COMUNE di PULSANO

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) del d.lgs.150/09*)

anno 2020

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 MODALITÁ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

9. CONCLUSIONI

Premessa

L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) del Comune di Pulsano, in composizione monocratica, obbedisce allo scopo di assicurare il funzionamento delle funzioni tipiche dell'Ente locale in regime di proroga, in attesa delle decisioni che la *governance* dell'Ente andrà ad assumere, oscillanti verso la gestione associata da parte dell'Unione delle Terre del mare (la cui delibera istitutiva vedeva il componente OIV del Comune di Pulsano quale presidente) oppure attivare le procedure per nominare l'OIV nel medesimo comune.

L'anno 2020 è stato l'anno della pandemia da Sars – Covid 19 che ha determinato sospensione di tanti procedimenti amministrativi e il riconoscimento del lavoro da remoto come lavoro ordinariamente reso.
E tutta l'organizzazione si è trovata a fronteggiare l'emergenza Covid, garantendo servizi alla comunità e tutelando la salute degli operatori da contagio. Invero, con delibera di G.M. n. 53 del 12.3.20202 è stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile e in emergenza.

1.1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La presente relazione FIN QUI che segue 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 obbedisce allo scopo di "dare conto" 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 posizioni organizzative (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 64 del 2016, aggiornato con del. n.74 del 3.5.2019 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, verificando il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla performance organizzativa, è stato allegato alla delibera di approvazione del Piano delle Performance, la n.167 del 12 ottobre 2020.
Nel Comune di Pulsano sono presenti n. 8 RRdSS, titolari di P.O, a seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 130 in data 17/07/2019, con la quale è stata approvata la macrostruttura dell'ente, così suddivisa

1) Settore Segreteria, Contratti, Contenzioso, Attività Produttive, SUAP;
2) Settore Economico Finanziario;
3) Settore Comunicazione Pubblica e Istituzionale, URP, Personale, Sito Web, Pubblicazioni, Trasparenza;
4) Settore Lavori Pubblici, Protezione Civile, Ambiente, Servizi Cimiteriali, Turismo;
5) Settore Servizi Demografici, Cultura, Sport e Spettacolo;
6) Settore Servizi Sociali, Pubblica Istruzione;
7) Settore Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura;
8) Settore Polizia Municipale, Ecologia, Igiene e Sanità.

Il Regolamento di disciplina dei Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 28 gennaio 2015, 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 nuovo S.G., con proprio atto di organizzazione del 21 gennaio 2021, ha attivato la ricognizione dei controlli allestendo le attività finalizzate al controllo successivo di regolarità amministrativa del I e del II semestre dell'anno 2020 ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL (d.lgs.267/2000).

Pertanto ci si avvia alla normalità in questo delicato e strategico settore.

Non sono disponibili rapporti semestrali relativi al controllo sulle società partecipate non quotate.
La verifica degli equilibri finanziari è avvenuta nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, così come disciplinato dall'art.193 del TUEL, che ha proceduto all'attivazione della procedura ex art. 243 bis del TUEL (del. C.C. n.40 del 17.11.2018)

Non sono disponibili parziali report sul controllo della qualità dei servizi.

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 non è in obiettivi di performance organizzativa e/o individuale si procede ad una sostanziale avvicinamento verso dei riferimenti alla qualità delle prestazioni (output), mentre non vengono indicati gli indicatori dell'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 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 sufficiente 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

Sono stati rivisitati, con la delibera 167/20 i criteri definitori degli obiettivi di performance individuale, i quali non possono né devono potersi collegare funzionalmente 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 i RRdSS titolari di P.O. e 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

Tale metodologia, è ritenuta dall'OIV 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)

L'OIV è consapevole che è in atto un oggettivo 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

L'OIV 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

L'OIV 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

L'OIV 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;
- 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 ha preso atto l'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

L'OIV ha verificato che queste indagini non vengono svolte.
L'OIV 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 DELL'OIV*

Le attività di verifica necessarie ai fini della elaborazione del presente documento sono state realizzate attraverso incontri e confronti periodici, frequentemente da remoto e in VDC, 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 la pianificazione strategica che si traduce nella necessità di definire un piano di obiettivi strategici con relativi indicatori di

performance;

3. sviluppare indicatori di *outcome* al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che il loro oggettivo raggiungimento e la loro semplice realizzazione;
4. 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*;
5. creare un collegamento sempre più stringente tra la performance organizzativa e la performance individuale;
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. assicurare costantemente il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
11. svolgere, con cadenza annuale e con la collaborazione del CUG, da costituire, 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. verificare, con modalità frequenti e condivise, il costante aggiornamento dei dati pubblicati sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente.

9 - CONCLUSIONI

L'OIV 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 affacciate, recheranno vantaggi alla crescita della qualità dell'*agere* 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.

La proposta dell'OIV di aggiornamento dello SMIVAP che contenesse "Fattori" meglio misurabili in termini concreti e in applicazione del disposto contenuto nel nuovo ccnl delle funzioni locali del 2018, è stata accolta di talché si è dato atto di quanto posto in essere.
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.

L'OIV affiancherà il CE per percorso 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.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

avv. Nunzio Leone

Pulsano aprile 2021