



CITTÀ DI SAN VITO DEI NORMANNI

(Provincia di Brindisi)

Al Sindaco
Al Segretario Comunale
del Comune di
San Vito dei Normanni

Oggetto: Relazione annuale dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. 150/2009 sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2018.

PRESENTAZIONE

Secondo quanto disposto dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, dalla delibera CIVIT n.. 23/2013 (pur non direttamente vincolante per gli EE.LL.), e dalla legislazione regionale in materia, il presente documento rappresenta il momento di verifica annuale relativo della corretta applicazione da parte del Comune di San Vito dei Normanni, del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare eventuali proposte per sviluppare e integrare il sistema complessivo della Performance.

Nel contesto attuativo del decreto legislativo n. 150/2009, come successivamente modificato dal D. Lgs. 74/2017, l'OIV – nell'ambito delle riunioni effettuate nel corso del 2018 – ha proseguito la propria opera di divulgazione dei principi cui attenersi nell'espletamento degli adempimenti richiesti, di supporto tecnico e raccordo delle varie strutture interessate, di verifica delle linee attuative sviluppate.

Nella presente Relazione, si fornisce un quadro d'insieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e delle eventuali problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo della performance. La relazione viene redatta per il Comune di San Vito dei Normanni, proprio per rafforzare il concetto di "sistema" della funzione dell'OIV.

ATTI ADOTTATI DALL'ENTE NEL CORSO DEL 2018:

Dalla documentazione agli atti risulta che il Comune di San Vito dei Normanni ha provveduto a:

- Adottare il Bilancio di Previsione 2018-2020;
- Adottare il PEG 2018;
- Approvare la relazione sulla performance 2017
- Ed in particolare ad approvare:

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e dalla LR. n. 16/2018;

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:

DIMENSIONI ANALIZZATE

Performance organizzativa

Per quanto riguarda il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale approvato dal Comune di San Vito dei Normanni, si rileva che esso è in linea con quanto previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii e alla L.R. 9 dicembre 2016 n. 18.

Le schede di valutazione dei dipendenti contengono tutti gli elementi per capire l'effettivo apporto del personale.

Nel corso del 2017, si è ritenuto peraltro, anche alla luce delle modifiche apportate dal cd. decreto "Madia" di porre mano a una revisione del regolamento.

I processi posti in essere dall'amministrazione sono mediamente idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009.

Il sistema di programmazione si è sviluppato attraverso un percorso condiviso tra i vertici politici e i responsabili dei servizi.

Alcuni obiettivi sono contraddistinti dal carattere della trasversalità, con l'intento di garantire una integrazione dell'organizzazione.

I legami tra obiettivi, indicatori, target sono esplicitati per ciascun obiettivo: risulta infatti espresso almeno un indicatore per ogni obiettivo. Tutti gli obiettivi hanno indicatori di riferimento.

I Piani performance e PTPCT sono correlati attraverso la definizione di appositi obiettivi da raggiungere.

Performance individuale

Per quanto riguarda il processo relativo alla *performance* individuale, si valuta positivamente la definizione degli obiettivi individuali e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Con riferimento alla fase di valutazione dei dipendenti, l'OIV ha ribadito l'invito ad un maggior rispetto del principio di differenziazione, pur comprendendo la difficoltà di attivare meccanismi di differenziazione in strutture organizzative di medie e piccole dimensioni, in presenza di una forte carenza di personale e di figure spesso uniche all'interno dei singoli uffici.

Si è notato comunque, un minimo di "sforzo comune", per diversificare le valutazioni.

Processo di attuazione del ciclo della performance

La prima fase del ciclo della Performance costituita dalla *programmazione*, è stata regolarmente effettuata mediante la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Per la fase della *misurazione*, l'OIV esprime una valutazione di adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati.

Sono state regolarmente effettuate le ulteriori fasi della *valutazione* e della successiva *utilizzazione dei sistemi premianti*, secondo criteri di valorizzazione del merito.

I processi posti in essere dalle amministrazioni sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009.

Criticità "trasversale" è quella della tempestività dell'approvazione degli obiettivi annuali. In parte il ritardo è da considerarsi "fisiologico" atteso che l'approvazione dei bilanci preventivi avviene in corso d'anno, in parte deriva dalla "fragilità" della struttura organizzativa dell'ente dedicata al ciclo della performance. La riforma "Madia", prevedendo la possibilità di definire obiettivi temporanei, in attesa del bilancio, avrebbe dovuto ovviare a tale criticità.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV si è riunito nel corso del 2018 più volte, con la struttura comunale, oltre alle interlocuzioni via mail e agli incontri con il Segretario

generale, le Posizioni Organizzative e l'Amministrazione Comunale. Ciò ha garantito un discreto monitoraggio.

Si sono potute analizzare le bozze di piano e di relazione, provvedendo così alla definizione di documenti rispettosi del dettato legislativo, creando un reciproco scambio di dati e informazioni utile al momento della valutazione della relazione finale.

ANTICORRUZIONE

Con apposito atto formale, l'amministrazione ha adottato la relazione annuale del Responsabile della Trasparenza e dell'anticorruzione sul PTPCT 2018 - 2020, regolarmente pubblicata sul sito dell'Amministrazione. Dall'esame dei documenti risulta che è stata effettuata la mappatura dei macroprocessi, mentre la mappatura dei procedimenti risulta in corso di stesura.

Nel corso dell'anno 2018 si è dato applicazione all'art. 41 del D. Lgs. 97/2016, il quale - intervenuto a modificare l'art. 1 della L. 190/2012 - prevede che l'OIV debba verificare che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Come sopra già evidenziato, è stata quindi verificata la presenza di idonei obiettivi inerenti il tema dell'anticorruzione in sede di verifica dei Piani della performance pervenuti.

Inoltre, al fine di consentire alle Amministrazioni di fornire ai propri dipendenti adeguata formazione sul tema dell'anticorruzione, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012, ha tenuto alcuni incontri di formazione "di base" rivolti a tutti i dipendenti.

Nel corso di tali appuntamenti sono stati affrontati i temi del Codice di comportamento e delle norme in materia di anti-corruzione.

Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

Nel corso dell'anno 2018 l'OIV ha effettuato un attento monitoraggio.

Il monitoraggio ha avuto ad oggetto tutte le sezioni del cd. "albero della trasparenza" con relative sottosezioni.

Tale attività ha consentito all'ente di poter disporre di una analisi dello stato delle pubblicazioni utilizzabile per poter "risolvere" le criticità riscontrate.

Nel corso del mese di aprile 2019 l'OIV ha provveduto ad inviare l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2019, come da delibera ANAC 141/2019. La griglia di rilevazione ha denotato un buon livello di rispetto della norma, pur con qualche "carezza".

Integrità dei controlli interni

Il Comune di San Vito dei Normanni ha adottato il “Regolamento dei controlli interni”, istituito ai sensi degli artt.147, 147 bis e 147 *quinquies*, del D.Lgs. n. 267/2000.

L'ente invia periodicamente all'OIV i verbali dell'attività relativa ai “controlli interni”;

Peraltro dai verbali visionati, risulta che le verifiche svolte consentono di formulare un giudizio positivo sulla regolarità amministrativa degli atti adottati.

Monitoraggio lavoro flessibile

Per quanto riguarda il monitoraggio di cui all'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 l'OIV prende atto che nell'esercizio 2018 si è registrata una contrazione nell'utilizzo di personale a tempo determinato limitata all'utilizzo di un geometra, n. 1 funzionario esperto informatico (assunto il 15 dicembre 2018) e di una unità di staff cessata al 31 dicembre 2018, tutti a part time al 50%. Inoltre è stato utilizzato un funzionario tecnico ex art. 110 fino al 15 dicembre 2018.

Pari opportunità

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell'art.14 co. 4 lett. h, del D.Lgs 150/2009, prende atto che la Giunta comunale con atto n. 129 del 29 novembre 2018 ha approvato il piano triennale delle azioni positive (P.A.P.) 2019-2021. D. Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005 n. 246”.

Proposte di miglioramento

A tal proposito, l'Organismo di Valutazione suggerisce di:

a) garantire un maggiore collegamento logico tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché la direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Il collegamento e l'integrazione vanno garantiti su quattro livelli:

1. coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi;
2. coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte;
3. predisposizione di un sistema informativo ed informatico integrato con strumenti di reportistica integrata dei due processi di cui sopra;
4. coerenza dei contenuti.

Tali azioni si rendono necessarie e opportune al fine di:

- a) rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Amministrazione, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza;
- b) dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio in base alla valutazione delle prestazioni.

1) particolare attenzione dovrà essere posta alla introduzione di efficaci sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, nonché un modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati in linea con le esigenze di pubblicità previste dal D. Lgs. n.33/2013;

2) privilegiare una differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) e attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso legato al miglioramento e/o allo sviluppo di attività e servizi nonché una distinzione tra obiettivi a carattere politico e amministrativo;

3) supportare un puntuale monitoraggio dei processi e delle attività dell'ente al fine di orientare una pianificazione maggiormente rivolta all'esterno;

4) implementare un progressivo impiego di indicatori multidimensionali e perseguire una progressiva messa a punto di un sistema di indicatori delle prestazioni e dei livelli di servizio comprendenti aspetti di efficacia, efficienza, economicità e qualità;

5) introdurre indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;

6) introdurre una catalogazione puntuale degli indicatori di performance;

7) implementare un sistema informativo adeguatamente strutturato che permetta l'individuazione di obiettivi coerenti con le strategie prescelte al fine di implementare nel tempo il controllo strategico;

8) comunicare periodicamente i risultati dell'attività di gestione sia al vertice politico amministrativo (per attuare il controllo strategico) che agli stakeholder di riferimento secondo la predisposizione di efficaci report intermedi e finali;

9) sistematizzare la pianificazione e il controllo delle attività di funzionamento secondo una logica qualitativa.

Dignano, 11/05/2019

L'OIV
Gilberto Ambotta

