



**COMUNE DI SANT'AGNELLO**  
PROVINCIA DI NAPOLI  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**  
Piazza Matteotti 24 – 80065 – CF 82007930637  
Tel./Fax 0815332221 – Tel. 0815332259

Comune di Sant' Agnello
30. APR. 2018
Prot. n°... <u>FL 15</u> .....
Class.....Fasc.....

**Relazione sul funzionamento complessivo del  
Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei  
controlli interni.**

(art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)

## **INDICE**

### **Premessa**

- 1. La Performance Organizzativa e la Performance Individuale**
- 2. Il processo di attuazione del Ciclo della Performance**
- 3. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**
- 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione**
- 5. Funzionamento dei controlli interni**
- 6. Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione**

### **Premessa**

Il presente documento contiene la valutazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D.Lgs. n. 150/2009 e l'assolvimento di quanto indicato nella delibera ANAC 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni".

Relativamente ai concetti di performance organizzativa ed individuale, nonché al processo di valutazione del ciclo della performance, ci si riferirà al "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e dell'Organismo Indipendente di Valutazione", approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 211 del 24.12.2010 e modificato con Delibera di Giunta comunale n.71 del 22.05.2012, Regolamento che è anche il principio ispiratore dell'operato del presente OIV.

La prima parte è dedicata ad una analisi complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance, la seconda parte è dedicata all'utilizzo dei risultati di miglioramento del sistema e alle modalità di monitoraggio OIV; l'ultimo paragrafo propone alcune possibili azioni di miglioramento.

## 1. Performance Organizzativa e Performance Individuale

La definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e individuale, è avvenuta, per il 2016 seguendo i seguenti passi:

- Il 21.07.2016, con verbale n.18 prot. 13870 del 22/07/2016, l'OIV ha proceduto alla elaborazione della proposta di pesatura dei nuovi obiettivi;
- Con D.G.C. n.86 del 29/07/2016 è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi e della performance per l'anno 2016.

Considerato quanto riportato nell'art. 12 del Regolamento di cui sopra, la fase previsionale - nella quale sono formalmente attribuiti gli obiettivi al dipendente e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi e sono definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare – si è chiusa ben oltre i tempi previsti, dovendo questa invece terminare entro marzo 2016.

E' utile inoltre evidenziare che gli obiettivi di performance organizzativa dovrebbero essere resi più conformi ai principi previsti sia dal D. Lgs. n.150/2009 che dal Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, per renderli più sfidanti e soprattutto maggiormente finalizzati ai portatori di interessi (*stakeholders*) sia interni che esterni, lavorando anche su una più corretta definizione degli indicatori di risultato.

Si è infatti riscontrato che gli obiettivi appaiono spesso generici, con conseguente difficoltà di misurazione dei risultati da raggiungere (*target*), e in alcuni casi si sostanziano in attività con carattere ordinario.

La tabella sottostante riporta l'evidenza di come gli obiettivi perseguiti nel 2016 siano relativi quasi esclusivamente ad uno o due ambiti strategici:

Ambito Strategico	% Obiettivi 2016 collegati
Città innovativa, trasparente ed efficiente	61%
Città per tutti	21%
Città sostenibile	4%
Città da abitare	7%
Città da promuovere	7%

Tuttavia, rispetto allo scorso anno, si è avuta una distribuzione degli obiettivi su più ambiti strategici, il che significa una maggiore diversificazione degli ambiti di performance.

I risultati attesi per ogni obiettivo, inoltre, sono poco rappresentativi in termini sia di output (quantità e qualità) sia di eventuali tempi di realizzazione e lasciano spazio a possibili ambiguità nella misurazione del loro grado di attuazione.

## 2. Il processo di attuazione del Ciclo della Performance

Nell'ambito del processo di misurazione e di valutazione, con verbale dell'OIV n. 21 del 27/04/2017 prot. 7059, è stato ratificato lo slittamento del termine previsto per il completamento del processo di valutazione che è stato posticipato in funzione degli adempimenti richiesti ai Funzionari.

La fase intermedia di monitoraggio, così come definita dagli art. 11 e 12 del Regolamento, è stata ridotta ad un unico momento di valutazione, mentre la fase consuntiva è avvenuta regolarmente e nei tempi previsti.

Il processo di Valutazione si è concluso con la trasmissione degli esiti del processo di valutazione delle performance avvenuta tramite verbale n.23 dell'OIV del 30/05/2017 prot. 8996.

L'OIV ha dunque valutato le performance dei Titolari di P.O. mediante schede nelle quali veniva evidenziato:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo
- il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali
- la capacità di motivare e valutare i collaboratori
- le competenze dimostrate
- il contributo alla performance dell'area
- i comportamenti professionali ed organizzativi agiti (orientamento al Cittadino ed al cliente interno, puntualità e precisione della prestazione, *problem solving*).

Nel corso dei colloqui con il personale responsabile di P.O. è emersa in maniera diffusa la criticità relativa alla carenza di personale, criticità imputata dalla maggior parte dei responsabili come causa del ritardo/parziale raggiungimento degli obiettivi assegnatigli.

In ogni caso, senza tralasciare la oggettiva presenza di un organico limitato ed una programmazione dei fabbisogni soggetta a vincoli assunzionali sempre più stringenti per gli Enti locali, l'Amministrazione del Comune di Sant'Agnello è riuscita a mantenere un

*trend* produttivo costante, rispettando generalmente i diversi obblighi previsti dall'ordinamento giuridico.

Anche con riferimento agli obblighi di legge si rileva una generale ottemperanza e non si sono registrate particolari criticità.

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

L'OIV ha svolto i propri accertamenti, per l'anno 2016, adottando le seguenti modalità di indagine:

- colloqui con i singoli responsabili di P.O.
- analisi delle schede di verifica compilate dai responsabili di P.O. per ogni singolo obiettivo loro assegnato. Per ogni obiettivo veniva richiesto:
  - o livello di raggiungimento
  - o attività completate
  - o attività da completare
  - o analisi delle criticità emerse
  - o azioni correttive intraprese/da intraprendere
- raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti dai diversi processi
- reperimento di informazioni via web sul sito dell'amministrazione comunale, così da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- resoconti sull'attività svolta e verifica, anche a campione, delle dichiarazioni rese.

Nel corso del 2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione si è riunito secondo il seguente calendario e con i seguenti argomenti all'ordine del giorno.

Riunioni dell'OIV	Oggetto della riunione	Verbale collegato
19/01/2016	Definizione tempistica per valutazioni performance 2015	#14 prot. 1202 del 19/01/2016
26/04/2016	Valutazione dei Responsabili di P.O. relativa all'anno 2015 ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.	#15 prot. 7912
03/05/2016	Pesatura della Sesta Posizione Organizzativa	#16 prot. 8493
03/05/2016	Trasmissione esiti del processo di Valutazione delle Performance Anno 2015	#17 prot. 8500
21/07/2016	Misurazione e Valutazione delle Performance; fase previsionale e definizione obiettivi 2016.	#18 prot. 13870

#### 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Vengono di seguito riportati sinteticamente alcuni spunti di miglioramento, alcuni anche già evidenziati nel corso della presente relazione.

- Definire Obiettivi Operativi – e quindi obiettivi di gestione – fortemente e strettamente collegati agli obiettivi strategici, ovvero alla sezione strategica del DUP – quindi alle Linee di Mandato.
- Il processo di pianificazione deve essere vissuto sia dall'organo di indirizzo politico – amministrativo che dalla struttura tecnica come un momento strategico del ciclo di programmazione soprattutto nella fase di definizione degli indicatori di performances e dei relativi target.
- Declinare gli obiettivi operativi secondo tutti gli ambiti strategici – in maniera proporzionale alla loro rilevanza – e non solo per alcuni, pochi, ambiti.
- Operare una rigida differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) ed attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso e legato al miglioramento/sviluppo di attività e servizi.
- È auspicabile che - a partire dal prossimo ciclo di performance, la fase previsionale avvenga nei tempi corretti, ovvero entro Marzo dell'anno in oggetto, così come previsto dall'art. 12 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.
- Adottare – per gli anni ed i cicli di performance successivi – un modello di “Relazione sulla Performance” basata su una logica di *business review* dove vi sia – oltre naturalmente alla sintesi del grado di realizzazione delle strategie ed una

rappresentazione sintetica del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno in corso – anche una correlazione tra gli obiettivi e le risorse finanziarie impiegate per la loro realizzazione (vedi allegato “*All. A - Proposta di un approccio metodologico alla stesura della Relazione sulla Performance*” alla relazione relativa all'anno 2015).

- degli indicatori relativi alle attività ed ai servizi erogati dall'amministrazione
  - degli indicatori di performance organizzativa relativi a due ambiti: a) stato di salute dell'amministrazione (con indicatori che si riferiscono principalmente al funzionamento del Comune ed hanno quindi una ottica interna; b) lo stato di salute della città, con indicatori che si riferiscono principalmente all'esterno e che rappresentano gli effetti sulla città delle azioni realizzate dall'amministrazione.
- Orientare l'attività di misurazione e di valutazione agli interessi dei diversi *stakeholders*, ovvero applicare misure e strumenti per la rilevazione del livello di soddisfazione e di interesse dei cittadini e degli altri portatori di interessi.
  - I target da raggiungere andrebbero indicati, laddove possibile, in termini numerici percentuali.
  - Comunicare periodicamente i risultati dell'attività di gestione sia al vertice politico-amministrativo (per attuare il controllo strategico) che agli *stakeholders* di riferimento attraverso la predisposizione di efficaci report di riferimento quale potrebbe essere – appunto – quello in stile *Business Review* sopra menzionato.
  - Valutare l'opportunità della modifica dei tempi della programmazione degli obiettivi, anticipandoli ulteriormente.
  - L'utilità di adottare un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una •più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso informativo, 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.

## **5. Funzionamento dei controlli interni**

I controlli successivi di regolarità amministrativa sono svolti dal Segretario Comunale ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni, adottato in attuazione degli art. 147 e ss. del D.lgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale ha effettuato i controlli di regolarità amministrativa per il 2016 il cui report finale ha dato il seguente esito:

Numero atti esaminati: 62

Controlli applicabili: 545

Standard Non Conformi: 72

Opportunità di miglioramento: 160

Parere complessivo: migliorabile

## 6. Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione

In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, che prevede che l'Organismo promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, si rileva che il Comune di Sant'Agnello nel 2016, con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29.01.2016 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione integrato con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016/2018.

In merito all'applicazione del principio di trasparenza intesa in questo caso come pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, si rileva che all'interno del sito istituzionale è presente la sezione "Amministrazione Trasparente" che è stata strutturata secondo quanto disposto dalla normativa in materia. Risultano risistemati all'interno della pagina "Amministrazione trasparente" i documenti presenti nelle altre sezioni del sito e completate ed aggiornate la maggior parte delle sezioni ivi presenti.

L'OIV ha assicurato l'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza, attestando secondo le linee guida dell'ANAC l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Ing. Anita Massa

Dott.ssa Loredana Lattene

Dott. Alfredo Irollo

