

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) Associato – Comune di Cannara

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2016

Premessa:

La presente Relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) associato del Comune di Cannara in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lettera a) del decreto Legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

La relazione si articola nei seguenti punti:

1. Piano triennale ed annuale della performance/PEG;
2. Relazione annuale sulla Performance;
3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
4. Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016/2018 con allegato piano della trasparenza ed integrità,
5. Regolamento sul sistema dei controlli interni l. 213/2012;
6. Accesso civico ed intervento sostitutivo;
7. Pari opportunità/ benessere organizzativo;
8. Implementazione delle iniziative per valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione.
9. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

La presente relazione è accompagnata da allegati che costituiscono parte integrante della stessa.

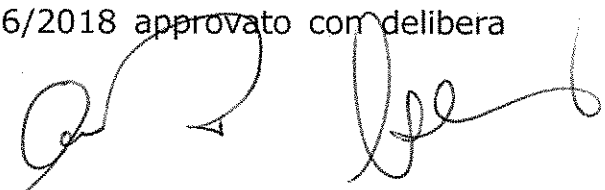
1. PIANO TRIENNALE ED ANNUALE DELLE PERFORMANCE

Il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D. Lgs. 150/2009, nel corso dell'anno 2016 ha avuto avvio con l'approvazione dei seguenti documenti che recepiscono le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune:

- a) Documento Unico di Programmazione 2016/2018 approvato con delibera



1



- del C.C. n. 48 del 24/08/2015;
- b) Bilancio di Previsione 2016/2018 approvato con delibera del C.C. n. 31 del 03/06/2016;
- c) Piano triennale della performance 2016/2018 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 78 del 24/06/2016 successivamente modificato con delibera n. 155 del 29/12/2016.

La coerenza tra i vari documenti di programmazione e gestione è avvenuta attraverso il seguente percorso operativo:

- Gli obiettivi espressi in termini di progetti ed azioni espresse nel Programma di Mandato sono stati trasferiti nel D.U.P. 2016/2018 (triennale);
- Gli obiettivi di cui sopra sono stati ulteriormente disaggregati nel Piano Performance triennale ed annuale.

Il monitoraggio definitivo è stato compiuto dal servizio controllo di gestione che ha rimesso propria relazione al Segretario comunale ed all'Organismo Indipendente di valutazione, per la definizione degli atti di specifica competenza.

2. RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

Nel mese di giugno 2018 l'Organismo Indipendente di Valutazione Associato ha posto in essere l'attività di verifica della performance relativa all'anno 2016. Il Commissario straordinario con delibera n. 37 del 06/06/2018 assunta con i poteri della Giunta Comuna ha approvato la Relazione sulla performance 2016. Con tale atto sono stati analizzati i risultati quantitativi e qualitativi, realizzati dall'amministrazione comunale nell'anno 2016, sulla base dei dati e delle informazioni acquisite con la collaborazione dei singoli settori. La Relazione sulla performance documenta anche lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale, che risulta essere assolutamente in linea con la programmazione. A seguito di tale verifica l'OIV provvederà a validare la relazione sulla performance 2016 con proprio atto.

3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 358 del 30/12/2010. Il nuovo sistema di valutazione ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che di tutto il restante personale, a tal fine è stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo quantitativo e qualitativo differenziato, la performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali negoziati con le singole posizioni organizzative;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance organizzativa, (art. 8 del decreto legislativo n.150/2009), si rileva che attualmente nulla è stato esplicitamente disciplinato, in attuazione dell'art. 16 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il D. Lgs. 74 del 25 maggio 2017 ha introdotto modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 150/2009 in materia di performance organizzativa e di struttura, tali novità dovranno essere recepite dal sistema di valutazione delle performance vigente.

4.PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016/2018

Con delibera del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta comunale n. 4 del 31/01/2014 è stato adottato per la prima volta, in adempimento di quanto disposto al riguardo dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, il Piano triennale della prevenzione della corruzione 2014/2016 con allegati il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Codice di comportamento, il regolamento comunale per il conferimento di incarichi esterni ai dipendenti comunali e lo schema di protocollo di legalità.

Con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 29/01/2016 si è provveduto all'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione per il triennio 2016/2018, di cui il Programma triennale della trasparenza e l'integrità costituisce allegato.

Tutti i predetti documenti sono stati pubblicati nella sezione di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Con delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 22/02/2013 è stato individuato il Responsabile della Prevenzione della corruzione nella persona del Segretario Comunale pro tempore, tale figura è stata confermata anche per l'annualità 2016.

5.REGOLAMENTO SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI L. 213/2012

Tenuto conto che l'art 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito

con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n. 213 ha sostituito l'art 147 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni, il Comune di Cannara ha provveduto ad adeguare i propri strumenti operativi attraverso l'approvazione, con delibera del Consiglio comunale n. 5 del 22/02/2013, del regolamento sul sistema dei controlli interni ex L. 213/2012. Con riguardo al periodo di riferimento, anno 2016, il Segretario comunale, competente in materia, ha provveduto ad effettuare i relativi controlli.

6. ACCESSO CIVICO ED INTERVENTO SOSTITUTIVO

Con delibera di Giunta comunale n. 64 del 12/08/2013 è stato individuato il soggetto al quale è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia del responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis della L. 241/1990, nella persona del Segretario comunale *pro tempore*, previsione non mutata nel corso dell'anno 2016.

Tutti i relativi riferimenti sono stati pubblicati nella sezione di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale

Con riferimento al disposto dell'art. 5 del D.lgs. 33/2013, è stato attivato l'accesso civico ovvero la possibilità di richiedere, da parte di chiunque, i documenti, le informazioni o i dati per i quali vige l'obbligo di pubblicazione e che lo stesso sia stato omissivo.

Con D. Lgs. 97/2016 sono state apportate modifiche al predetto istituto con l'introduzione, in particolare, del c.d. accesso civico generalizzato.

Con delibera di Giunta Comunale n. 147 del 20/12/2016 è stata adottata una prima disciplina unitamente ad una modulistica dedicata, tempestivamente pubblicata in Amministrazione trasparente.

7. PARI OPPORTUNITÀ/ BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comune di Cannara con delibera della Giunta comunale n. 90/2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo, secondo quanto previsto dalla legge 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le Pari Opportunità e per l'innovazione. In data 05/12/2013, a seguito del perfezionamento delle designazioni provenienti dalla Parte sindacale, con Determinazione del Responsabile del Settore Amm.vo - Demografico n. 255, si è provveduto alla formale costituzione di detto organismo. Dell'avvenuta costituzione del Comitato ne è stata notizia mediante apposita pubblicazione nella sezione di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale così come, nella medesima sezione, è stato pubblicato il regolamento di funzionamento approvato successivamente nella seduta del 21 febbraio 2014.

Il Comune di Cannara ha inoltre approvato, con delibera del Commissario prefettizio assunta con i poteri della Giunta comunale n. 3 del 05/11/2013, il Piano triennale di azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006 per il periodo 2013/2015 in aggiornamento di analogo atto già approvato con delibera di Giunta comunale n. 80 del 23/11/2012.

Con delibera della G.C. n. 142 del 22/12/2015 il predetto Piano è stato approvato ed aggiornato per il periodo 2016/2018.

8. IMPLEMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE PER VALUTARE IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'O.I.V. ha verificato che il sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale è stato ampiamente condiviso con tutte le Organizzazioni sindacali, le quali hanno particolarmente apprezzato l'attività di trasparenza dell'Ente e verificato che lo stesso risultava in linea con i principi del nuovo Decreto legislativo sul pubblico impiego.

L'O.I.V. anche per l'annualità corrente, suggerisce di promuovere un'indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione delle performance da parte di tutto il personale al fine di valutare il grado di recepimento del nuovo sistema ed analizzare eventuali ipotesi di modifica ed integrazione.

9. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

L'OIV valuta positivamente l'azione del Comune di Cannara in merito alla definizione del ciclo della performance, tale amministrazione ha recepito le nuove disposizioni normative attraverso l'adattamento dei documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal legislatore.

L'OIV suggerisce di attuare una politica tesa al miglioramento continuo ponendo sempre una forte attenzione all'attività di programmazione e controllo, considerando che l'obiettivo principale dell'Amministrazione è quello di porre il cittadino/utente al centro della propria attività, al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l'interesse della collettività.

L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

- il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standard di qualità;
- l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.

Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata, di monitoraggio degli obiettivi ben delineati nel Programma di mandato e nel Peg/Piano performance triennale ed annuale, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

L'OIV sollecita l'Amministrazione comunale ad una maggiore celerità nell'attività di rendicontazione, pur nella consapevolezza dei molteplici adempimenti e delle continue novità, che in questi ultimi anni le pubbliche amministrazioni hanno dovuto recepire (in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, digitalizzazione, nuovo sistema di contabilità

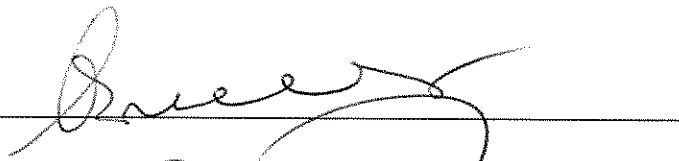
5  

armonizzata...), l'OIV ritiene che il rispetto dei tempi sia elemento imprescindibile ai fini della performance dell'Ente.

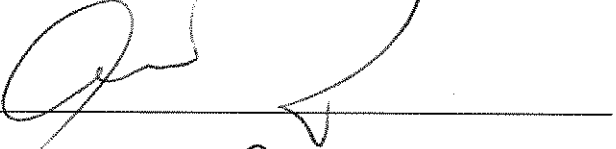
Bastia Umbra, 26/06/2018

(Organismo Indipendente di Valutazione associato)

Dott.ssa Clara BRUNACCI



Dott. Michele ZOTTI



Dott.ssa Daniela RAICHINI

