



Stefania De Leo
DOTTORE COMMERCIALISTA
Revisore Contabile

Consulenza Fiscale, Amministrativa e del Lavoro

COMUNE DI MOLOCHIO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2023 (2022)



Taurianova, 26/04/2023

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni è redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)".

La Relazione rappresenta il momento di verifica della applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni emanate dall'A.N.AC. in relazione al Sistema di valutazione delle amministrazioni pubbliche anche in virtù del ruolo di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo, attribuito all'Organismo Interno di Valutazione. Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base dell'analisi della documentazione agli atti e della concreta partecipazione del presente Organismo all'avvio del processo di monitoraggio e valutazione delle performance dell'Ente.

La presente Relazione si fonda sui principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali, possono comunque essere un parametro di riferimento per gli stessi.

Il presente documento fa riferimento infatti ad una complessiva analisi svolta sulla scorta della documentazione resa accessibile in regime di trasparenza, sul sito internet del Comune unitamente a quella messa di volta in volta a disposizione da parte del Segretario Generale e dalle varie figure apicali dell'Ente.

IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'art. 6 del d.l. n. 80 del 2021, convertito con modificazioni, dalla l. n. 113 del 2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale unico documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale delle pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Tramite il PIAO, l'Ente, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 19 vuole assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e



Consulenza Fiscale, Amministrativa e del Lavoro

migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il PIAO è stato approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 28/10/2022 secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Ciclo della Performance 2022-2024 è stato improntato all'applicazione del Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 29/06/2022.

Quest'ultimo sistema, risulta conforme, e non modificato, a quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del D.Lgs. 150/2009, nello specifico, con riferimento alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, consente di rilevare e misurare:

- il grado di attuazione dei programmi e delle azioni attivate per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- l'ottimizzazione delle risorse utilizzate;
- la rilevazione della quantità dei servizi e delle prestazioni erogati;
- il grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività, tenuto conto degli outcome programmati, dei servizi e delle attività resi agli stakeholders.

Il processo di monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi ai fini della valutazione è previsto a cura dell'Organismo Interno di Valutazione. I relativi esiti sono notificati al Sindaco ed al Segretario Generale.

Con riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale, nell'ambito del sopra citato sistema di misurazione, vengono fissate le procedure per valutare e premiare la performance individuale dei dipendenti che, formalizzata in apposite schede individuali articolate per categoria di contratto e per ruolo, risulta strettamente correlata, sulla base di specifici indicatori, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Struttura ed al Segretario Generale.

La Performance Organizzativa

La performance organizzativa, che esprime il risultato che l'Amministrazione consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi definiti in sede di pianificazione e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni degli utenti, riguarda l'ente nel suo complesso o la singola unità organizzativa.

L'Organismo Interno di Valutazione valuta i processi posti in essere dall'Amministrazione, per come risultanti dai documenti esaminati, come idonei a garantire la rispondenza dei requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009.



Consulenza Fiscale, Amministrativa e del Lavoro

La Performance individuale

La misurazione e valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa.

La performance viene valutata per il Segretario Generale e i Responsabili di struttura titolari di Posizioni Organizzative. Essendo stato approvato il Bilancio Preventivo con Deliberazione di Consiglio n. 16 adottata in data 16 marzo 2022, con la Deliberazione n. 15 adottata in data 16 marzo 2022 è stato approvato il PEG 2022-2024, nell'ambito del quale sono dettagliati, per ciascun servizio, i diversi Obiettivi Strategici e/o Operativi, con relativi Azioni, Target attesi ed Indicatori per il calcolo complessivo della performance di ciascuna azione e le strutture responsabili del conseguimento degli stessi target.

La valutazione finale

La valutazione finale dei dipendenti è determinata:

- dal grado di conseguimento degli obiettivi di competenza;
- dai comportamenti organizzativi dimostrati.

La differenziazione della valutazione rispetto al ruolo ricoperto dal valutato è operata in ragione della diversa tipologia di obiettivi individuati.

L'Organismo Interno di Valutazione ha preso atto della verifica dello svolgimento del processo di assegnazione degli obiettivi e in definitiva si ritiene adeguata alla ratio del D.lgs. 150/09 la metodologia sviluppata e applicata dal Comune di Molochio per la misurazione e valutazione della performance individuale.

UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il SMVP, attraverso il monitoraggio dei risultati riscontrati rispetto agli obiettivi attesi consente di adottare i necessari interventi correttivi, l'analisi degli scostamenti tra quanto rilevato ex post e quanto definito in fase di programmazione, infatti, permette di effettuare la valutazione della performance organizzativa.

Tale monitoraggio, attraverso l'elaborazione dei dati raccolti in appositi report, rappresenta un importante anello di congiunzione tra la fase di rendicontazione (che trova formalizzazione nella Relazione sulla Performance) e la programmazione del ciclo dell'esercizio successivo.

Tale fase intermedia garantisce effettiva ciclicità al ciclo della performance fornendo un adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale.

Questo OIV procederà effettuando interviste ai Responsabili di Servizio ai fini dell'elaborazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2022 prima di dare piena conferma che i meccanismi di feed-back



Consulenza Fiscale, Amministrativa e del Lavoro

siano in grado di supportare l'Organo di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza di vertice agevolando l'assunzione delle decisioni di tipo strategico ed operativo nell'ottica del miglioramento della performance organizzativa e/o individuale.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL' ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Lo scrivente Organismo richiamati anche i vigenti:

- Regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 156 dell'11.10.2018;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 03.03.2020;

attesta di aver svolto, le seguenti principali attività:

- preso atto del Sistema di misurazione e Valutazione delle performance vigente;
- esaminato il PIAO predisposto dall'Ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 28/10/2022;
- esaminato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione predisposto dall'Ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 27/04/2022;
- redatto il Documento di Attestazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022;
- esaminato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 62 del 29/06/2022;
- esaminato le Relazioni sull'attività espletata dai Responsabili di Posizione Organizzativa;
- predisposto la valutazione delle Posizioni Organizzative, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Nel definire e implementare il SMVP così come richiesto dal D.lgs. 150/09, l'Ente ha cercato in primo luogo di sistematizzare tutte le attività e gli strumenti già in uso all'interno della struttura, adottati in ottemperanza a quanto richiesto dal Testo Unico degli Enti Locali DPR 267/2000, e precedenti dettati normativi, o perché rispondenti alle "buone prassi" derivanti dalla disciplina economico aziendale.



Consulenza Fiscale, Amministrativa e del Lavoro

Si consiglia l'Ente di adottare soluzioni organizzative che siano in grado di garantire integrazione e coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti tra il processo di programmazione economico-finanziaria e quello del ciclo della performance.

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'importanza del concetto di trasparenza emerge chiaramente dal D.Lgs. 150/2009 e nell'attività dell'A.N.AC. essendo uno dei capisaldi (insieme a performance e premialità) dell'intera riforma. Si tratta di una dimensione essenziale, insieme all'accessibilità, tempestività, ed efficacia per misurare, tramite opportuni indicatori, la qualità dei servizi erogati dall'Ente.

Tenendo conto delle novità introdotte dalla normativa (ed in particolare dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 e dell'art.1 della L.190/2012 che prevede che il Piano Triennale Anticorruzione debba essere aggiornato annualmente tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e di quanto definito dall'A.N.AC.) la Giunta Comunale con deliberazione n. 39 del 27/04/2022 ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022-2024.

Tale documento risulta redatto sulla base della vigente disposizione di cui all'art. 1 Comma 7 L. n.190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016 che sancisce l'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Lo scrivente Organismo si riserva ulteriormente nel prosieguo delle proprie attività, con riferimento ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, di evidenziare in corso d'opera eventuali soluzioni operative per il miglioramento della funzionalità del sistema, condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo e riservandosi di esprimere valutazioni più dettagliate nel corso del prosieguo dell'attività.

Si invitano gli uffici competenti, in linea con il rispetto dei termini e degli obblighi di trasparenza, ad aggiornare periodicamente la sezione "Amministrazione Trasparente" con la pubblicazione dei dati e dei documenti.

L'Organismo di Valutazione
dott.ssa Stefania De Leo

 STEFANIA DE LEO
28.04.2023 08:17:27
GMT+00:00