiche sull'andamento della performance e la valutazione annuale della stessa al fine dell'erogazione della parte di salario accessorio correlato al raggiungimento degli obiettivi.

La performance viene analizzata e valutata sulla base del sistema di programmazione, strategica e gestionale, dell'ente attraverso i seguenti strumenti:

- a) Linee programmatiche di mandato;
- b) DUP (documento unico di programmazione)
- c) Piano Esecutivo di Gestione (contenente anche il Piano dettagliato degli Obiettivi / Piano della Performance).

Nel Piano Esecutivo di Gestione sono puntualmente individuati gli obiettivi da raggiungere, le modalità di raggiungimento e gli indicatori di risultato e di performance.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e degli indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati garantendone la piena trasparenza e visibilità.

L'insieme di questi strumenti si completa con il monitoraggio e la valutazione dei risultati raggiunti e con la rendicontazione (finanziaria, economico patrimoniale, oltre alla rendicontazione degli obiettivi ed infine la rendicontazione sociale e di mandato) costituendo il ciclo della performance.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. Chiudono il ciclo della performance il bilancio di mandato che rappresenta il risultato a livello annuale e di mandato delle politiche attuate e dalla gestione svolta dall'Amministrazione Comunale.

Il sistema appare adeguato.

2. TRASPARENZA

2.1 Premessa.

La trasparenza è uno strumento fondamentale per la conoscibilità ed il controllo diffuso da parte dei cittadini dell'attività amministrativa, nonché elemento portante dell'azione di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione.

La pubblicità totale dei dati e delle informazioni individuate dal d.lgs. 14/03/2013, n. 33, nei limiti previsti dallo stesso con particolare riferimento al trattamento dei dati personali, costituisce oggetto del diritto di accesso civico, che assegna ad ogni cittadino la facoltà di richiedere i medesimi dati senza alcuna ulteriore legittimazione.

La normativa in materia di trasparenza consente di costruire un insieme di dati e documenti conoscibili da chiunque, in modo da permettere il cosiddetto "*controllo diffuso*", che ogni amministrazione deve pubblicare sul proprio sito istituzionale nei modi e nei tempi previsti dalla norma.

Nella determinazione dell'A.N.AC. del 28/10/2015, n. 12 si legge "... *La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla l. 190/2012. Essa è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della l. 190/2012. A questo fine si raccomanda di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTPC, come specifica sezione, circostanza attualmente prevista solo come possibilità dalla legge (art. 10 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ...* ".

Nella delibera A.N.AC. n. 831 in data 3/8/2016 si legge: "... *Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come "apposita sezione". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni ...*"

Nel P.T.P.C. è stata pertanto prevista un'apposita sezione, denominata "*Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*", contenente le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza con la previsione di soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, e con la chiara identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni da pubblicare.

I compiti individuati nel P.T.T.I. per i responsabili ai vari livelli in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche devono, inoltre, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel piano delle *performance*; l'attuazione delle misure previste nel P.T.T.I. diviene quindi uno degli elementi di valutazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale incaricato di responsabilità.

Gli adempimenti del P.T.T.I. sono stati inseriti nel piano della *performance* ed almeno parzialmente considerati dal sindaco ai fini dell'attribuzione al segretario generale e ai dirigenti degli obiettivi annuali finalizzati all'erogazione dell'indennità di risultato.

2.2 Sito istituzionale.

Il sito istituzionale del Comune è il mezzo principale di comunicazione attraverso il quale viene garantita un'informazione trasparente e completa sull'attività dell'amministrazione comunale, sul suo operato e sui servizi offerti, nonché viene promossa la partecipazione dei cittadini, imprese ed enti.

In conformità a quanto stabilito dalle norme, sul sito istituzionale dell'ente viene riportata una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", al cui interno sono pubblicati dati, le informazioni e i documenti dell'ente.

3. Contesto normativo e operativo

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance l'OIV svolge un'attività, per un verso, di controllo volta ad appurare la conformità, "l'appropriatezza" e l'effettività del ciclo e, per un altro di monitoraggio da espletarsi in modo sistemico e costante durante il ciclo stesso concernente cinque "momenti": l'avvio del ciclo; la redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni; l'analisi dell'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali; la validazione della Relazione sulla performance, l'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione alla performance individuale. I risultati di tale articolata analisi confluiscono nella redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Posto che, per le ragioni in precedenza rappresentate, l'Organismo si è trovato ad espletare una attività che, in quanto riconducibile ad una annualità (2016) in cui l'OIV non era stato nominato (essendo lo stesso nominato in data 7 dicembre 2016), presenta una multiforme fisionomia, la presente relazione si snoderà lungo due linee direttrici; la prima, concernente la descrizione degli adempimenti assolti; la seconda, contenente alcune osservazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e sulla trasparenza.

4. Sintetica ricognizione dell'attività svolta nell'anno 2016 e 2017.

Per esigenze espositive la descrizione dell'attività svolta e degli adempimenti assolti avverrà in relazione all'arco temporale di riferimento riconducibile alle seguenti annualità: 2016, 2017.

4.1 Attività relativa al 2016

L'Ente ha provveduto ad approvare:

Per l'anno 2016: il bilancio di previsione 2016/2018 in data 23/05/2016 con deliberazione consiliare n.41; il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) 2016/2018 in data 27/12/2016 con deliberazione della Giunta comunale n.229; il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2016 in data 19/05/2017, con deliberazione consiliare n.37;

Inoltre, per quanto concernente l'attività sul controllo amministrativo:

Per l'anno 2016: in data 28/01/2016, con deliberazione della Giunta comunale n.15, ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2016/2018.

In data 09/06/2016, 13/07/2016, 17/11/2016 e 24/03/2017 si è proceduto al controllo successivo di regolarità amministrativa/contabile da parte dell'apposita Unità Organizzativa di II° livello denominata "Controlli Interni", concludendo i lavori con relazioni datate 25/07/2016, prot. n.126/SegGen e 31/03/2017, prot. n.56/SegGen.-

4.2 Attività relativa al 2017

Per l'anno 2017: il bilancio di previsione 2017/2019 in data 13/04/2017 con deliberazione consiliare n.27; il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) 2017/2019 in data 20/07/2017 con deliberazione della Giunta comunale n.160;

Inoltre, per quanto concernente l'attività sul controllo amministrativo:

Per l'anno 2017: in data 31/01/2017, con deliberazione della Giunta comunale n.13, ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2017/2019.

In data 24/05/2017, 11/10/2017, 23/10/2017 e 06/02/2018 si è proceduto al controllo successivo di regolarità amministrativa/contabile da parte dell'apposita Unità Organizzativa di II° livello denominata "Controlli Interni", concludendo i lavori con relazioni datate 18/10/2017, prot. n.184/SegGen e 14/02/2018, prot. n.27/SegGen.-

5. Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'esperienza di questo primo anno di attività dell'OIV ha dimostrato come il Sistema di misurazione e valutazione vigente adottato nel 2016 non sempre è risultato di semplice applicazione da parte dell'Ente.

Nell'espletare tale attività l'Organismo si è avvalso del supporto del Segretario generale Dott. Angelo Pellegrino.

5.1 Performance individuale

Ai fini della valutazione dei risultati individuali conseguiti, l'OIV ha analizzato, per l'anno 2016, il contenuto delle Relazioni presentate dai Dirigenti e dai Titolari di posizione organizzativa che, di concerto con il Segretario generale, sono stati convocati per fornire ragguagli ed utili indicazioni sull'attività svolta e sugli obiettivi raggiunti relativamente ai settori assegnati a ciascuno di essi. L'OIV ha rappresentato tanto al Segretario generale, quanto ai Dirigenti ed ai Titolari di posizione organizzativa le problematiche che si sono presentate nell'espletamento dell'attività di valutazione legate alla necessità, tra le altre, di dare opportuno riscontro al peso assegnato a ciascun obiettivo indicato.

6. Sintetica descrizione delle modalità di monitoraggio da parte dell'OIV

L'OIV ha effettuato il monitoraggio dell'attività espletata in relazione agli obiettivi delle singole aree attraverso: a) acquisizione e vaglio della documentazione fornita dai responsabili delle singole aree;

b) verifica dei dati e dei documenti pubblicati sul sito internet dell'Ente;

c) confronti ed incontri periodici con il Segretario generale.

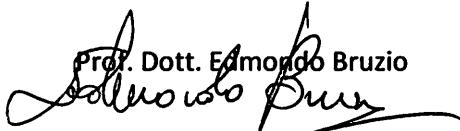
7. Criticità e suggerimenti

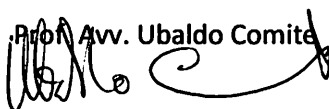
L'Organismo esprime l'auspicio di un costruttivo dialogo tra tutti i soggetti coinvolti nel Ciclo della Performance, con lo scopo di superare le difficoltà legate all'attuazione del vigente Sistema e consentire il miglioramento della performance individuale ed organizzativa dell'Ente. A tal fine si dichiara, quindi, disponibile a fornire ogni utile supporto in fase di programmazione. Sarebbe proficuo, inoltre, potenziare il processo di programmazione, con specifico riferimento all'ambito della definizione e misurabilità degli obiettivi. Tale scopo potrebbe essere conseguito attraverso: a) La tempestività della programmazione e delle direttive di indirizzo con la conseguente circostanziata assegnazione degli obiettivi od, eventualmente, di pre-obiettivi; b) il concreto funzionamento dell'ufficio controllo di gestione, la cui attività non solo consentirebbe all'Organismo di verificare in modo più puntuale il grado di raggiungimento degli obiettivi, ma anche di incidere sulla efficacia e sulla efficienza dell'azione amministrativa e di ottimizzare il rapporto fra costi e risultati, approntando, ove necessario, idonei e tempestivi interventi correttivi. Sarebbe inoltre auspicabile l'utilizzo di strumenti volti ad accertare il benessere organizzativo e

lavorativo dei dipendenti, nonché l'indagine avente ad oggetto la customer satisfaction così da verificare il grado di soddisfazione degli utenti dei servizi.

Castrovillari (CS) lì 29 marzo 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Dott. Edmondo Bruzio


Prof. Avv. Ubaldo Comita


Dott.ssa Fortuna Rizzuti
