

COMUNE di PULSANO

Provincia di Taranto

Nucleo 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) del d.lgs.150/09)

anno 2022



1. Premessa

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



Premessa

Il N.I.V. (Nucleo Indipendente di Valutazione) del Comune di Pulsano, nominato in data 1 Aprile 2023 , è costituito dall' Avv. Leone Nunzio con funzioni di Presidente e dai componenti , Dott.ssa Marcella Calia e ing. Domenico Mosca.

1.1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La presente relazione viene elaborata assicurando coerenza ai contenuti contemplati sia nella delibera Civit n. 4/2012 rubricata *“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) sia con i contenuti enucleati nella delibera Civit n. 23/2013 dal titolo *“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 Relazione ha come obiettivo una valutazione del 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 Pulsano è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione delle EQ (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 63 del 5 maggio 2016, aggiornato con del. G.M. n.108 del 10.6.2019 e rivisitato, per una versione definitiva con la delibera di G.M. n.167 del 12.10.2020.

Il Sistema, integrato con il sistema di programmazione e controllo che definisce sia gli obiettivi di performance organizzativa che gli obiettivi individuali o di gruppo, verifica il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla performance organizzativa.

Il Piano delle Performance, è stato approvato con delibera n.79 del 14 /12/2022



Con deliberazione di Giunta municipale n. 37 del 19.07.2023 avente ad oggetto: “ Macrostruttura organizzativa, macrofunzioni e funzionigramma dell’ente, con assegnazione del personale ai settori- modifica”, è stata approvata la nuova macrostruttura dell’Ente con decorrenza dal 19.07.2023, nonché la nuova denominazione di ogni singolo settore come di seguito specificato:

1^ Settore: Personale, Segreteria, Comunicazione e Trasparenza;

2^ Settore: Demografici, Stato Civile, Tributi, Ecologia, Igiene e Sanità;

3^ Settore: Programmazione Economico Finanziaria e Contenzioso tributario;

4^ Settore: Polizia Locale, Viabilità e Contenzioso;

5^ Settore: Pubblica Istruzione e Servizi Sociali;

6^ Settore: Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura, SUE, Marketing e Promozione Territoriale, SUAP;

7^Settore: Infrastrutture, Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile, Transizione al Digitale, Ambiente

Nel Comune di Pulsano ci sono 7 dipendenti in posizione di EQ.

Il Regolamento di disciplina dei Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 28 gennaio 2013, ha istituito le diverse funzioni di controllo strategico, del controllo di gestione, del controllo di regolarità amministrativa e contabile, del controllo sugli equilibri finanziari, dei controlli sulle società partecipate non quotate e della qualità dei servizi .

Il Bilancio di previsione è stato approvato in data 9/11/2022

NON sono disponibili rapporti semestrali relativi al controllo sulle società partecipate non quotate. (CTP , GAL colline ioniche e Gal Magna Grecia)

La verifica degli equilibri finanziari è avvenuta nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, così come disciplinato dall'art.193 del TUEL.

NON sono disponibili report sul controllo della qualità dei servizi



Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile

Il controllo preventivo viene effettuato su ogni proposta di deliberazione attraverso l'apposizione dei pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile.

Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile

NON Sono disponibili report sul controllo successivo di regolarità amministrativa a cura del Segretario generale allegati alla presente relazione.

Controllo di gestione.

NON è disponibile il referto annuale del Controllo di gestione.

Controllo degli equilibri finanziari.

NON Sono disponibili report sul controllo degli equilibri.

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 (in gestionali e strategici ai fini della valutazione) non è in obiettivi di performance organizzativa e/o individuale e mancano dei riferimenti alla qualità delle prestazioni (output), e all'incremento di soddisfazione dell'utenza (outcome);
2. Appare utile favorire la creazione di obiettivi di performance organizzativa e individuale che possano saldarsi progressivamente con gli obiettivi, indicatori e target, connotando questi ultimi a verifica di qualità e fattibilità;

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

- Essi appaiono sufficienti nella loro rilevanza e pertinenza rispetto ai



bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;

- Si ritiene utile migliorare la loro 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 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

Con la delibera di G.M. n.79 del 14 /12/2022 ., sono definiti i criteri degli obiettivi di performance strategici ai fini della valutazione, i quali non possono né devono potersi collegare funzionalmente ad attività di ordinaria amministrazione.

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 al NIV.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Tale metodologia, è ritenuta dal NIV adeguata, e tuttavia migliorabile, per il grado di condivisione dei diversi livelli dell'organizzazione, mentre essa va migliorata dopo aver enucleato correttamente gli stakeholder interni (rappresentanze sindacali, consiglieri comunali, etc) ed esterni.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il NIV è consapevole che è in atto un obiettivo miglioramento del 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

Il NIV ritiene meritevole e ne auspica un rafforzamento, dell'impegno teso 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

Il NIV considera le modalità del Sistema idonee e capaci di orientare le scelte strategiche e operative.

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

Il Sistema dimostra una buona ed adeguata 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

Il NIV ha provveduto a verificare la presenza nel sito istituzionale del Comune di Pulsano dell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

In tale sezione vanno 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;



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'recepito'.

- 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.

Il NIV ha preso atto dell'intervenuta adozione del Piano Triennale per la Prevenzione ed attuazione della trasparenza e in relazione ad esso è in corso una costante attività di monitoraggio, nel rispetto delle prescrizioni e dei termini normativi stabiliti.

Il Comune di Pulsano ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing 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 (del.n.138 del 211 giugno 2013) ed approvato il relativo Regolamento.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il NIV ha verificato che queste indagini non vengono svolte.

Il NIV richiede che venga attivata una metodologia ragionata di indagini sulla soddisfazione dell'utenza per la definizione di adeguati standard di qualità.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

In questo versante il percorso, appena le condizioni lo consentiranno, dovrà essere sfidante.

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.

Tuttavia, 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 DEL NIV

Le attività di verifica necessarie ai fini della elaborazione del presente documento



sono state realizzate attraverso incontri e confronti , anche da remoto, 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.

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. 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;
2. sviluppare indicatori di *outcome* al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che il loro obiettivo raggiungimento e la loro semplice realizzazione;
3. sviluppare l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dal NIV o da altro soggetto esterno che svolga funzioni di controllo o di *accountability*;
4. creare un collegamento sempre più stringente tra la performance organizzativa e la performance individuale;
5. 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;
6. 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;
7. 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;
8. sviluppare modalità di comunicazione all'interno dell'organizzazione per la



Handwritten signature or initials in blue ink.

- condivisione e assegnazione degli obiettivi con riferimento a tutto il personale dipendente, ai fini del miglioramento del processo di misurazione e valutazione delle performance;
9. assicurare costantemente il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
 10. 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;
 11. verificare, con modalità frequenti e condivise, il costante aggiornamento dei dati pubblicati sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente.

9 - CONCLUSIONI

Il NIV apprezza, e ne coglie la proattività, la diffusa connotazione collaborativa presente che permea sia la gestione amministrativa che gli organi d'indirizzo, orientati a migliorare l'efficacia del Sistema nel consolidare le scelte programmatiche tese verso il miglioramento delle decisioni di carattere strategico.

Questa metodologia, saldata all'implementazione delle misure che sono state suggerite, recheranno vantaggi alla crescita della qualità dell'*agire* amministrativo, elementi che dovranno allinearsi alla opportuna divulgazione e al grado di condivisione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, che emergeranno in un momento successivo. È tempo, pertanto, che si provveda a delimitare, anche formalmente, la platea degli stakeholder interni ed esterni, con una previsione di assicurare, con periodicità predeterminata, la frequenza dei monitoraggi.

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Pulsano, Novembre 2023



Allegati: Nota del NiV del 18/8/2023 e Riscontro del Segretario del 3/11/2023



Nucleo Indipendente di Valutazione

Comune di Pulsano



Alla c.a. Segretario generale

p.c. Responsabili dei Servizi

In considerazione alla stesura della **"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 ANNO 2022"** (art.14, co.4, lett.a) e g) del d.lgs.150/09) chiediamo copia di quanto previsto dal vostro Regolamento dei Controlli Interni (DG n.2 del 28/01/2013) ed in dettaglio :

- 1) Controllo successivo di regolarità amministrativa . L'apposito report, se ne rammenta la periodicità semestrale.
- 2) Controllo di gestione . Le risultanze del Controllo di gestione con le previste verifiche almeno quadrimestrali e il referto conclusivo.
- 3) Controllo sugli Equilibri finanziari. I verbali, con cadenza almeno trimestrale, redatti dal Responsabile del Servizio Finanziario che attestino il permanere degli equilibri. I verbali asseverati dall'organo di revisione.
- 4) Controllo sulla qualità dei servizi erogati. Eventuali indagini di customer satisfaction attraverso l'uso di qualsiasi strumento che consenta una valutazione della qualità percepita. Eventuali indagini sulla soddisfazione degli utenti interni.

Con riserva di eventuali ulteriori richieste.

Distinti saluti

Nucleo Indipendente di Valutazione

Pulsano 18 agosto 2023



COMUNE DI PULSANO

Provincia di TARANTO

Prot. 21095 del 3/12/2023

Ai componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione:

**Avv. Nunzio Leone
Dott.ssa Marcella Calia
Ing. Domenico Mosca**

OGGETTO: Riscontro a nota del 18/08/2023. (Prot. 15306 del 21/08/2023).

In riferimento a Vs. nota di cui all'oggetto, con la quale, ai fini della stesura della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2022, veniva richiesta copia di una serie di atti relativi all'assolvimento degli adempimenti previsti nel Regolamento dei Controlli Interni, si relaziona quanto segue.

Giova innanzi tutto precisare che il sottoscritto ha preso servizio presso questo Ente, in qualità di Segretario Comunale, a far data dal 12/09/2023.

Entrando nello specifico della documentazione richiesta, per quanto riguarda il controllo successivo di regolarità amministrativa, agli atti risulta il report semestrale relativo al periodo 1.01.2023 – 30.06.2023, già trasmessoVi dal mio predecessore.

Nulla risulta in merito ai controlli relativi all'annualità 2022 che si ritiene non possano rientrare nella mia competenza, non essendo in servizio presso questo Ente in quel periodo.

Lo stesso discorso vale per le altre tipologie di controllo (controllo di gestione – controllo sugli equilibri finanziari – controllo sulla qualità dei servizi erogati) per i quali non risultano essere stati prodotti report specifici.

Segretario Generale

Via Degli Orti, 37 – 74026 PULSANO (TA)

www.comune.pulsano.ta.it

Tel.0995312217 – pec: protocollo@mailcert.comune.pulsano.ta.it

In considerazione dei controlli di mia competenza per i periodi a decorrere dal 12/09/2023, nel prendere atto di quanto previsto dal Regolamento, cercherò di adempiere nei termini stabiliti.

Per quanto riguarda il controllo di gestione ed il controllo sugli equilibri finanziari, ritengo necessario rapportarmi con il Responsabile del Settore Economico – Finanziario, in quanto ho constatato che nel periodo precedente, probabilmente anche a causa della mancanza di una figura di riferimento, in quanto il Settore è stato retto ad interim anche da personale non specializzato nella materia della contabilità pubblica, non è stato predisposto alcun sistema per la raccolta di dati necessari alla stesura di adeguati report gestionali da parte dei diversi Settori.

Anche sul previsto controllo sulla qualità dei servizi erogati, in verità non reso obbligatorio dal T.U.E.L. per gli enti con una popolazione inferiore a 15.000 abitanti, non si riscontra agli atti alcun report riepilogativo.

Il sottoscritto si riserva pertanto di valutare altresì la possibilità di proporre delle opportune modifiche all'attuale Regolamento, al fine di semplificare il più possibile gli adempimenti e di rendere più attuabile il Regolamento sui Controlli interni.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale

Dott. Rosario Cuzzolini