

COMUNE DI NOICATTARO

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Sig. SINDACO

Alla Giunta Comunale

Al Sig. Segretario Generale

Comune di Noicattaro

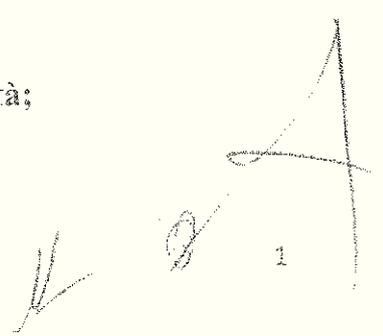
Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2013

L'art.14 comma 4 lett. a) del D. Lgs 150/2009, prevede che l'OIV riferisca sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e tenga conto delle linee guida pubblicate con delibera CIVIT n. 4 /2012.

L'OIV ha l'importante compito di provvedere annualmente alla misurazione e 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 secondo il Sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera di giunta comunale n.n. 24/2012 e 33/2012, per il triennio 2012/ 2014 .

Nella relazione sono sinteticamente illustrate le attività svolte dall'OIV nel corso dell'esercizio 2013, in ottemperanza ai principi ispiratori enunciati dal D.lgs150/2009 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.**



Handwritten signatures and a large number 1.

La presente relazione illustra i risultati degli obiettivi e dei programmi assegnati ai Dirigenti del Comune di Noicattaro nel corso dell'anno 2013 in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nei documenti che caratterizzano *l'albero della Performance* del comune di Noicattaro come disciplinato dal sistema di valutazione e misurazione e misurazione di detto Comune condiviso con la dirigenza ed il Segretario Generale attraverso un progetto del Formez, che ha richiesto diversi incontri, ove ha partecipato anche l'OIV, definitivamente approvato con delibera di Giunta n. 24/2012 che ha anche valorizzato la condivisione dei processi decisionali e previsto un incisivo ruolo del dirigente in particolare per quanto concerne i comportamenti manageriali.

Si sottolinea che il Comune di Noicattaro si confronta con le prime applicazioni del sistema che ha durata triennale a decorrere dalla sua adozione (2012) e nel più generale contesto di attuazione, progressiva ed integrata, della riforma Brunetta. Si rammenta che detto sistema necessita di una rivisitazione alla luce degli atti pianificatori che l'Ente programmerà a decorrere dall'esercizio 2015, atteso che coerentemente anche il Piano generale di sviluppo approvato dal consiglio comunale ha valenza pianificatoria triennale (2012/2014).

L'OIV prende atto della Relazione attestante l'avvenuto compimento del ciclo di gestione della performance, trasmessa con nota prot. n. 674 del 12.01.2014 a firma del Segretario Generale, approvata dalla G. C. con deliberazione n. 1380 del 23.12.2014, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b del D. Lgs. 150/2009.

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 ed ha adottato le schede obiettivo di settore con indicatori di risultato collegati a tutti gli atti programmatori della vita dell'Ente.

Nel Comune di Noicattaro, l'armonizzazione dei diversi livelli di programmazione previsti dalla normativa vigente è stata impostata su uno strumento di pianificazione strategica, finalizzato a definire gli assi portanti e gli obiettivi prioritari con proiezione triennale delle scelte strategiche dell'Ente a cadere nell'esercizio 2014 .



Infatti, il C. C. ha approvato il 22.ottobre 2012 il PGS previsto dal comma 7 dell'art. 165 del D. Lgs. 267/2000 e richiamato dall'art. 13, comma 3 del D. Lgs. 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 i programmi, 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:

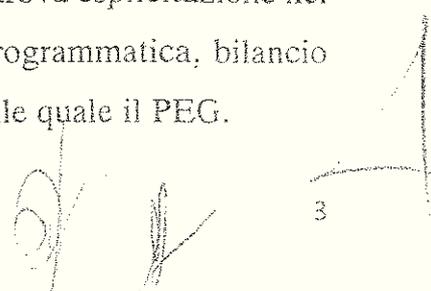
- **Area Strategica N. 1:** Servizi ai cittadini- inclusione sociale, benessere e salute;
- **Area Strategica N. 2:** Servizi alla comunità -istruzione, cultura e sport;
- **Area Strategica N. 3:** Servizi al territorio-sostenibilità ambientale, sviluppo urbanistico, centro storico, sicurezza e sviluppo 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 e le risorse finanziarie, umane e strumentali dedicate. Il PEG approvato con atto di G. C. n. 97 del 30.12.2013 costituisce nel Comune di Noicattaro il dettaglio operativo del P.G.S, del bilancio preventivo e della relazione previsionale e programmatica approvati con atto di C. C. n. 74 del 30.11.2013, redatti in coerenza con il P.G.S. 2012_2014.

Il Bilancio Consuntivo 2013 è stato approvato con delibera di C.C. n. 21 del 06.05.2014.

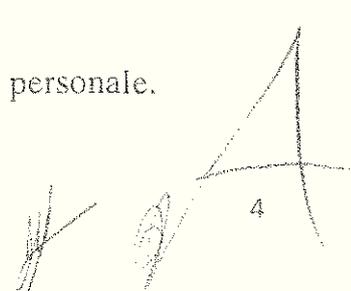
Occorre evidenziare che la corretta applicazione della funzione politico-amministrativa risiede proprio nel rispetto di un percorso che parte dal programma del Sindaco, transita attraverso le linee programmatiche comunicate all'organo consiliare, trova esplicitazione nei documenti pianificatori e programmatici (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio annuale) e nello strumento di indirizzo gestionale quale il PEG.



Un'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 fondamentale di evitare effetti dirompenti sugli "Equilibri di bilancio" e Patto di stabilità che questo Ente ha mantenuto per l'esercizio 2013.

Questo Organismo in merito agli obiettivi ha rilevato:

- Un sufficiente 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;
- Un buon grado di descrizione degli obiettivi operativi e relativi indicatori;
- Specifici e misurabili in termini concreti ;
- Correlati alla quantità delle risorse disponibili;
- Gli obiettivi possono intendersi raggiunti;
- La riduzione graduale delle spese di personale, in linea con la normativa vigente;
- Vengono espletati 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 Mantenimento del rispetto del Patto di stabilità come certificato dagli organi competenti;
- Mantenimento di equilibri economici e finanziari;
- Buona capacità di accertamento e riscossioni dei tributi ICI e TARSU afferenti agli anni pregressi;
- Istituzione del codice di comportamento e diffusione dello stesso al personale.



Si sottolinea che è stato istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità e relativo regolamento di funzionamento.

L'Ente ha approvato il regolamento sui controlli interni con delibera C. C. n. 6 del 22.1.2013 e ha proceduto ad approvare le Piste di controllo interne per lavori servizi e forniture e schede per la verifica di detti controlli, con delibera di G. C: n. 460 del 05.07.2013.

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 del 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 fase di regime applicativo non ancora a regime 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 dell'obbiettivo.

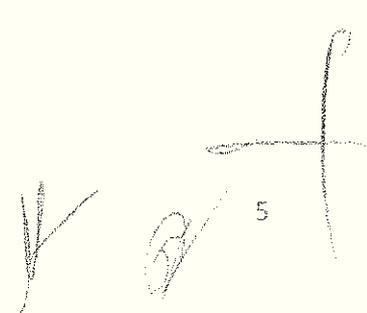
È seguita richiesta di documentazione istruttoria e confronti con i dirigenti anche attraverso la struttura tecnica per quanto possibile considerato che la stessa ha diversi compiti e attribuzioni.

Al termine del percorso di misurazione del raggiungimento degli obiettivi ha effettuato il punteggio dei comportamenti organizzativi avvalendosi del Segretario Generale Successivamente, ha formulato la proposta di valutazione dei Dirigenti di Settore al Sindaco ed alla Giunta.

La valutazione delle prestazioni è disaggregata in:

- raggiungimento obiettivi di settore/o individuali peso 60 punti su 100;
- qualità delle prestazioni e comportamenti organizzativi peso 40 su 100.

I documenti di performance sono reperibili sul sito.



Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'amministrazione ha approvato il piano della trasparenza con Deliberazione di G. C. n. 8 del 31.01.2014, ha correttamente istituito la Sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale dell'Ente, ed ha nominato il Responsabile della trasparenza nella persona del Segretario generale pro-tempore.

L'OIV ha espresso il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza in attuazione del D. Lgs. 33/2013 in attuazione delle griglie contenute nelle delibere n. 71/2013 e n. 77/2013 della CIVIT.

Le griglie di rilevamento sono state regolarmente pubblicate sul sito istituzionale nella specifica Sezione all'interno di "Amministrazione trasparente".

Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni

Con Deliberazione di C. C. n. 16 del 13.03.2013, il Segretario Generale è stato nominato quale Responsabile della Prevenzione e della Corruzione dell'Ente.

Con Deliberazione di G. C. n. 22 del 14.03.2014 è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione 2013/2014 con annesso piano della trasparenza.

Con delibera n. 6 del 21.01.2013 è stato approvato il Regolamento sui controlli interni ottemperanza al decreto legge n. 174/2012 ed approvate le Piste di controllo interne per servizi, lavori e forniture con atto di G. C. n. 460 del 05.07.2013e e relative schede di rilevazione a cura del Segretario Generale.

Azioni di miglioramento e criticità

Corre l'obbligo di sottolineare l'importanza, alla luce della riforma dei controlli interni introdotti dal D. L. n. 174/2012 convertito nella legge 213/2012, anche per questo Ente dell'effettiva implementazione dei diversi controlli interni, perché possa essere garantito il loro buon funzionamento nonché la loro effettività e adeguatezza richiesti dalle norme e tali controlli non possono non essere connaturati ad una attenta attività programmatica dell'Ente e preventiva allocazione nei documenti di pianificazione dell'Ente quali disciplinati e previsti dall'art. 3 comma 1 lett. g-bis del D. L. n. 174./2012 come aggiunto all'art.169 del TUEL (piano della performance).

Si rammenta che gli atti programmatici in essere hanno la loro scadenza determinata nell'esercizio 2014 (P.G.S. - Sistema Misurazione - Relazione Previsionale e

Programmatica) pertanto se ne sollecita la loro pianificazione alla luce delle richiamate norme in materia, anche in previsione a Gennaio 2015 della riforma della contabilità prevista dal D. Lgs 118/2011 integrato dal D. Lgs. 126/2014.

Si sottolinea che da ultimo anche il D. L. 90/2014 in tema di Performance prevede, oltre al trasferimento delle funzioni al Dipartimento della funzione pubblica anche il riordino in materia di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle seguenti norme regolatrici "in primis" la progressiva integrazione del ciclo della performance con quelli della programmazione finanziaria e raccordo con il sistema dei controlli interni.

Ogni tipologia di controllo dovrà partire da un obiettivo che a sua volta fa parte della programmazione dell'Ente:

Per **Il controllo di gestione** gli elementi propedeutici di efficacia ed efficienza di uno specifico ambito dovranno essere preventivamente definiti nel PEG per la qualità dei servizi dovrà rispondere a specifici livelli predeterminati ed oggetto di programmazione dell'Ente stesso .il grado di efficacia la qualità percepita, la customer satisfaction.

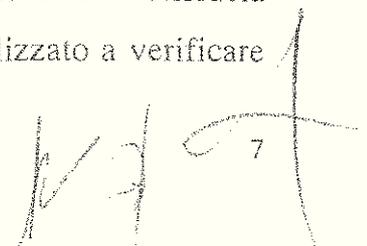
Il **controllo strategico** dovrà essere improntato in modo da assicurare la misurazione degli effetti che l'azione politica ha avuto sulla collettività in termini di sviluppo economico, sociale culturale e di attrattiva.

Un contenitore omnibus del piano delle performance nella valutazione della performance organizzativa contemplando per ulteriori specifici elementi quali la trasparenza, integrità prevenzione della corruzione il benessere organizzativo salute relazionale, codice di comportamento e benchmarking.

Necessario, quindi, 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.

Nella precedente Relazione per l'esercizio 2012 si è dato atto della definizione e adozione del Sistema di valutazione del personale che prefigura un diverso e più incisivo ruolo dei dirigenti, in particolare per le capacità manageriali ed è basato sulla rilevazione del grado di conseguimento di obiettivi gestionali e delle capacità manageriali.

Inoltre, il nuovo sistema di valutazione prevede che il personale dirigenziale condivida i processi decisionali e quindi gli obiettivi dell'amministrazione, con il personale nonché la verifica del conseguimento degli obiettivi da parte del personale.

Pur tuttavia l'effettività del processo di programmazione/valutazione è strettamente collegato al miglioramento della comunicazione organizzativa interna, finalizzata al coinvolgimento e partecipazione.

Pertanto, a parere di questo organismo bisogna intensificare e rafforzare il percorso avviato la condivisione di programmi e obiettivi all'interno delle strutture dell'Ente Servizi e Uffici. Infatti, solo una reale partecipazione e intensificazione dell'intero gruppo Dirigente dell'Ente può assicurare un processo di programmazione virtuoso.

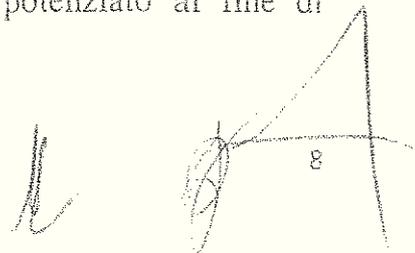
Si rende necessario implementare il processo di rilevazione del benessere organizzativo avviato che costituisce una delle dimensioni sfidanti di misurazione del miglioramento organizzativo.

Il sistema di misurazione dovrà includere nella prossima sua definizione una survey strutturata sul benessere organizzativo.

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 alla costante formazione e aggiornamento.

La performance dei Dirigenti risulta strettamente connessa all'indicatore di performance del proprio Settore organizzativo .

La valutazione dei dirigenti ha costituito la prima forma di controllo interno ad essere attivata in questo Ente, ma, il sistema informativo deve essere potenziato al fine di alimentare correttamente i processi valutativi.



Handwritten signature and a large handwritten number 8.

Allo stato attuale il Comune di Noicattaro si avvale 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.

Si ribadisce la necessità che questo Ente si doti di strumenti adeguati (HARDWARE e SOFTWARE) 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); anche valutare le prestazioni del personale, 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 in scadenza a dicembre 2014, dovrà essere rivisitato attraverso un processo di condivisione e integrato con l'implementazione e sviluppo di un Sistema di Qualità, con la redazione della Carta dei Servizi e con la definizione di un sistema di rilevazione della Customer Satisfacion, almeno in relazione ai principali servizi rivolti ai cittadini.

La presente Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione "Amministrazione trasparente"

Noicattaro, lì 12.01.2015

Il Presidente OIV

Avv. Maria Elisa Sorino



I Componenti

Dott. Giovanni Carozzale

.....

Dott. Pietro Difino

.....