

# COMUNITA' MONTANA DEL GENNARGENTU - MANDROLISAI SORGONO

(Provincia di Nuoro)

---

**Spett.li Amministrazioni  
Comunali, della Comunità  
Montana del Gennargentu -  
Mandrolisai - associate al ciclo  
della performance**

**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 degli Enti associati, 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 tutte le amministrazioni partecipanti al ciclo performance della COMUNITA' MONTANA DEL GENNARGENTU - MANDROLISAI, proprio per rafforzare il concetto di "sistema" della funzione dell'OIV associato.*

---

## **ATTI ADOTTATI DALL'ENTE NEL CORSO DEL 2018:**

Dalla documentazione agli atti degli enti risulta che quasi tutti gli Enti hanno 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 dagli Enti aderenti all'OIV associato, 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 2018, si è ritenuto peraltro, anche alla luce delle modifiche apportate dal cd. decreto "Madia" di porre mano a una revisione del regolamento. Questo OIV ha predisposto una bozza che è stata sottoposta all'attenzione dei Segretari Comunali e discussa in una pluralità di incontri tenutesi nel corso del 2018.

Al termine di tale attività, è stata fornita a tutti gli Enti associati una proposta di nuovo regolamento contenente la "Disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance e del Sistema Premiale". Poiché la proposta di nuovo regolamento è stata formulata dall'OIV, e con l'invio della stessa si è data per assolta l'espressione del parere vincolante previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.

I processi posti in essere dalle amministrazioni 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 agli Enti a un maggior rispetto del principio di differenziazione, pur comprendendo la difficoltà di attivare meccanismi di differenziazione in strutture organizzative di piccole e piccolissime 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 degli enti dedicata al ciclo della performance. La riforma “Madaia”, prevedendo la possibilità di definire obiettivi temporanei, in attesa del bilancio, avrebbe dovuto ovviare a tale criticità, anche se nel 2018 non tutte le amministrazioni si sono ancora allineate ai termini stabiliti.

### ***Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV***

L'OIV costituito in forma monocratica a livello associato, si è riunito nel corso del 2018 più volte, con tutti gli enti, oltre alle interlocuzioni via mail e agli incontri con i singoli enti. Ciò ha consentito di poter attivare un sistematico rapporto con gli enti, che ha garantito un discreto monitoraggio.

Si sono potute analizzare le bozze di piano e di relazione, provvedendo così alla definizione di documenti omogenei e 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, in ogni amministrazione, è stata adottata 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.

Nel corso di incontri con l'OIV sono stati affrontati i temi del Codice di comportamento e delle norme in materia di anti-corruzione; sono state inoltre illustrate alcune delle novità previste dal nuovo regolamento contenente la “Disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance e del Sistema Premiale” proposto dall'OIV.

### **Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza**

Nel corso dell'anno 2017 l'OIV ha effettuato un monitoraggio di tutti i siti degli enti associati.

Il monitoraggio ha avuto ad oggetto tutte le sezioni del cd. “albero della trasparenza” con relative sottosezioni per tutti i siti degli enti associati.

Tale attività ha consentito agli enti di poter disporre di una analisi dello stato delle pubblicazioni utilizzabile per poter “risolvere” le criticità riscontrate e a livello di sistema di poter avviare una applicazione omogenea del sito “amministrazione trasparente”.

Non si è ritenuto, di comune accordo, di svolgere un ulteriore monitoraggio per il 2018.

Nel corso del mese di aprile 2019 si è provveduto ad inviare l’attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2019, c come da delibera ANAC 141/2019. Le griglie di rilevazione hanno denotato un buon livello di rispetto della norma, pur con qualche “carezza” in alcune amministrazioni.

### **Integrità dei controlli interni**

I Comuni associati hanno adottato il “Regolamento dei controlli interni”, istituito ai sensi degli artt.147, 147 bis e 147 *quinquies*, del D.Lgs. n. 267/2000.

Non tutti i comuni provvedono ad inviare all’OIV i verbali dell’attività relativa ai “controlli interni”;

Peraltro dai verbali visionati, risulta che le verifiche svolte dagli enti 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 è in corso l’acquisizione dei rapporti informativi sulla base dei quali l’OIV esprimerà il proprio giudizio

### **Pari opportunità**

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell’art.14 co. 4 lett. h, del D.Lgs 150/2009 in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità l’OIV ha verificato che gli Enti rispettano la normativa vigente.

### **PUNTI DI FORZA**

La gestione associata costituisce un indubbio punto di forza in quanto consente ad una pluralità di enti di piccole e piccolissime dimensioni di poter accedere ad un sistema strutturato e condiviso di controlli, altrimenti difficilmente attivabile.

### **PUNTI DI DEBOLEZZA**

La dimensione piccola e piccolissima degli enti, la scarsità di personale dedicato alle attività relative ai controlli, ciclo performance e trasparenza lotta alla corruzione, la figura del segretario comunale titolare in più sedi e incaricato anche di servizi operativi, sono tutti elementi di debolezza, allo stato non facilmente superabili. Associare l'intera "materia" potrebbe essere una soluzione, peraltro di complessa attuazione sia dal punto organizzativo che della suddivisione dei compiti e delle responsabilità.

### **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  
(Atto firmato digitalmente)