Città
di
Lamezia Terme

Organismo Indipendente di Valutazione
(O.I.V)

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2020

Città di Lamezia Terme

Premessa

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte del Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per l'anno in oggetto (situazione al 31-12-2019).

La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4,lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)*".

Inoltre, la presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali, possono comunque essere un parametro di riferimento per gli stessi.

1 Finalità

La Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza, e integrità dei controlli interni rientra pienamente nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art. 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 150/2009 e ss.mm.. di cui al D. Lgs. 74/2017. La relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di Misurazione e valutazione dell'anno precedente e fornisce le principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dall'O.I.V.

L'organismo Indipendente di Valutazione ha:

- esaminato preventivamente le indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica contenute nei documenti indicati in premessa;
- esaminato le informazioni utili per l'elaborazione della relazione finale;
- elaborato la relazione finale.

Non sono state trasmesse da parte del Segretario Comunale allo scrivente organismo, le relazioni sui controlli interni ai sensi e per gli effetti del D.L. 174/2012 conv. in L. 213/2012.

3 Aspetti Esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dalle informazioni in possesso dell'O.I.V.

Si precisa che il "*Regolamento per l'attuazione nel Comune di Lamezia Terme dei principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e valorizzazione dei risultati degli uffici e del merito professionale dei dipendenti*" è stato approvato con deliberazione n. 61 del 3/03/2016.

Per l'anno 2019 non è stato approvato il Piano della Performance 2019/2021, né il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), né il Piano dettagliato degli obiettivi (POD).

4 Performance Organizzativa

Si indica che la *performance organizzativa deve* consentire la misurazione, la valutazione e, dunque, la rappresentazione esaustiva del livello di performance che l'Amministrazione si impegna a conseguire e del livello di performance effettivamente conseguito, con evidenziazione degli scostamenti organizzativi. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati. Gli obiettivi operativi devono essere correlati ai corrispondenti obiettivi del Documento unico di programmazione. Il Piano della performance può prevedere ulteriori obiettivi operativi al fine di garantire una completa copertura delle unità organizzative anche ampliando l'area di operatività degli obiettivi strategici.

Nel *Regolamento per l'attuazione nel Comune di Lamezia Terme dei principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e valorizzazione dei risultati degli uffici e del merito professionale dei dipendenti* la performance organizzativa non è disciplinata ai sensi della novella normativa di cui al Dlgs. 74/2017, si prende atto che è tuttavia in itinere, l'approvazione di una nuova metodologia.

Inoltre, l'Ente non ha avviato per il 2019 il ciclo della performance e, come in precedenza rilevato, non ha approvato il piano della performance con la conseguente mancanza di monitoraggi infra-annuali necessari per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

5 Performance individuale

Per quanto concerne la performance individuale, questo organismo, evidenzia che viene contemplata nell'art. 6 "criteri di valutazione del personale", del *regolamento per l'attuazione nel Comune di Lamezia Terme dei principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e valorizzazione dei risultati degli uffici e del merito professionale dei dipendenti*. L'Ente non ha assegnato gli obiettivi individuali e conseguentemente, per l'anno 2019, non è stato possibile avviare alcuna rendicontazione degli stessi.

6 Infrastruttura di supporto

6.1 Sistemi Informatici

Si prende atto che l'Ente non ha fatto uso di programmi informatici ad hoc a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi di performance.

L'O.I.V. sottolinea l'esigenza di dotarsi di un sistema informatico, adeguato all'organizzazione e alla dimensione dell'Ente, in modo da consentire una tracciabilità certa di tutto e degli esiti delle valutazioni.

6.2 Contabilità analitica

L'O.I.V. prende atto che non sia stato utilizzato un sistema di contabilità analitica. Un sistema di questo tipo consentirebbe di utilizzare indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni.

6.3 Interazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance

Non risulta un livello di interazione informatica tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria.

L'O.I.V. evidenzia la necessità di attuare un adeguato livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio.

7 Processo di attuazione del ciclo della performance

L'ente non ha avviato né attuato il ciclo della performance.

8 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2021 (PTPCT), non è stato adottato.

Questo organismo in data 24/04/2019 ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.03.2019 come richiesto dalla deliberazione ANAC N. 141/2019. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità che devono essere affrontate dall'Ente in un processo di graduale adeguamento.

E' opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo

sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.

9 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente non ha definito gli standard di qualità e non risultano adottate soluzioni organizzative per la **gestione dei reclami**, delle procedure di indennizzo e delle *class action*.

Si ricorda che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità è esplicitamente prevista dall'art. 32 comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 il quale dispone che le "*pubbliche amministrazioni pubblichino la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici*"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46 "*ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili*".

Tali esigenze sono collegate anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal Decreto Legislativo 150/2009 e ss.mm. connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi.

CONCLUSIONI

Lo scrivente Organismo, nel percorso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, ha evidenziato in corso d'opera molteplici criticità rilevate e soluzioni per il loro superamento, condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo.

Nel rimandare alla lettura delle singole sezioni del documento, l'organismo ritiene di non poter esprimere un giudizio sui risultati raggiunti dall'Ente nella messa a regime del proprio Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in quanto non risulta per l'anno 2019 avviato e attuato il ciclo della performance.

E' stato compilato, dal Segretario Comunale, l'Allegato 1 alla Delibera ANAC 23/2013 *"Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente"*, che è depositato agli atti dell'Organismo.

Lamezia Terme, 03.06.2020

F.to dott. Luigi Vero (Presidente)
F.to dott.ssa Laura Nardo (Componente)
F.to dott. Pietro Dattilo (Componente)