

COMUNE di MESAGNE
Provincia di Brindisi
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

1. Premessa

1.1 Finalità e principi generali

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 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. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

7. CONCLUSIONI

1. Premessa

L'OIV del Comune di Mesagne è un organo monocratico istituito con Decreto del Sindaco nr. 53 del 30.7.2013.

1.1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La relazione 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"*.

Il Comune di Mesagne è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione dei responsabili di posizione organizzativa approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 227 del 30.12.2003 e tuttora vigente, integrato con il sistema di programmazione e controllo della gestione che definisce sia gli obiettivi di performance organizzativa che gli obiettivi individuali o trasversali comuni a più settori. Il sistema verifica il livello di conseguimento del contributo individuale alla performance organizzativa. Con riguardo al personale dipendente, il sistema fa riferimento al CCD.

Nel corso del 2016 la nuova Amministrazione ha ridefinito un nuovo assetto organizzativo con una contestuale revisione delle posizioni organizzative. Attualmente sono in ruolo n. 10 responsabili di posizione organizzativa, di cui due di alta professionalità. Con il PEG sono stati assegnati gli obiettivi annuali.

Il Regolamento di disciplina dei Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 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.

L'attività di Controllo Strategico viene di fatto effettuata dall'ente nell'ambito del processo di programmazione e controllo degli obiettivi annuali assegnati ai responsabili dei servizi.

Relativamente al controllo di regolarità amministrativa nel 2016 si sono svolte n. 2 riunioni sul tema.

La verifica degli equilibri finanziari è avvenuta nel rispetto delle norme di legge e di

regolamento, così come disciplinato dall'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. Con riguardo al sistema di misurazione della performance organizzativa, gli obiettivi annuali sono stati definiti con il Piano dettagliato degli obiettivi approvato con DG nr. 224 del 11.11.2016. Il processo di formulazione degli obiettivi avviene in parallelo con la formulazione del bilancio di previsione annuale. Sul piano della performance organizzativa, gli obiettivi sono declinati in fasi, azioni ed indicatori, questi ultimi prevalentemente riferiti alla quantità e qualità dei servizi (output), mentre non vengono solitamente indicati gli indicatori di soddisfazione dell'utenza (outcome), anche in considerazione delle difficoltà di misurazione e monitoraggio.

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

- Gli obiettivi appaiono sufficientemente coerenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- Si ritiene utile rafforzare gli indicatori di impatto delle attività e dei servizi erogati, nonché misure idonee a monitorare il grado di soddisfazione degli utenti.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

La performance individuale viene valutata con riguardo a tre ambiti di valutazione:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (definiti con il PEG)

- b) la performance organizzativa del settore (quantità e qualità dei servizi erogati, valutata a consuntivo rispetto a diversi parametri di valutazione)
- c) performance individuale (valutata a consuntivo rispetto a diversi parametri di valutazione).

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

L'OIV ha supportato nelle diverse fasi il ciclo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il processo formale seguito dall'ente è coerente con la metodologia approvata. Con riferimento alla metodologia di valutazione delle prestazioni del personale dipendente si ritiene invece che il sistema debba essere migliorato in termini di grado di differenziazione dei premi.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'OIV si è avvalso della fattiva collaborazione del Segretario Generale che ha assicurato supporto e continuità alle varie attività previste. Dovrebbe invece essere migliorato il sistema informativo di supporto alle attività di monitoraggio e valutazione della performance organizzativa.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV ritiene che, sebbene l'impostazione del Sistema sia idoneo ad orientare le scelte strategiche e operative, il ciclo della performance potrebbe essere ulteriormente migliorato, soprattutto nell'ottica di programmazione e controllo della gestione.

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

Il Sistema dimostra una adeguata integrazione con il Bilancio, 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 Mesagne dell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

In seguito alle verifiche poste in essere l'OIV ha accertato che il sito sia completo e tempestivo nel suo aggiornamento. Talvolta alcuni documenti non sono prodotti in formato aperto.

L'OIV ha preso atto che con riguardo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è in corso una costante attività di monitoraggio, nel rispetto delle prescrizioni e dei termini normativi stabiliti.

5. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di verifica necessarie ai fini della elaborazione del presente documento sono state realizzate attraverso incontri periodici, scambio di e-mail con il Segretario Generale. Attraverso una metodologia analoga si è proceduto all'acquisizione e alla valutazione della documentazione per il monitoraggio della performance organizzativa e per l'analisi dei contenuti del sito web dell'Ente.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra, l'OIV evidenzia alcuni aspetti del processo di misurazione della performance meritevoli di miglioramento:

1. sviluppare la fase di programmazione e controllo degli obiettivi strategici, soprattutto attraverso momenti di verifica in corso d'anno che coinvolgano sia gli Amministratori che le unità organizzative;
2. potenziare il sistema di individuazione e monitoraggio degli indicatori di performance delle unità organizzative al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione;
3. sviluppare indicatori di *outcome* al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro semplice realizzazione;
4. sviluppare l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dai cittadini, dagli Amministratori, dall'OIV o da altro soggetto esterno;
5. implementare i sistemi di rilevazione per la soddisfazione dell'utenza;
6. 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

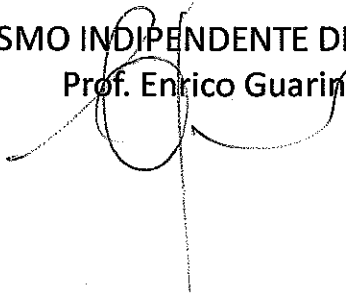
valutazione delle performance.

7 - CONCLUSIONI

L'OIV rileva nel complesso un giudizio positivo con riguardo al grado di collaborazione che caratterizza sia le unità organizzative che gli organi d'indirizzo.

Mesagne, 31.03. 2017

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Prof. Enrico Guarini

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Guarini', is written over the printed name 'Prof. Enrico Guarini'. The signature is stylized with loops and a vertical line extending downwards.