



Città di GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

ANNUALITA' 2018

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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'

(art.14, co.4, lett.a) e g) del d.lgs.150/09)

1. Indice

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

10. ALLEGATI

1.1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Il NIV ha elaborato la presente Relazione in ossequio alla delibera Civit n. 4/2012 *“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) nonché in conformità a quanto contemplato nella delibera Civit n. 23/2013 rubricata *“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”*,

Premessa

La relazione esamina il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, considerando sia aspetti positivi che criticità allo scopo di suggerire, all'Amministrazione, un insieme di elementi di valutazione e di proposta.

Il Comune di Grottaglie dispone di un Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative (SMIVAP) adottato delibera giuntale n. 335 del 25 Luglio 2013, sistema successivamente implementato con D.G. n. 605 del 24 Dicembre 2015, che va ad integrarsi con il sistema di programmazione e controllo con il quale l'Amministrazione ha definito gli obiettivi di performance, assegnandoli ai RR.dd.SS. titolari di P.O.

Il sistema gradua, dopo idonea verifica e valutazione, il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla performance organizzativa.

Nel comune di Grottaglie sono presenti 14 RRddSS titolari di Posizione Organizzativa ed un RdS con lo status dirigenziale, contrattualizzato ex art.110 Tuel, in servizio dal 9 luglio 2018 e sino al 30 giugno 2021.

La Giunta comunale, con propria delibera n. 260 del 22/05/2018 ha definito ed affidato il PEG, nonché individuati gli obiettivi di performance per il 2018.

Il Regolamento di disciplina dei Controlli Interni è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 04/02/2013, che ha istituito le funzioni di controllo strategico (art. 4) , il controllo di gestione (art.7 e seguenti), il controllo di regolarità amministrativa e contabile (artt.11 e 13), il controllo sugli equilibri finanziari (art.16), i controlli sulle società partecipate non quotate (art.14), sulla qualità dei servizi (artt. 21 e 22).

Tale regolamento è stato modificato ed integrato in data 29 ottobre 2018 con la delibera di Consiglio n.61, con decorrenza dal 23 Novembre.

Tuttavia, per comodità espositiva, la presente relazione farà riferimento al Regolamento di cui alla delibera CC n.4 del 4/02/2013.

Fatte queste, premesse, ne consegue che :

- per il 2018, l'unità organizzativa per l'attività di *Controllo Strategico* non è stata costituita di talchè il *Controllo Strategico* non è stato effettuato. Il nuovo Regolamento ha affidato tale controllo al NIV, a far data dal 1 Gennaio 2019.
- per quanto attiene al *Controllo di Gestione*, si da atto che per l'anno 2018 tale controllo non è stato effettuato e che, per assicurare nuovo impulso, il Nuovo Regolamento prevede che la struttura operativa a cui è demandato il controllo opererà sotto la direzione del Responsabile del Servizio Finanziario a decorrere dal 1 gennaio 2019.
- E' stato effettuato il *Controllo di regolarità di amministrativa* (art.11) e il *Controllo di regolarità contabile*. Tuttavia non è stato allestito il report del Collegio dei Revisori (art. 13 Regolamento sui Controlli Interni) mentre il *Controllo successivo di regolarità amministrativa* (art.12) è stato esercitato e risultano disponibili 2 report semestrali relativi all'attività posta in essere.
- Non sono disponibili rapporti semestrali relativi al controllo sulle società partecipate non quotate.
- La verifica degli equilibri finanziari è avvenuta, con delibera di CC n. 25 del 14 giugno 2018 ;
- Sono disponibili alcune indagini di *customer satisfaction*, realizzate al fine di verificare la percezione del gradimento e del controllo sulla qualità dei servizi erogati relativamente alla mensa e al trasporto scolastico.

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. Sono stati affrontati i nodi e sostanzialmente superati rispetto al target della distinzione tra obiettivi di performance organizzativa e/o individuale (D.G. 260/2018 - Affidamento PEG e individuazione obiettivi di performance) e non si rilevano riferimenti alla qualità delle prestazioni (output) e seppur assenti indicatori dell'incremento di soddisfazione dell'utenza (outcome) sono state realizzate indagini di customer satisfaction, di cui in altra parte della presente Relazione si è dato conto.

2. Si suggerisce l'utilità di assicurare agli obiettivi di performance organizzativa e individuale una maggiore specificità e rilevanza favorendo un forte collegamento funzionale tra obiettivi, indicatori e target; sottoponendo i target a test di qualità e fattibilità in linea con i desiderata del legislatore della novella del Dlgs 74/2017, che ha riscritto il Titolo II della legge Brunetta (d.lgs.150/09).

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

- Si valuta adeguata a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.
- Si ritiene significativa la loro rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;

Non è presente un 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

Il NIV ha verificato come sia proceduto ad analitica revisione della definizione degli obiettivi di performance individuale, migliorando la loro imputazione ad obiettivi sfidanti.

Nell'anno in corso, anche alla luce di quanto previsto dal legislatore è prevista la modifica dello SMIVAP.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

E' assicurata la sequenza periodica del sistema di monitoraggio e la raccolta dei dati per la misurazione e la comunicazione tra valutatore e valutato.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il NIV auspica un miglioramento sulla metodologia posta in essere per la misurazione e valutazione nella redazione del nuovo SMIVAP.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il NIV considera positivo l'avvenuto perfezionamento della sequenza procedimentale relativa al 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 sottolinea ed apprezza lo sforzo 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 migliorabile, alla luce delle novità legislative, le modalità del Sistema volto ad orientare le scelte strategiche e operative.

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

Il Sistema dimostra una sufficiente integrazione con il DUP ed il Sistema dei Controlli Interni.

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

Il N.I.V. ha verificato, costantemente, anche in occasione delle scadenze fissate dall'ANAC, la presenza nel sito istituzionale del Comune di Grottaglie dell'apposita sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*".

In tale sezione devono essere 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 dell'Organismo indipendente 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.

All'esito delle verifiche poste in essere il NIV ha accertato che il sito assicura la disponibilità dei dati.

Il N.I.V. aveva già verificato l'intervenuta adozione del Piano Triennale (2014-2016) per la Prevenzione ed attuazione della trasparenza (Delibera Consiglio Comunale n. 72 del 21 novembre 2013) e in relazione ad esso la costante attività di monitoraggio, nel rispetto delle prescrizioni e dei termini normativi stabiliti.

Lo stesso non risulta aggiornato; tuttavia l'Ente si è dotato di un software per la gestione delle segnalazioni (whistleblowing) come misura di prevenzione della corruzione come previsto dalla L.179/2017.

Il Comune di Grottaglie ha approvato il Regolamento del 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.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il NIV ha verificato che le indagini sul tema sviluppano la doverosa continuità nel loro svolgimento e ha voluto impostare, con il Responsabile del Servizio informatico, un modello di scheda da somministrare per indagini sulla soddisfazione dell'utenza sui servizi e per la definizione di adeguati standard di qualità.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il percorso di coinvolgimento degli stakeholder risulta ancora meritevole di perfezionamento.

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.

Tale consultazione è importante, tuttavia essa evidenzia la sua limitata adeguatezza nell'attività di coinvolgimento dei portatori d'interesse che invece vanno correttamente individuati e sistematicamente coinvolti.

Tanto dovrà rafforzarsi e divenire una costante, al fine di assicurare il percorso reso stringente dall'entrata in vigore del d.lgs. 74/2017.

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 periodici con il vertice amministrativo, con i Responsabili dei Servizi, con il Segretario generale.

Con metodologia analoga si è proceduto alla acquisizione e alla valutazione della documentazione di monitoraggio, per l'analisi dei contenuti del sito web dell'Ente, favorendo un attivo scambio di informazioni con i Responsabili dei Servizi.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra, il NIV evidenzia alcuni aspetti qualificanti la *performance* meritevoli di miglioramento in maniera particolare nei seguenti ambiti sottoposti ad osservazione:

1. sviluppare indicatori di outcome al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che il loro obiettivo raggiungimento e la loro semplice realizzazione;
2. diffondere 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;
3. 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;
4. ritagliare 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;
5. 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;
6. rafforzare le 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. assicurare il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
8. 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.

9- CONCLUSIONI

Il NIV apprezza lo spirito di collaborazione che permea ed attraversa sia la struttura di gestione che gli organi d'indirizzo, teso a migliorare l'efficacia del sistema nell'orientare i comportamenti e migliorare le decisioni di carattere strategico e/o operativo.

Il NIV manifesta consapevolezza circa i vantaggi legati al rafforzamento delle misure suggerite, che vanno saldati con l'opportuna divulgazione e il grado di condivisione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, che dovranno essere accertati a consuntivo.

Il NIV considera adeguata la struttura tecnica di supporto presso la quale sono depositati tutti gli atti, per l'assistenza costantemente assicurata nell'espletamento del suo servizio.

Il NIV ha proposto l'aggiornamento dello SMIVAP che contenesse "Fattori" meglio misurabili in termini concreti e, nel momento presente, annota che il legislatore della novella di cui al d.lgs. 74/2017 ha posto tale obiettivo come annuale e ricorrente.

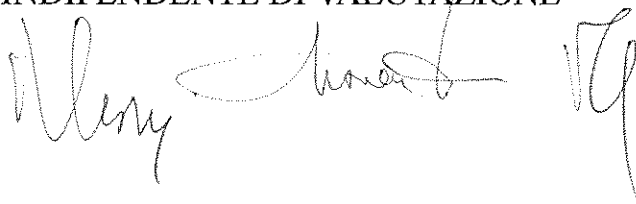
In tale rinnovato contesto, il NIV è dell'avviso che si proceda, senza esitazione, all'individuazione degli stakeholder interni ed esterni e ad allestire un sistema, costante e periodico, dei monitoraggi.

Il NIV considera decisiva la condivisione degli obiettivi con l'intera struttura e il rafforzamento del collegamento tra il sistema di indicatori di performance e il sistema di valutazione del personale ai fini della retribuzione incentivante.

Appare opportuno che essi siano individuati con maggiore tempestività.

Il NIV è dell'avviso che rappresenta, quale step successivo 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, così come delineato dalla Madia con il d.lgs. 74/17.

NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE



Grottaglie 12 luglio 2018

10 - ALLEGATI

1. report controlli semestrali regolarità amministrativa.



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

SEGRETARIO GENERALE

Oggetto:Controllo successivo di regolarità amministrativa primo report semestrale
Anno 2018



E p. c.

- **Ai Sigg.ri Responsabili dei
Servizi**

- **Al Sig. Sindaco**
- **Al Sig. Presidente del Consiglio
Com.le**

- **Al Collegio dei Revisori dei
Conti**

SEDE

Vista la direttiva del Segretario Generale n. 1 del 21.1.2016 inerente il controllo successivo di regolarità amministrativa, che si intende qui riportata.

Considerato che:

- in data 10.04.2018, si è proceduto al sorteggio telematico del 20 % delle determine (da n. 1 a n. 313) adottate nel primo trimestre 2018;
- in data 05.07.2018, si è proceduto al sorteggio telematico del 20 % delle determine (da n. 314 a n. 643) adottate nel secondo trimestre 2018;
- la struttura operativa dei controlli interni ha proceduto al controllo successivo a campione dei provvedimenti e delle determinazioni dei responsabili dei servizi non rilevando illegittimità, ma formulando in merito i seguenti rilievi:

- 1) la necessità di riportare sempre nelle determinazioni contenenti incarichi di prestazioni, di servizi e forniture, le condizioni di conferimento degli stessi o, meglio, lo schema di convenzione o disciplinare da approvare contestualmente e da allegare allo stesso atto;
- 2) necessità di riportare nelle premesse dell'atto gli elementi essenziali che hanno caratterizzato il procedimento esplicitando gli stessi nel relativo dispositivo;
- 3) le determinazioni relative a prestazioni di servizi o forniture sotto soglia devono sempre contenere ed approvare le modalità e condizioni di



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

SEGRETARIO GENERALE

Oggetto: Controllo successivo di regolarità amministrativa secondo report semestrale
Anno 2018

- Ai Sigg.ri Responsabili dei
Servizi



- Al Sig. Sindaco
- Al Sig. Presidente del Consiglio
Com.le

- Al Collegio dei Revisori dei
Conti

SEDE

Vista la direttiva del Segretario Generale n. 1 del 21.1.2016 inerente il controllo successivo di regolarità amministrativa, che si intende qui riportata.

Considerato che:

- in data 09.10.2018, si è proceduto al sorteggio telematico del 20 % delle determine (da n. 644 a n. 945) adottate nel terzo trimestre 2018;
- in data 10.01.2019, si è proceduto al sorteggio telematico del 20 % delle determine (da n. 946 a n. 1372) adottate nel quarto trimestre 2018;
- la struttura operativa dei controlli interni ha proceduto al controllo successivo a campione dei provvedimenti e delle determinazioni dei responsabili dei servizi ribadendo i rilievi individuati e comunicati nel primo report semestrale per l'anno 2018, datato 26.07.2018, e in particolare:

- 1) la necessità di riportare sempre nelle determinazioni contenenti incarichi di prestazioni, di servizi e forniture, le condizioni di conferimento degli stessi o, meglio, lo schema di convenzione o disciplinare da approvare contestualmente e da allegare allo stesso atto;
- 2) necessità di riportare nelle premesse dell'atto gli elementi essenziali che hanno caratterizzato il procedimento esplicitando gli stessi nel relativo dispositivo;