

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41

74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it



Comune di MARUGGIO

Provincia di Taranto

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI E
SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI
RELATIVI ALLA TRASPARENZA E
ALL'INTEGRITA'**

(art.14, co.4, lett.a) e g) – d.lgs.150/09)

Anno 2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41
74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

1. Premessa e Indice

1.1 Finalità e principi generali

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4 Infrastruttura di supporto

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

9. CONCLUSIONI

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41
74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

Premessa

L' Organismo indipendente di Valutazione (OIV), del Comune di Maruggio, nella composizione monocratica, nella persona dell'avv. Nunzio Leone, iscritto nell'elenco nazionale - fascia 3 è stato nominato, all'esito di un bando ad evidenza pubblica, con decreto sindacale n.20 del 16.09.2015 e prorogato con decreto sindacale n. 22 del 10.12.2016.

1.1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La relazione che segue è stata redatta in conformità con i principi ed in ossequio con i contenuti previsti sia nella delibera Civit n. 4/2012 dal titolo "*Linee-guida relative alla redazione della relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità*" (art. 14, lett. a) e g) del d.lgs. n. 150/2009) implementati dalla successiva delibera della medesima Commissione n. 23/2013 avente per oggetto "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* .

La presente relazione coltiva l'obiettivo di assicurare *accountability* circa il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando sia gli aspetti positivi che le criticità per fornire, all'organo di governance decisionale, elementi e proposte.

Il Comune di Maruggio ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta n.163 del 27.09.2013, ed integrato con il sistema di programmazione e controllo che definisce sia gli obiettivi di performance organizzativa che gli obiettivi individuali o di gruppo, individuando i RR.dd.SS. titolari di P.O. Il sistema verifica il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla performance organizzativa. Nel Comune di Maruggio sono presenti n. RRdSS, titolari di Posizione Organizzativa (P.O.), ai quali con il PEG (D.G.C. n. 142 DELL'8.06.2016), annualità 2016, sono stati assegnati gli obiettivi.

Il Regolamento di disciplina dei Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.1 del 19.01.2013, ha istituito le funzioni di controllo strategico, il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo sugli equilibri

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41
74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

finanziari, i controlli sulle società partecipate non quotate, sulla qualità dei servizi.

Seppure prevista dal Regolamento, l'unità organizzativa prevista per l'attività di Controllo Strategico non si è costituita e pertanto il Controllo strategico non è stato effettuato.

E' stato effettuato il controllo preventivo di regolarità amministrativa e il controllo di regolarità contabile, mentre il controllo successivo di regolarità amministrativa risulta effettuato ma non sono stati trasmessi rapporti.

La verifica degli equilibri finanziari è stata effettuata regolarmente alla scadenza di legge del 31.07.2016, giusto atto D.C.C. n.34 del 29.07.2016 (salvaguardia equilibri di bilancio ex art.193 del TUEL).

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

2.1. Performance organizzativa.

In relazione ai criteri minimi di definizione del Sistema di Monitoraggio e Valutazione, di cui alla delibera CIVIT n. 89/2010, si rileva quanto segue:

1. La distinzione degli obiettivi va migliorata in ordine alla definizione più chiara di obiettivi e risultati; infatti, non si rilevano riferimenti alla qualità delle prestazioni (output), mentre sono migliorabili gli indicatori dell'incremento di soddisfazione dell'utenza (outcome);
2. È opportuno rendere espliciti gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, il collegamento funzionale tra obiettivi, indicatori e target, connotando i target e sottoponendoli a test di qualità e fattibilità;

In merito alla coerenza degli obiettivi dell'Ente contenuti nel PEG con i requisiti di cui all'art. 5 del Decreto 150/2009, si apprezza quanto segue:

- Si ritiene sufficiente la loro rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- Si stima adeguata l'idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Non è presente il rapporto di commisurazione verso standard definiti a livello nazionale e/o internazionale ovvero a modelli di comparazione con amministrazioni

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41

74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

omologhe (benchmarking).

Gli obiettivi vengono posti in correlazione con le risorse disponibili.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Da rivedere la definizione degli obiettivi di performance individuale che non devono essere riferibili ad attività di ordinaria amministrazione. È meritevole di rivisitazione il sistema di utilizzo delle schede, in special modo nella parte dei cosiddetti FATTORI DI VALUTAZIONE sia per le P.O. che per la restante parte del personale dipendente.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Va assicurata la sequenza periodica del sistema di monitoraggio e la conseguente raccolta dei dati per la misurazione e la comunicazione tra valutatore e valutato. Tanto, anche per favorire l'educazione verso il rispetto dei tempi nella trasmissione dei dati e delle informazioni all'OIV.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

L'OIV stima la metodologia adottata per la misurazione e valutazione della performance per il grado di condivisione dei diversi livelli dell'organizzazione, adeguata, tuttavia può evolvere verso un miglioramento attraverso il coinvolgimento e la presenza degli stakeholder interni (rappresentanze sindacali, consiglieri comunali, etc) ed esterni.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

L'OIV ritiene che vada perfezionato in alcuni aspetti il processo di funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle evidenze raccolte in termini di fasi, tempi e soggetti coinvolti.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'OIV condivide l'impegno volto a rendere funzionale la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance e la collaborazione resa.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV considera le modalità del Sistema, capaci di orientare le scelte strategiche e

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41

74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

operative.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Il Sistema dimostra una sufficiente integrazione con il Bilancio, la RPP, il PEG ed il Sistema dei Controlli Interni.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ ED IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV ha provveduto a verificare la presenza nel sito istituzionale del Comune di Maruggio dell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

In tale sezione devono essere pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale.

In tale sezione devono inoltre essere pubblicati e periodicamente aggiornati:

- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per le posizioni organizzative sia per i dipendenti;
- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione;
- i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- le retribuzioni delle posizioni organizzative, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

L'OIV, a seguito delle verifiche poste in essere ha accertato appare completo, mettendo a disposizione tutti i dati.

L'OIV ha preso atto dell'intervenuta adozione del Piano Triennale (2014-2016) per la Prevenzione della Corruzione ed attuazione della trasparenza (Delibera Giunta Comunale n.40 del 26.02.2016) e in relazione ad esso è in corso una costante attività di monitoraggio, nel rispetto delle prescrizioni e dei termini normativi stabiliti tuttavia non è si è provveduto al suo aggiornamento.

Il Comune di Maruggio non ha ancora approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41

74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

e per il benessere organizzativo (CUG) in ossequio alla legge n. 183/2010 e alle direttive dei Ministri per le pari Opportunità e per l’Innovazione ed è operativo il Comitato.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L’OIV ha verificato che queste indagini vengono svolte in maniera sporadica. L’OIV invita ad adottare una metodologia ragionata di indagini sulla soddisfazione dell’utenza per la definizione di adeguati standard di qualità.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Va migliorato il modello di coinvolgimento. Invero, per la definizione degli obiettivi sono stati coinvolti i Responsabili dei Servizi in quanto portatori di esperienza e gli organi politici in veste di rappresentanti dei cittadini.

Orbene, pur considerando tale consultazione importante, essa appalesa la sua limitata adeguatezza nell’attività di coinvolgimento dei portatori d’interesse che invece vanno correttamente individuati e sistematicamente coinvolti.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL’OIV

Le attività di verifica necessarie ai fini della elaborazione del presente documento sono state realizzate attraverso incontri periodici, con il vertice amministrativo, con i Responsabili dei Servizi, con il Segretario generale.

Con metodologia analoga si è proceduto per l’acquisizione e la valutazione della documentazione di monitoraggio, per l’analisi dei contenuti del sito web dell’Ente, favorendo un attivo scambio di informazioni, sia direttamente sia via e-mail con i Responsabili dei Servizi.

Immediatamente dopo l’insediamento, l’OIV ha provveduto a richiedere formalmente un monitoraggio della attività resa in ordine al perseguimento degli obiettivi relativi.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra, l’OIV evidenzia alcuni aspetti qualificanti la *performance* meritevoli di miglioramento in maniera particolare nei seguenti ambiti sottoposti ad osservazione:

1. sviluppare la pianificazione strategica che si traduce nella necessità di definire un piano di obiettivi strategici con relativi indicatori di performance;

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41

74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

2. potenziare il sistema di individuazione degli indicatori di performance attraverso l'integrazione di indicatori e lo sviluppo degli indicatori in essere, al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione dei singoli settori;
3. sviluppare indicatori di outcome al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che il loro obiettivo raggiungimento e la loro semplice realizzazione;
4. creare un collegamento sempre più stringente tra la performance organizzativa e la performance individuale;
5. sviluppare l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dall'OIV o da altro soggetto esterno che svolga funzioni di controllo o di *accountability*;
6. implementare i sistemi di rilevazione per la soddisfazione dell'utenza anche attraverso l'introduzione della *customer satisfaction* in forma permanente al fine di poter raccogliere e confrontare le serie storiche;
7. definire e sviluppare modelli e sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interesse (Stakeholder), nonché i meccanismi di comunicazione dei risultati con gli stessi anche attraverso l'organizzazione di sedi di incontro e confronto periodici e strutturati e che determinino l'introduzione di precise misure di risultato;
8. promuovere la cultura permanente della modernizzazione e del miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
9. sviluppare modalità di comunicazione all'interno dell'organizzazione per la condivisione e assegnazione degli obiettivi con riferimento a tutto il personale dipendente, ai fini del miglioramento del processo di misurazione e valutazione delle performance;
10. garantire il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
11. svolgere, con cadenza annuale e con la collaborazione del CUG le indagini volte a rilevare il benessere organizzativo mediante l'analisi delle criticità, finalizzate anche al miglioramento del clima organizzativo e degli standard di produttività e qualità dei servizi;
12. provvedere al costante aggiornamento dei dati pubblicati sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente.

9- CONCLUSIONI

L'OIV apprezza lo spirito collaborativo che anima e permea sia la gestione amministrativa che gli organi d'indirizzo in quanto teso a migliorare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti e migliorare le decisioni di carattere strategico e/o operativo.

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Maruggio – Via Vittorio Emanuele, 41
74020 Maruggio

Pec istituzionali: protocollo.comune.maruggio@pec.rupar.puglia.it / avv.nunzio.leone@pec.it

I vantaggi legati all'implementazione delle misure suggerite, insieme alla opportuna divulgazione e al grado di condivisione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, potranno essere consuntivamente accertati.

L'OIV considera adeguata la struttura tecnica di supporto presso la quale sono depositati tutti gli atti, per l'assistenza costantemente assicurata nell'espletamento del suo servizio.

L'OIV ha suggerito un aggiornamento dello SMIVAP che contenesse "Fattori" meglio misurabili in termini concreti.

L'OIV ritiene, inoltre, che vengano individuati gli stakeholder interni ed esterni insieme ad una adeguata frequenza dei monitoraggi.

L'OIV considera decisiva la condivisione degli obiettivi con l'intera struttura e il rafforzamento del collegamento tra il sistema di indicatori di performance e il sistema di valutazione del personale ai fini della retribuzione incentivante.

L'OIV propone, intendendolo come passo successivo verso la qualità del sistema valutativo, l'allestimento di un modello di benchmarking con amministrazioni omologhe, o alternativamente la comparazione con standard definiti a livello regionale/nazionale.

Maruggio, 21.03.2017

L'OIV
Avv. Nunzio Leone