

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c.4 lett. a) del D.Lgs 150/2009; delibere Civit n. 4/2012 e n. 23/2013) anno 2022.

Per la redazione della presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) segue le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 23/2013, rivolta ad altre pubbliche amministrazioni ma utilizzabile quale parametro di riferimento anche dagli enti locali.

La finalità della presente relazione è quella di evidenziare le criticità ed i punti di forza del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, suggerendo eventuali correttivi e misure di miglioramento.

Gli ambiti su cui si articola la relazione sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo delle performance;
- D. Infrastruttura di supporto;
- E. Rispetto della normativa in maniera di trasparenza;
- F. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- G. Definizione e gestione degli standard di qualità;
- H. Descrizione delle modalità di monitoraggio OIV.

Il presente documento si riferisce allo sviluppo del ciclo della performance 2022.

A. Performance organizzativa

Il Comune di Campofiorito ha approvato il bilancio di previsione con deliberazione n. 14 del 30/03/2022.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 30/03/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 mentre il Piano delle Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 11/05/2022 relativo agli obiettivi strategici gestionali per il triennio di che trattasi.

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

Tale piano, sulla base ed entro i limiti delle risorse disponibili, ha individuato i principali obiettivi strategici assegnati a ciascun settore dell'amministrazione comunale.

Gli obiettivi strategici sono stati contraddistinti dal carattere della trasversalità rispetto ai diversi settori, con l'intento di garantire l'integrazione orizzontale dell'organizzazione, dei processi operativi e delle competenze, e di sviluppare quindi un approccio lavorativo caratterizzato dalla collaborazione e dal comune orientamento verso il raggiungimento dei risultati, ciò che nel complesso produce un valore per l'amministrazione comunale.

Indubbiamente dal grado di realizzazione degli obiettivi designati discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso, tenuto conto dei regolamenti di disciplina atti alla misurazione e valutazione della performance e della trasparenza dell'ente.

Di seguito si riportano gli obiettivi strategici individuati nel Piano delle Performance 2022-2024:

Obiettivi strategici
Efficacia dell'azione amministrativa-Trasparenza e accesso civico
Attuazione misure previste nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione
Contenimento delle spese
Ricerca Fonti di finanziamento

Oltre agli obiettivi strategici succitati, il Piano delle Performance definisce gli obiettivi operativi che le 3 aree – nelle quali è diviso l'Ente – perseguono:

“Area Affari Generali/Amministrativa”

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
RISPETTO DEI VINCOLI FISSATI DALLA NORMATIVA PER INSERIMENTO PROGETTI AL RNA E MONITORAGGIO SIMONWEB	Rispetto scadenze adempimenti (inserimento progetti sul sito del Registro Nazionale aiuti di Stato, monitoraggio nel sito simonweb degli aiuti di Stato). Rispetto obblighi di trasparenza. Rispetto di direttive interne e/o della normativa (es. convenzioni Consip, Mepa, procedure telematiche, presenza/assenza di rilievi in sede di controlli interni).
INTERAZIONE CON IL CITTADINO	Avvio del sistema di interazione con il cittadino attraverso sistema digitale (sportello del cittadino). Spazio messo a disposizione al cittadino, sul sito istituzionale, con il quale il cittadino può avanzare istanze, segnalazioni ecc.
AGGIORNAMENTO E ALLINEAMENTO DATI ANAGRAFE-STATO CIVILE	Aggiornamento e Allineamento dati storici del sistema di gestione anagrafe-stato civile. Inserimento, aggiornamento dati storici nel sistema di gestionale anagrafe-stato civile .
PASSAGGIO SISTEMI INFORMATICI GESTIONALI DA LOCALE IN CLOUD	Avvio procedure per il passaggio di tutti i sistemi informatici gestionali dei servizi in modalità cloud. Organizzazione formazione del personale all'uso dei nuovi sistemi informatici gestionali (applicativi protocollo, atti amministrativi, anagrafe stato civile, SUE, gestione contabile, gestione tributi, sistema di rilevazione timbrature presenze).

“Area Economico-Finanziaria /Contabile”

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE: ATTIVITA' DI CONTROLLO E RECUPERO DELL'IMPOSTA IMU TARI E SII	Contrasto all'evasione. Emissione avvisi di accertamento.
APPROVAZIONE RENDICONTO DELLA GESTIONE 2022	Redazione atti propedeutici nei termini di legge. Rispetto dei tempi di scadenza.
APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE	Redazione atti propedeutici nei termini di legge. Rispetto dei tempi di scadenza.
PREDISPOSIZIONE PEF SECONDO IL METODO ARERA	Attività propedeutiche di richiesta agli Enti per la redazione del pef grezzo e di valutazione del costo del servizio. Redazione pef grezzo e trasmissione all'ETC per la validazione, proposta di deliberazione di approvazione.

“Area Tecnica”

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE CENTRO ABITATO	Consegna lavori. Direzione lavori, esecuzione e collaudo. Rendicontazione c/o Assessorato Infrastrutture e mobilità.
PRESENTAZIONE SUL PNRR DEL PROGETTO DAL TITOLO “OTTIMIZZAZIONE FUNZIONALE E POTENZIAMENTO DELL'IMPIANTO SPORTIVO DEL CASMDA”	Progettazione studio di fattibilità. Presentazione Del Progetto Alla Città Metropolitana Di Palermo Nell'ambito Del Piano Urbano Integrato Della Città Metropolitana Di Palermo (Art.21 Del Decreto-Legge 6 Novembre 2021, N. 152 Recante "Disposizioni Urgenti Per L'attuazione Del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (Pnrr) E Per La Prevenzione Delle Infiltrazioni Mafiose ") In Attuazione Della Linea Progettuale "Piani Integrato, Bei, Fondo Dei Fondi - M5c2 - Intervento 2.2 B) Del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza.
REDAZIONE PEF TARI ANNO 2022	Attività propedeutiche di richiesta agli Enti per la redazione del pef grezzo e di valutazione del costo del servizio. Redazione pef grezzo e trasmissione all'ETC per la validazione, proposta di deliberazione di approvazione.

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

PRESENTAZIONE PROGETTO SUL PNRR MISSIONE 5 COMPONENTE 3 INVESTIMENTO 1.1.1 AVVISO PUBBLICO – SERVIZI E INFRASTRUTTURE SOCIALI DI COMUNITA'	Redazione progetto. Presentazione nell'ambito dell'Avviso pubblico dell'Agenzia per la coesione territoriale di Proposte di intervento per Servizi e Infrastrutture Sociali di comunità da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione n. 5 "Inclusione e Coesione" del Piano nazionale ripresa e resilienza (PNRR), Componente 3: "Interventi speciali per la coesione territoriale" – Investimento 1: "Strategia nazionale per le aree interne - Linea di intervento 1.1.1 "Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità" finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU.
---	--

Con riferimento sempre alla performance organizzativa, l'O.I.V., così come indicato nel Piano delle Performance, attribuisce a ciascun fattore della performance organizzativa la pesatura percentuale in relazione alla verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'amministrazione nella Relazione previsionale e programmatica ed in ordine alla verifica degli obblighi derivanti in materia di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni per il tramite del sito internet, sezione Amministrazione Trasparente.

L'analisi effettuata sul Piano delle Performance 2022 ha evidenziato una chiarezza degli obiettivi, sia a livello organizzativo che individuale.

Si rileva una preponderanza di obiettivi strategici finalizzati al miglioramento dei servizi ai cittadini temperato da strategie di contenimento e riduzione dei costi e si evidenzia uno stretto collegamento tra obiettivi e linee programmatiche.

In generale si riscontra la copertura della maggior parte degli otto ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa previsti dall'articolo 8 del D.lgs 150/2009.

L'articolo 8 del suddetto decreto, "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*" al comma 1, stabilisce che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Dalle risultanze dell'analisi condotta sugli indicatori ed i target previsti è emerso che:

- gli obiettivi e gli indicatori del piano sono stati fissati secondo le logiche finalizzate a determinare un miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti o dei processi organizzativi interni, nonché alla verifica del reale raggiungimento degli obiettivi previsionali prefissati;
- gli obiettivi, così come esplicitati nel Piano delle Performance, hanno rispettato i requisiti metodologici specificati dall'art. 5 del D.Lgs 150/2009;
- i legami tra gli obiettivi ed il sistema, quale fattore fondamentale per l'uso efficace del sistema di misurazione della performance, viene garantito dal sistema di controlli dell'Ente.

Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa

La misurazione e valutazione della Performance Organizzativa è stata effettuata secondo le procedure definite dal Regolamento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative con deliberazione della G.M. n. 49 del 15/05/2019 e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2019-2021 (C.C.D.I. Comune di Campofiorito).

Si fa presente che il Regolamento ed il CCDI succitati adottati dal Comune di Campofiorito rappresentano strumenti tecnici di misurazione e valutazione dei risultati completi ed in linea con gli indirizzi normativi oltre che risultare adeguati alle esigenze dell'ente.

La combinazione di obiettivi strategici e performance gestionali consente:

- di definire obiettivi legati agli indirizzi politici dell'amministrazione in grado di coinvolgere l'intera struttura burocratica;
- allineare gli obiettivi alla struttura organizzativa tenendo conto delle priorità;
- monitorare il livello qualitativo e di performance dei servizi resi dal comune;
- accrescere il miglioramento qualitativo e quantitativo dell'efficienza dell'attività amministrativa mediante l'erogazione dei servizi alla collettività.

Il sistema di misurazione e valutazione prescelto dall'ente è collegato in maniera chiara al sistema premiante delle figure apicali e di tutti il personale dell'ente, pertanto, trattandosi di un sistema comparativo volto a premiare in modo differenziato la grande

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

maggioranza degli operatori in funzione della performance organizzativa, si ritiene essere un sistema congruente di valutazione che valorizza il merito.

La costruzione del Piano delle Performance è caratterizzata da un legame strutturato in maniera tale che gli obiettivi fissati si integrino con il contenuto di altri documenti di programmazione dell'ente quali il DUP, il Bilancio di Previsione ed il Piano di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; tutti documenti che rappresentano il riferimento per l'esercizio del controllo strategico finalizzato al monitoraggio nel tempo sull'attuazione dei principali programmi dell'organo esecutivo da misurare attraverso dei parametri quantitativi e qualitativi il cui valore consente di apprezzare e dimostrare la variazione dei fenomeni sociali, dell'ambiente e dell'economia locale per effetto delle politiche attuate dall'amministrazione.

Poiché elemento di snodo è l'individuazione degli Stakeholder, ovvero i soggetti che contribuiscono alla realizzazione o subiscono gli effetti dell'azione amministrativa, in vista della piena applicazione del principio della trasparenza, si ritiene che i documenti di rendicontazione dei risultati debbano essere integrati mediante i riferimenti alla pagina del sito istituzione alla quali gli stakeholder possono collegarsi per ampliare la conoscenza sui risultati conseguiti.

Si sottolinea, inoltre, come il Comune sta operando verso una sempre più completa digitalizzazione degli atti emessi, al fine di renderli di facile consultazione a tutti gli stakeholder.

B. Performance individuale

Prima della nomina dello scrivente n.q. di Organismo Indipendente di Valutazione, il Comune di Campofiorito aveva già predisposto il suo Regolamento di Pesatura delle Posizioni Organizzative con relativa predisposizione delle griglie di pesatura.

Quanto invece al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e della Trasparenza, il Comune ha adottato una metodologia di valutazione della performance individuale di tutti il personale dipendente: titolari di Posizioni Organizzative, altro personale dipendente di categoria D, C, B, A, mediante il Regolamento ed il CCDI succitati.

Nondimeno, seppur da riferire all'annualità 2023, il Comune ha effettuato uno sforzo notevole al fine di definire ed approvare un vero e proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e della Trasparenza che andrà a sostituire i regolamenti e le delibere citati in precedenza.

La metodologia adottata consente di prendere in considerazione sia i comportamenti organizzativi individuali tenuti nel corso dell'esercizio sia il grado di raggiungimento degli obiettivi strettamente connessi ai compiti di competenza del personale dell'ente.

Si fa presente che la pesatura del personale dipendente dell'ente è strutturata in maniera tale da consentire una distribuzione dei premi quanto più equa ed oggettiva possibile,

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

tenendo conto ad esempio, per il personale dipendente della valutazione ottenuta dai titolari di P.O., dei giorni di lavoro effettivi o ancora della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Con riferimento al processo di misurazione e valutazione degli obiettivi di performance organizzativa si rimanda a quanto indicato nel paragrafo A, mentre per quanto concerne i soggetti coinvolti nel processo di valutazione individuale si richiama quanto argomentato nel paragrafo precedente. Non si rileva la presenza di una struttura tecnica permanente, in quanto le mansioni di tale struttura vengono svolte dai titolari delle posizioni organizzative.

D. Infrastruttura di Supporto

L'elaborazione degli obiettivi, la loro assegnazione ai diversi livelli della struttura organizzativa, il processo di rilevazione dei risultati si sviluppano su specifiche schede, su file word ed excel, la cui struttura è definita all'interno del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, dato dal Regolamento e del CCDI succitati.

La mancanza di un sistema di supporto a tutte le fasi della misurazione della performance potrebbe implicare una certa difficoltà nell'analizzare lo sviluppo dei programmi dell'amministrazione all'interno di un orizzonte pluriennale ed a costruire obiettivi che esprimano un approccio strategico continuo nel tempo.

La mancata implementazione di un sistema di Controllo della Gestione – dato dall'utilizzo di applicativi ad hoc – è da attribuirsi alle piccole dimensioni del Comune di Campofiorito, il quale nel corso degli anni ha creato una propria infrastruttura di supporto interna atta a sopperire alle mancanze di un gestionale specifico per il controllo di gestione.

E. Rispetto della normativa in materia di trasparenza

Per l'anno 2022 è già stata svolta verifica in merito alla pubblicazione sul portale istituzionale del Comune di Campofiorito/ sez. Amministrazione Trasparente dei documenti, dati ed informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013, in quanto alla data di stesura della presente Relazione sono decorsi i termini sanciti dalla delibera ANAC in riferimento alla redazione dell'Attestazione degli O.I.V. in materia di obblighi di pubblicazione.

F. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

Al fine di garantire la correttezza, la tempestività e l'aggiornamento dei dati previsti dalla normativa sulla trasparenza e dalle successive delibere ANAC è stata realizzata un coordinamento tra tutti i Servizi che forniscono i dati e le informazioni da pubblicare e il Servizio Sistemi Informativi, che curano la pubblicazione e riferiscono al Responsabile della Trasparenza.

L'inserimento dei dati, mediante i relativi documenti, nelle diverse sezioni dell'amministrazione trasparente avviene prevalentemente in maniera manuale.

La sezione dedicata all'istituto dell'accesso civico costituisce il tramite attraverso il quale viene garantito ai cittadini di segnalare ritardi ed inadempienze, di richiedere informazioni, dati e documenti sull'organizzazione e sulla performance dell'amministrazione, nonché di inoltrare proposte di miglioramento del portale.

G. Definizione e gestione degli standard

Il Comune di Campofiorito non ha adottato la Carta dei Servizi né sono state condotte indagini di Customer Satisfaction.

Si ritiene pertanto che l'ente debba provvedere all'adozione della Carta dei Servizi e condurre delle indagini di Customer Satisfaction.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Per la verifica dei risultati delle performance, l'O.I.V. si è avvalso delle evidenze documentali fornite dall'ente. Il processo si conclude mediante un confronto svolto personalmente dall'O.I.V. direttamente con titolari di P.O e se necessario con il Segretario Comunale.

Per il monitoraggio delle performance individuali, l'O.I.V. ha vagliato le schede di valutazione dei dipendenti, così come predisposti dai titolari delle P.O.

Inoltre, ha effettuato verifiche circa la corrispondenza al vero delle Relazioni redatte dai titolari di P.O. in merito al conseguimento degli obiettivi definiti al Piano delle Performance.

La verifica delle schede di valutazione e delle relazioni dei titolari di posizioni organizzative hanno la finalità di riscontrare il grado di differenziazione dei giudizi e l'omogenea applicazione dei criteri di valutazione da parte dei dirigenti.

Palermo, 13/03/2024

L'OIV

Dott. Alfredo Palmieri

