



**Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
del Comune di Tuglie**
(Nominato con Decreto Sindacale n.1 del 20/03/2018)

RELAZIONE ANNUALE
DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A)
D.LGS. 150/2009
SULLO STATO NEL 2019
DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA
COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI

1. PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Tuglie dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'ANAC e della ex CIVIT.

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Infine, come previsto dall'art. 13 del Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sulla istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione lo stesso è supportato nella propria attività dall'organo di controllo interno, il quale è tenuto a svolgere attività di reporting con le modalità e con la tempistica stabilite in sede di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Comune di Tuglie ha avviato il ciclo di gestione della performance con i seguenti atti:

- La deliberazione n. 178 del 08/10/2013, con cui la Giunta del Comune di Tuglie ha approvato il Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sulla costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- La deliberazione n. 43 del 10/03/2015, con cui la Giunta del Comune di Tuglie ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il regolamento per il conferimento, revoca e graduazione delle Posizioni Organizzative, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 30/04/2019;

2. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

La programmazione dell'Ente è stata definita, in primo luogo, con le linee strategiche emanate, contestualmente all'approvazione del:

- documento unico di programmazione per il triennio 2019-2021, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 13/12/2018;
- bilancio di previsione triennale per l'esercizio 2019-2021, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 24/04/2019;

I documenti hanno individuato le azioni prioritarie da realizzare nell'ambito delle aree strategiche in cui è ripartita l'attività istituzionale dell'Ente. Dette aree strategiche risultano sostanzialmente invariate rispetto agli anni precedenti

Risultano invece approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/01/2019 il "Piano della performance per il triennio 2019/2021" e il "Piano degli obiettivi per il 2019", i quali sono propedeutici all'attività di valutazione di cui agli artt. 7 e segg. del D. Lgs 150/2009. Nel corso dell'esercizio 2019 non è stato effettuato nessun monitoraggio intermedio sul raggiungimento degli obiettivi. Rispetto al passato il Piano della performance definisce un numero identico di obiettivi strategici, individuati in coerenza con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio. In relazione alla tipologia delle attività, agli obiettivi strategici sono stati associati indicatori di quantità e qualità e, in misura minore, di efficacia, contesto e processo.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, essi costituiscono la declinazione della programmazione strategica nelle specifiche attività da svolgere nel corso dell'anno e nella maggior parte sono

riproposti con la medesima formulazione rispetto agli anni precedenti. Anche in questo caso la misurazione è affidata ad indicatori e target di quantità e qualità.

Si ritiene che gli obiettivi risultino coerenti sia con le priorità indicate dall'organo di indirizzo politico sia con il contesto normativo di riferimento e si confermano connessi alla missione istituzionale ed alle sue specificità. Si ritiene, altresì, che essi rispondano, nel complesso, anche agli altri requisiti richiesti dall'articolo 5 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni. In particolare, essi prevedono la realizzazione di attività specifiche, il cui grado di realizzazione è misurabile, sono riferibili ad un arco temporale preciso, sono definiti in coerenza con le risorse umane ed economiche a disposizione.

Il processo di programmazione dell'attività e di definizione degli obiettivi, strategici ed operativi, si è svolto, rispettando i criteri indicati dal Sistema di valutazione e con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

Per quanto riguarda il riscontro sulla performance organizzativa relativa all'anno precedente, i titolari di posizione organizzativa hanno redatto le relazioni riassuntive dei risultati raggiunti. Le relazioni contengono una sintesi dell'attività svolta, i valori consuntivi del target, nonché il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Tali report costituiscono strumento per la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative stesse, che prendono in carico il complesso degli obiettivi operativi riguardanti il settore di competenza.

Non risultano attivate procedure di conciliazione in ordine all'esito della valutazione.

Pertanto, si può affermare che per l'anno 2019 la situazione del Comune di Tuglie nell'ambito del processo di integrale applicazione del D. Lgs 150/2009, come da ultimo modificato dal D. Lgs 74/2017 risulta connotata dai seguenti elementi qualificanti:

- tempestiva individuazione degli obiettivi rappresentati da iniziative e/o progetti annuali/pluriennali;
- Adeguata 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;
- determinazione del grado di conseguimento dell'obiettivo rappresentato dal raggiungimento della fase prevista espresso con una misura semplice;

Alla luce di quanto sopra espresso è opportuno suggerire per il Comune di Tuglie un percorso evolutivo finalizzato a:

- maggiore attenzione al sistema di controllo e verifica intermedia dei risultati, con eventuale ridefinizione degli obiettivi;
- utilizzo di indicatori di input, di processo e di output, delle prestazioni e dei livelli di servizio comprendenti aspetti di efficacia, efficienza, economicità e qualità caratterizzati secondo apposite schede;
- valutazione dei risultati secondo l'ottica dei diversi portatori di interesse.

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Comune di Tuglie ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 30/04/2019 un nuovo regolamento inerente il sistema di graduazione delle retribuzioni di posizione delle Posizioni Organizzative. La vigente metodologia di valutazione della performance individuale e organizzativa

è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.43/2015 del 10/03/2015. Non sono seguiti sostanziali aggiornamenti al Sistema di misurazione e di valutazione delle performance.

Per l'anno 2019-2021 si è proceduto all'approvazione del Piano della Performance con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/01/2019.

Si è quindi cercato di garantire quanto previsto dal D. Lgs 150/2009 in tema di gestione della performance e di seguire le diverse fasi all'uopo elencate nel vigente sistema di valutazione, sottolineando che, però, al momento le seguenti fasi, così come elencate nel citato regolamento, hanno avuto compiuto completamento. In particolare:

c) fase di attività e misurazione (con tale fase si procede, durante lo svolgimento dell'attività, alla rilevazione delle risorse effettivamente impiegate ed ai risultati effettivamente ottenuti attraverso la misurazione delle performances erogate e dei prodotti ceduti);

d) fase di reporting e valutazione (con tale fase si "dà conto" delle attività sostenute, "tradotte" in numero attraverso la generazione di supporti informativi per i differenti attori del sistema, in primis il management; i report effettuano il raffronto tra input ed output attesi ed effettivi);

Inoltre, non sempre sono state garantite specifiche fasi del processo di valutazione ovvero:

a) assegnazione degli obiettivi individuali da parte dei dirigenti al personale dipendente;

b) *coaching* periodico che ogni valutatore deve garantire per aiutare il valutato ad ottenere la migliore prestazione facilitando ed accompagnando nel contempo il suo sviluppo professionale;

c) consuntivazione e valutazione della performance individuale ovvero la discussione formale dei risultati ottenuti.

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance relativo all'anno 2019 è stato compiutamente realizzato e sono stati adottati tutti i relativi documenti.

Per quanto attiene alla struttura tecnica di supporto, è composta da una sola persona e risulta adeguata a fornire il supporto necessario allo svolgimento dell'attività dell'OIV. Essa non dispone di risorse finanziarie specificamente destinate al suo funzionamento.

5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Data la piccola dimensione della struttura, l'Ente si avvale di un unico sistema informativo, funzionale anche alla gestione del ciclo della performance.

6. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Sul sito istituzionale dell'ente è attiva ed aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D. lgs. 33/13, in cui sono pubblicate in particolare informazioni relative alle risorse umane, al ciclo della performance, procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

In data 16 luglio 2019 l'OIV ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 30/06/2020, come da delibera ANAC n. 213/2020. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di amministrazione trasparente

La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale avviene attraverso l'utilizzo di una procedura informatica per la gestione dei processi relativi alla raccolta e alla pubblicazione. La stessa, insieme ad una costante opera di controllo e implementazione manuale, garantisce la corretta

gestione dei documenti, dati ed informazioni da inserire nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito. Di seguito se ne riportano sinteticamente le singole fasi:

- fase 1 - individuazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati,
- fase 2 – predisposizione e standardizzazione dei dati,
- fase 3 – trasmissione dei dati alla specifica casella di posta elettronica,
- fase 4 - pubblicazione dei dati e dei documenti trasmessi,

La procedura costituisce un adeguato supporto, che facilita ed assicura il coordinamento tra i diversi uffici ed il flusso di comunicazione dei dati.

L’Organismo di valutazione ha inoltre verificato quanto segue:

- a) è stata effettuata una dettagliata analisi della disciplina della Legge n.190/2012 con specifica valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione con l’obiettivo di stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- b) Con decreto sindacale n. 1 del 04/02/2016, il Segretario Generale è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione dell’ente;
- c) è stata garantita una formazione specifica al personale dipendente;
- d) con Deliberazione della Giunta Comunale n° 20 del 31.01.2019 è stato approvato il Piano di Prevenzione della “Corruzione” 2019-2021 del Comune di Tuglie. Nel sito istituzionale del comune nella specifica sezione di amministrazione trasparente risulta inoltre pubblicata la relazione annuale del responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione per l’anno 2019.

In materia di “trasparenza e integrità” il Comune di Tuglie, con deliberazione di G.C. n. 12 del 03/02/2015, ha approvato il Programma triennale 2015-2017 sulla trasparenza e l’integrità strumento utile nel chiarire i ruoli e le procedure per favorire il costante flusso delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

7. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il comune di Tuglie non ha individuato un servizio cui attribuire standard di qualità e non ha previsto l’adozione di soluzioni organizzative mirate alla gestione dei reclami e delle class action.

8. INTEGRAZIONE CON ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Per quanto riguarda il sistema dei controlli con deliberazione di C.C. n. 6 del 29/01/2013, il Comune ha approvato il Regolamento Comunale del sistema dei controlli interni, come previsto dall’art. 3, comma 2, del decreto legge n. 174/2012 ed ha stabilito la sistematicità del controllo di regolarità amministrativa successiva. In relazione all’art. 1 e 2 del *Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Tuglie*, approvato con delibera di CC n. 6 del 29 gennaio 2013, si precisa che i controlli successivi sulla regolarità amministrativa e contabile relativi al 2019 sono stati effettuati dal Segretario Generale in base a quantità e tipologia di atti individuati all’interno del regolamento stesso ed elaborato un report delle risultanze emerse inoltrati al revisore unico ed all’OIV. Essi sono stati oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”

L’attività dell’Organismo di valutazione si è raccordata con il sistema dei controlli interni e si ritiene che i criteri a fondamento del sistema siano nel complesso rispondenti ai principi regolativi del ciclo della performance.

Nel 2019 non vi è stato alcun aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione. Si segnala, tuttavia, l'opportunità di verificare la rispondenza del sistema di valutazione all'evoluzione eventualmente intervenuta nella normativa in materia di riforma della pubblica amministrazione e nelle Linee guida in materia da parte del Dipartimento della funzione pubblica, procedendo, nel caso, ad aggiornamento.

9. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del Sistema, l'Organismo di valutazione ha cercato di fondare il giudizio, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso incontri, adottando le seguenti modalità di indagine:

- a) raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali, presso gli uffici coinvolti dai diversi processi;
- b) indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web dell'Amministrazione comunale, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni.

10. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

A tal proposito, si suggeriscono alcune linee evolutive:

- 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;
- 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;
- dare massima trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio in base alla valutazione delle prestazioni;
- 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.