

COMUNE DI NOICÀTTARO

(Provincia di Bari)

www.comune.noicattaro.bari.it - info@comune.noicattaro.bari.it
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE



RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Ciclo Performance anno 2012

Report Finale

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni

La presente Relazione contemplata dall'art.14 comma 4 lett. b) del D.Lgs 150/2009, ha la finalità di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e tiene conto delle linee guida pubblicate con delibera Civit n.4 /2012..

L'Organismo indipendente di valutazione nominato con decreto n. 54 del Commissario Prefettizio del 10 maggio 2011 è costituito in forma collegiale conformemente agli indirizzi della Delibera n.4/2010 della Civit, che prevede detto Organismo per gli Enti di grande e media dimensione e anche per quelli di piccola dimensione in forma associata, al fine di assicurare multidisciplinarietà delle professionalità e collegialità nelle valutazioni del personale. Il Compenso previsto per il precedentemente Nucleo di Valutazione è stato decurtato del 10% così come previsto dalla vigente normativa.

L'O.I.V. svolge i compiti previsti dal regolamento di istituzione e di funzionamento dello stesso organismo e sue modifiche ed integrazioni (delibere n.109/2010 e 110/2010) nonché quelli disciplinati dal regolamento sui controlli interni approvato con delibera di C.C. n.6 del 22.01.2013, ai sensi dell'art.147 ,147 bis, ter e quater del TUEL 267/2000 come modificati dal D.L. n.174 del 10 ottobre 2012 convertito con modificazioni dalla legge 213/2012.

Ha anche l'importante compito di provvedere annualmente alla misurazione della performance individuale dei dirigenti i quali sono valutati dal Sindaco e dalla Giunta su proposta di questo organismo nonché, informare la Giunta Comunale e tutti i destinatari della vita dell'Ente, dei risultati della valutazione..

Nella relazione sono sinteticamente illustrate le attività svolte dall'OIV nel corso dell'esercizio indicato, in ottemperanza ai principi ispiratori enunciati dal D.Lgs. n.150/2009 con riferimento agli Enti locali:

- 1) **Attuazione del ciclo di gestione della Performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;**
- 2) **Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;**
- 3) **Proposta della valutazione annuale dei dirigenti.**

La presente relazione illustra i risultati degli obiettivi e dei programmi assegnati ai Dirigenti del Comune di Noicàttaro nel corso dell'anno 2012, in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nei documenti che caratterizzano *l'albero della Performance* dell'Ente disciplinato dal vigente sistema di valutazione e misurazione, condiviso con la dirigenza e il Segretario Generale attraverso un progetto del Formez, che ha richiesto diversi incontri, a cui ha partecipato anche l'OIV, definitivamente approvato con delibera di Giunta n.24 del 20.4.2012, successivamente integrato con atto di G.C. n.33 dell'11.5.2012, che ha anche valorizzato la condivisione dei processi decisionali e previsto un incisivo ruolo del dirigente in particolare per quanto concerne i comportamenti manageriali.

Doveroso è sottolineare che il Comune di Noicattaro si confronta con la prima applicazione del sistema e nel più generale contesto di attuazione, progressiva ed integrata, della riforma Brunetta.

Questo Organismo prende atto della Relazione attestante l'attività espletata dai Dirigenti nel corso dell'anno 2012, trasmessa con nota del Sindaco prot. n. 27975 del 09.12.2013, illustrata dal Segretario Generale dell'Ente e dal Dirigente del settore Finanziario, cui fa seguito la relazione sulla Performance approvata dalla G. C. con atto deliberativo n.87 del 18.12.2013, ai sensi dell'art.10 comma 1 lett. b) del D.Lgs 150.2009, validata ai sensi di legge.

CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Amministrazione Comunale di Noicattaro nella costruzione *dell'albero della Performance* ha proceduto tenendo conto degli indirizzi generali di Governo approvati dal Consiglio Comunale con delibera n.69 del 20.12.2011 a costruire un sistema articolato di programmazione che vedrà la sua conclusione con la rendicontazione sociale delle azioni realizzate e delle risorse impegnate e ha adottato le schede obiettivo di settore con indicatori di risultato collegati a tutti gli atti programmatori della vita dell'ente.

Nel comune di Noicàttaro l'armonizzazione dei diversi livelli di programmazione, previsti dalla normativa vigente è stata consacrata attraverso uno strumento di pianificazione strategica, finalizzato a definire gli assi portanti e gli obiettivi prioritari con proiezione triennale delle scelte strategiche dell'Ente.

Infatti il Consiglio Comunale ha approvato il 22 ottobre 2012 il P.G.S. previsto dal comma 7 dell'art.165 del D.Lgs. n.267/2000 e richiamato dall'art.13,comma 3 del D.L.gs 170/2006, che si è inserito nel quadro complessivo dei documenti di programmazione tra loro logicamente collegati e che determinano l'attività procedimentale dell'Ente:

Relazione previsionale e programmatica che crea il collegamento tra programmi e i progetti e le risorse necessarie alla loro realizzazione

Bilancio Pluriennale

Bilancio di Previsione

Piano Esecutivo di Gestione

Bilancio Consuntivo

Nel caso del Comune di Noicattaro le Aree strategiche sono così raggruppate:

Area Strategica n.1: Servizi ai cittadini- inclusione sociale, benessere e salute;

Area strategica n.2: Servizi alla comunità -istruzione, cultura e sport

Area Strategica n.3: Servizi al territorio-sostenibilità ambientale, sviluppo urbanistico, centro storico, sicurezza e sviluppo economico;

Area strategica n.4: qualità dell'amministrazione -integrità, trasparenza e politiche di bilancio e federalismo comunale.

Ciò che caratterizza l'obiettivo strategico è la circostanza che richiede normalmente un orizzonte temporale non breve di realizzazione (due-tre anni).

Dall'obiettivo strategico discendono una o più schede del P.E.G. che prevedono il raggiungimento di uno o più specifici obiettivi operativi annuali o su base pluriennale.e le risorse finanziare, umane e strumentali dedicate. Il PEG approvato con atto di G.C. n.107 del 30.11.2012 ai sensi del D.L. n.174/2012 costituisce nel Comune di Noicattaro il dettaglio operativo del P.G.S, del bilancio preventivo e della relazione previsionale e programmatica e redatti in coerenza con il P.G.S. 2012/2014.

Il Bilancio Consuntivo 2012 è stato approvato il 30 Aprile 2013 con delibera di C.C. n.25. Occorre evidenziare che la corretta applicazione della funzione politico-amministrativa risiede proprio nel rispetto di un percorso che parte dal programma del Sindaco, transita attraverso le linee programmatiche comunicate all'organo consiliare, trova esplicitazione nel piano generale di sviluppo dell'ente e si sostanzia nei documenti di programmazione, relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale, nella previsione del bilancio annuale e, infine, nello strumento di indirizzo gestionale quale il PEG.

Una attenta programmazione su base pluriennale ove basata su stime ragionevoli sul versante sia delle entrate che delle spese, in un contesto normativo caratterizzato da ripetuti provvedimenti d'urgenza, che determinano incertezze sulle risorse disponibili, e che rappresentano la conseguenza dello slittamento del termine per l'approvazione del bilancio preventivo ha lo scopo primario e fondamentale di evitare effetti dirompenti sugli "Equilibri di bilancio" e Patto di stabilità che questo Ente ha rispettato per l'esercizio 2012.

Questo Organismo in merito agli obiettivi ha rilevato:

- Un adeguato collegamento tra gli obiettivi e i relativi indicatori di risultato conformemente alle indicazioni fornite dalla delibera CIVIT n.89/2010 e delle linee guida bis dell'ANCI in materia di ciclo della Performance del 22.12.2010;
- A tale proposito si ritiene che gli indicatori abbiano superato adeguatamente i test di fattibilità informativa e complessivamente di validazione della qualità anche se maggiore attenzione dovrebbe essere posta all'elemento della confrontabilità con le tendenze della produttività dell'Ente con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente relativamente all'Ente e ad altri comuni simili.
- Un buon grado di descrizione degli obiettivi operativi e relativi indicatori
- Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Questo Organismo, inoltre, ha rilevato:

- La riduzione graduale delle spese di personale, in linea con la normativa vigente;
- Espletamento dei controlli sulle assenze per malattia del dipendente.

- Nessun caso di intervento o ritardo dell'organo sostitutivo per mancato rispetto dei termini stabiliti nel regolamento sui procedimenti amministrativi;
- Il rispetto del Patto di stabilità;
- Il permanere degli equilibri economici e finanziari;
- Buone capacità di accertamento e riscossioni dei tributi ICI e TARSU afferenti agli anni pregressi;
- L'apertura di alcuni cantieri di Opere pubbliche;
- L'avvenuto adempimento della pubblicazione sul sito istituzionale del codice di comportamento del personale, ma risulta ancora in itinere l'approvazione di un regolamento interno;

Si sottolinea che è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia con delibera n.63 del 23.10.2013, ma non risulta allo stato la sua costituzione.

Sistema di misurazione e valutazione.

La metodologia impostata nel sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale risulta sufficiente e in linea con la finalità voluta dal legislatore che è quella di misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard quantitativi e qualitativi definiti, del livello previsto di utilizzo delle risorse.

Questo organismo ha proceduto alla valutazione della Performance organizzativa e individuale in prima fase applicativa del Sistema di valutazione e misurazione vigente che tiene conto, nel modello ispirato al D.lgs 150/2009, del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze manageriali. L'OIV è stato destinatario insieme alla Giunta e al Segretario Generale delle relazioni di verifica da parte dei dirigenti con documentazione attestante il raggiungimento del target atteso.

È seguita richiesta di documentazione istruttoria e confronti con i dirigenti anche attraverso la struttura tecnica.

Al termine del percorso di misurazione del raggiungimento degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti, ha effettuato la valutazione delle capacità manageriali, avvalendosi dell'ausilio del Segretario Generale, Avv. Donato Susca. Successivamente ha formulato la proposta di

valutazione dei Dirigenti, trasmettendola al Sindaco e alla Giunta per il tramite del Segretario Generale.

I documenti di performance sono reperibili sul sito

Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'amministrazione non ha approvato il piano della trasparenza e integrità che è in via di definizione.

Detto Documento deve essere approvato entro e non oltre il 31 gennaio 2014. Ha correttamente istituito sul sito istituzionale la Sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" che, con l'avvento del D.Lgs. n.33 /2013, è stata denominata "amministrazione Trasparente".

L'OIV ha, altresì, verificato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, la relativa Attestazione è stata pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Suggerimenti e proposte di miglioramento.

Corre l'obbligo sottolineare l'importanza per questo Ente di conformarsi alla delibera Civit n.6 per l'annualità 2013 data la centralità del PEG in questo ordinamento locale, quale importante strumento di collegamento tra programmazione politica e gestionale (PGS) che deve essere integrato con il piano della trasparenza che gli Enti locali sono tenuti ad approvare entro il 2014 per l'annualità 2013.

Nel percorso della valutazione organizzativa devono contemplarsi specifiche azioni con riferimento alla trasparenza, integrità prevenzione della corruzione, benessere organizzativo, salute relazionale, codice di comportamento e benchmarking.

Altresì è necessario dedicare una maggiore esplicitazione delle azioni poste al miglioramento continuo dei servizi (standard di qualità e carte servizi a soddisfazione dell'utenza) e maggiore specificazione del sistema di raccordo tra i risultati misurati e la valutazione individuale dei dirigenti e del personale di comparto nonché, maggiore

esplicitazioni degli outcome attesi, ovvero degli impatti per categorie di stakeholder, delle politiche ed azioni previste.

La misurazione degli “standard” di qualità deve essere attuata su due livelli:

il primo si basa su riscontri ricevuti dagli stakeholder, attraverso un sistema di monitoraggio, costituito dai questionari, teso a verificare l’andamento e l’efficacia organizzativa, il secondo attraverso un sistema di controllo interno, finalizzato a verificare il grado di soddisfazione degli uffici in relazione ad alcuni servizi.

Il processo di rilevamento della “customer satisfaction” prevede che i Dirigenti responsabili curino le segnalazioni di eventuali aspetti critici relativi a iniziative e manifestazioni organizzate dalla propria area di competenza.

Si è detto nelle premesse che nel corso dell’anno 2012 è stato definito un nuovo Sistema di valutazione del personale che prefigura un diverso e più incisivo ruolo dei dirigenti.

Inoltre il nuovo sistema di valutazione prevede che il personale dirigenziale condivida i processi decisionali e quindi gli obiettivi dell’amministrazione con il personale.

Si sollecitano i Dirigenti a considerare le Relazioni all’interno dei Settori e la condivisione dei processi decisionali riguardanti il personale, di estrema rilevanza, promuovendo le comunicazioni interne tra e negli uffici, considerando il benessere organizzativo un bene primario dell’Ente nel suo complesso. Pur prendendo atto della scarsità dei fondi destinati alla formazione, tuttavia se ne stimola la stessa, attraverso la partecipazioni a Convegni nelle materie di interesse d’Istituto, riunioni periodiche con tematiche pertinenti l’attività dei Settori con la tecnica del confronto e dell’ascolto.

La valutazione dei dirigenti ha costituito la prima forma di controllo interno ad essere attivata in questo Ente. Allo stato attuale il Comune di Noicattaro dispone di un sistema non evoluto di controlli manageriali

È evidente il rischio che corrono questi sistemi se la valutazione non è basata su elementi oggettivi ricavati, in gran parte dal sistema ben strutturato di controllo strategico e di gestione.

Questo Ente si deve dotare e potenziare di strumenti adeguati (hardware e software) e immateriali necessari per un'efficace implementazione del sistema di misurazione e valutazione prima citato, atti a verificare la legittimità, la regolarità, la correttezza, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare i rapporti costi-risultati (controllo di gestione) nonché l'adeguatezza delle scelte compiute e degli strumenti utilizzati al fine di attuare i piani, i programmi e gli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico (controllo strategico). Il documento di misurazione e valutazione vigente esplicita che detto sistema possa andare a regime nel giro di tre anni.

Il D.L.174/2012 ha richiesto ai Comuni di ridisegnare il sistema dei controlli interni: l'ente ha approvato l'apposito Regolamento sui Controlli Interni con delibera di Consiglio Comunale n.6 del 22.01.2013.

Una particolare riferimento è necessario anche alla legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A." e al Decreto Legislativo n.33/2013, concernente il "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusioni di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni".

Tutto ciò deve essere inteso, come ha sottolineato con la deliberazione n.6/2010 la CIVIT, come strumento essenziale per garantire i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle P.A., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità, ma anche per assicurare l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa garantendo la più ampia trasparenza, e quindi la conoscibilità del funzionamento dell'amministrazione e dei suoi risultati.

Tale contesto normativo costituisce ulteriore stimolo per l'ente al fine di migliorare la "Performance" e le modalità di rappresentazione e rendicontazione.

Si ritengono, altresì, importanti e necessarie azioni di raccordo istituzionale fra i Dirigenti, (conferenze di servizio), e fra i Dirigenti e i propri collaboratori, con la finalità di ottimizzare la programmazione dei piani e delle azioni comuni tese soprattutto a maggiori entrate e risparmi di spesa, aumentando la capacità di riscossione e di accertamento dei

tributi contrastando efficacemente l'evasione tributaria, migliorando nel contempo lo standard dei servizi esistenti sul territorio in termini di efficacia, efficienza ed economicità a vantaggio della Collettività.

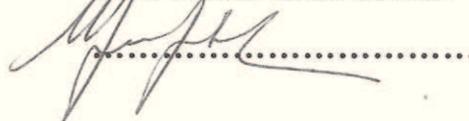
. Il tutto al fine di un corretto e costantemente monitoraggio finalizzato al rispetto del patto di stabilità.

La presente Relazione è pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione "amministrazione trasparente"

Noicàttaro, 18.12.2013

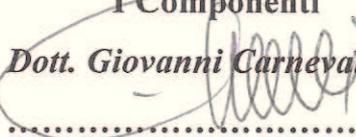
Il Presidente OIV

Avv. Maria Elisa Sorino



I Componenti

Dott. Giovanni Carnevale



Dott. Pietro Difino

