Organismo Indipendente di Valutazione

***(O.I.V)***

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

## Sommario

Premessa....3
1 Finalità ....3
2 Attività svolta dall'O.I.V. ....3
3 Aspetti Esaminati ....4
4 Performance Organizzativa....5
5 Performance individuale ....5
6 Infrastruttura di supporto ....6
7 Processo di attuazione del ciclo della performance ....6
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....6
9 Definizione e gestione degli standard di qualità ....7
Conclusioni ....7

## 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 31-12-2020).

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;
- esaminato l'allegato 1 della delibera Civit n. 23/2013 compilato dall'ente;
- elaborato la relazione finale.

Non sono state trasmesse da parte del Segretario Comunale né risultano pubblicati sul sito istituzionale 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 rappresenta che l'ente ha novellato il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale con Delibera di G.C. n. 201 del 03/07/2020; il regolamento precedente << *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*>> vigente sino al 31/12/219 era stato approvato con deliberazione di G.M. n. 61 del 3/03/2016. Nonostante quest'anno l'OIV abbia sollecitato informazioni in merito alla conferma o modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance l'ente non ha dato alcuna risposta.

Si precisa che con circolare del 9 gennaio 2019 la Funzione Pubblica ricorda che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ed aggiornare annualmente, previo parere vincolante dell'O.I.V, il sistema di misurazione e valutazione della performance come previsto dall'art 7 comma 1 del Dlgs. 150/09 modificato dal decreto legislativo 74/2017. La previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anni, l'adeguatezza del proprio SVMP. Ove l'amministrazione decida di procedere all'aggiornamento del sistema al momento della pubblicazione del nuovo sistema nel portale della performance e nella sezione amministrazione trasparente del sito dell'ente deve essere allegato al sistema anche il parere espresso dall'OIV.

Qualora, invece, l'amministrazione ritenga che non sia necessario aggiornare il sistema occorre comunque fare una comunicazione all'ufficio per la valutazione della performance previa acquisizione dell'assenso dell'OIV e darne evidenza allo stesso modo nel portale performance e nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'ente. Pertanto non avendo avuto alcuna informazione lo scrivente organismo non ha potuto rilasciare parere obbligatorio né assenso.

Per il triennio 2020-2022 è stato approvato il Piano della Performance con Delibera di G .M. 245 del 17/08/2020.

Per come richiamato nella delibera n. 245 cit. , il "Piano della performance 2020-2022", raccoglie l'esito del processo di definizione degli obiettivi coordinato dal Segretario Generale e definito in collaborazione con i Dirigenti e gli assessori competenti, e si articola come segue:

- all. "A" Albero della performance;
- all. "B" Prospetto riepilogativo degli obiettivi operativi aggregati per centro di responsabilità;
- all. "C" Obiettivi operativi assegnati a ciascuna articolazione organizzativa (da C-1 a C-11);

- all. “D” Pesatura obiettivi strategici e operativi;
- all. “E” Obiettivi individuali Segretario Generale e Dirigenti di UOA/Settore.

Per come rilevato nella precedete relazione, 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).
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.

## 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.
Il regolamento vigente disciplina in maniera organica i vari livelli di performance:

- Performance generale di ente;
- Performance organizzativa di Struttura complessa;

Si prende atto che il Regolamento in questione è stato aggiornato alla luce delle previsioni del d.lgs. 74/2017.
Inoltre, l’Ente ha avviato per il 2020 il ciclo della performance con l’approvazione del Piano, ad oggi non è stato approvato nessun atto finalizzato alla consuntivazione e rendicontazione degli obiettivi previsti.

## 5 Performance individuale

Per quanto concerne la performance individuale, questo organismo, prende atto di quanto previsto nel regolamento approvato con Delibera di G.M. 245/2020. In particolare la performance individuale viene è derubricata nel Titolo II – Ciclo di gestione della Performance – sia al livello

dirigenziale che per il comparto; la Valutazione della performance individuale è disciplinata nel Titolo III – la valutazione Individuale.

## 6 Infrastruttura di supporto

L'ente non ha impostato una struttura tecnica di supporto all'OIV in grado di supportare organicamente le attività complesse connesse con l'intero ciclo di gestione della performance, in considerazione della complessità dello stesso Comune, ciò sarebbe auspicabile.

## 7 Processo di attuazione del ciclo della performance

L'ente ha avviato il ciclo della performance per il triennio 2020 - 2022. Non si è proceduto alla consuntivazione del Piano, né al monitoraggio infra-annuale. Se ne raccomanda l'attivazione al fine di meglio calibrare l'azione dell'amministrazione e, laddove se ne ravvisino le condizioni, consentire l'implementazione dello stesso piano, agendo in modo sinergico su tutti i livelli di programmazione.

## 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

Si prende atto prende atto della approvazione del PTPCT 2021/2023 con deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della giunta n. 59 del 11.03.2021 e della pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione "amministrazione trasparente". Non risulta approvato il PTPCT per l'anno 2020.

Questo organismo ha assolto per l'anno 2020 (relativi all'anno 2019) agli obblighi per la trasparenza effettuando la regolare attestazione al 31.03.2020 come richiesto dalla deliberazione ANAC N. 213/2020. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità che devono essere affrontate dall'Ente in un processo di graduale adeguamento. Detti documenti sono stati pubblicati nell'apposita sezione del Siti Istituzionale dell'ente.

Per l'anno 2021 il termine non è ancora decorso, questo organismo provvederà ad effettuare l'obbligatoria attestazione secondo quanto prescritto dalla normativa. La scadenza è stata comunque prorogata al 30.06.2021.

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*. La documentazione inerente tali aspetti dovrà essere pubblicata nell'apposita sezione << Sevizi erogati>> inserita nel portale dell'ente alla pagina dedicata all'Amministrazione Trasparente. Ad oggi nulla è indicato.

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 criticità e, nel corso delle attività, soluzioni per il loro superamento, condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo; nel contempo si ravvisano alcuni notevoli miglioramenti, in relazione all'attivazione del ciclo della performance.

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 2020 concluso 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, 26/04/2021