

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 2020.

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 2020.

A. Performance organizzativa

Il Comune di Campofiorito ha approvato il bilancio di previsione con deliberazione n. 14 del 17/04/2020.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 04/03/2020 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019/2021 mentre il Piano delle Performance è

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 20/05/2020 relativo agli obiettivi strategici gestionali per il triennio di che trattasi.

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 2020-2022:

Obiettivi strategici
Recupero crediti
Ricerca fonti di finanziamento
Contenimento delle spese
Rispetto adempimenti discendenti da Piano triennale Anticorruzione e Trasparenza 2020/2022

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

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

“Area Affari Generali/Amministrativa”

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
CONTRATTAZIONE DECENTRATA	Acquisizione da parte dei vari responsabili dei dati necessari e predisposizione degli atti da sottoporre alla delegazione trattante per la contrattazione del CCDI e per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020, nel rispetto delle direttive che saranno fornite dalla G.M.
MIGLIORAMENTO SITO ISTITUZIONALE E ADEGUAMENTO COSTANTE ALLA NORMATIVA	Assicurare che il sito internet dell'ente rispetti le procedure richieste dalle recenti normative. Creare le condizioni per un maggiore utilizzo degli utenti della comunicazione online assicurando tempismo nella introduzione nel sito delle informazioni e la trasparenza quale principio caratterizzante l'azione dell'ente. Assicurare la costante pubblicazione degli atti amministrativi e di tutte le informazioni previste dalla legge e trasmesse dai Responsabili. Riorganizzazione dei contenuti del sito istituzionale dell'ente con particolare riferimento alla realizzazione ed inserimento della principale modulistica on line prevista e particolare attenzione ai contenuti della sezione “Amministrazione Trasparenza” in relazione alle recenti novità apportate al D.lgs. n. 33/2013 (cd. Decreto Trasparenza) dal D.lgs. n. 97/2016
IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI GESTIONE DEI PAGAMENTI ELETTRONICI (“PagoPA”)	Miglioramento del sistema di pagamento
GESTIONE EMERGENZA COVID 2019	L'obiettivo mira a sollecitare una puntuale implementazione di tutte le misure straordinarie, nazionali e regionali, finalizzate al contenimento della esiziale pandemia batteriologica ancora in atto.

“Area Economico-Finanziaria /Contabile”

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
PREDISPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	L'attività consiste nella redazione del testo regolamentare alla luce delle novelle legislative apportate al D.lgs. n. 267/2000 in particolare dal D.lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.
RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI	Porre in essere tutte le iniziative volte al rispetto dei vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2020
MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI RISCOSSIONE DI TUTTE LE ENTRATE	Miglioramento dell'efficacia e della tempestività dell'attività di riscossione delle entrate comunali, anche attraverso apposite delibere e circolari
PREDISPOSIZIONE TESTO REGOLAMENTO SUL NUOVO DIRITTO DI INTERPELLO IN MATERIA TRIBUTARIA	L'obiettivo si sostanzia nell'introdurre regole certe e chiare che fungano da presupposto per l'esercizio ottimale dei diritti dei contribuenti in relazione al diritto di interpello, nonché alle procedure di esame ed istruttoria del reclamo e della mediazione in materia di tributi locali

“Area Tecnica”

Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo
PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER INCENTIVI DI PROGETTAZIONE	L'attività consiste nella redazione del testo regolamentare alla luce delle novelle legislative apportate dall'art. 113, D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50
PREDISPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO SUGLI AFFIDAMENTI DIRETTI E PROCEDURE NEGOZiate DI CUI AL NUOVO CODICE – D.LGS 50/2016	L'attività consiste nella redazione del testo regolamentare alla luce delle novelle legislative apportate dal D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 che ha formalmente abrogato i vecchi Regolamenti sul cottimo fiduciario e sui servizi e le forniture entro determinati valori economici
GESTIONE EMERGENZA COVID 2019	L'obiettivo mira a sollecitare una puntuale implementazione di tutte le misure straordinarie, nazionali e regionali, finalizzate al contenimento della esiziale pandemia batteriologica ancora in atto
MONITORAGGIO E CONTROLLO DEGLI ENTI PARTECIPATI	Monitoraggio Enti partecipati allo scopo di una migliore valorizzazione e gestione degli stessi, o una loro eventuale dismissione e/o razionalizzazione

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

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 2020 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.

Si rileva inoltre che, tra gli obiettivi sono stati individuati obiettivi volti alla realizzazione di tutte le azioni previste dal programma integrità e trasparenza oltre che dal programma di prevenzione della corruzione.

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;

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;

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

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 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

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

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: Segretario Comunale, titolari di Posizioni Organizzative, altro personale dipendente di categoria D, C, B, A, mediante il Regolamento ed il CCDI succitati.

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, 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

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

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

Attualmente non è stata svolta alcuna 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 l'ANAC non ha emanato propria delibera circa i termini ed i criteri di analisi necessari a redigere l'Attestazione degli O.I.V. in materia di obblighi di pubblicazione.

In altre parole, l'Attestazione de quo dovrà esser fornita dall'O.I.V., solo quando l'ANAC provvedere ad emanare propria delibera che regolamenti i termini ed i modi di espletamento di tale compito.

Si rileva inoltre come in riferimento all'anno 2020, lo scrivente O.I.V. – di concerto con il Comune – hanno dato seguito agli obblighi sulla Trasparenza come definiti dalle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020.

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

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

ALFREDO PALMIERI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CAMPOFIORITO

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. con il Segretario Comunale ed eventualmente, ove ritenuto necessario, coi titolari di P.O.

Per il monitoraggio delle performance individuali, l'O.I.V. ha vagliato le schede di valutazione sia dei dipendenti, così come predisposti dai titolari delle P.O. oltre che le relazioni relative al Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di P.O.

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, 21/04/2021

L'OIV
Dott. Alfredo Palmieri
