

Comune di Nicotera (VV)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lett a) , del D.L.Lgs. n.150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione, nel prosieguo OIV, "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni.

Nella presente "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (nel prosieguo) "Relazione" l'OIV del Comune di Nicotera (VV) riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigente nell'anno 2019.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Lo scrivente OIV riporta qui di seguito gli esiti dell'analisi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato (Regolamento di disciplina della Performance, D.L.vo 150/2009 aggiornato con il D.L.vo 74/2017) e sull'adeguatezza del contenuto del documento in termini di correttezza, comprensibilità e funzionalità rispetto all'organizzazione del Comune di Nicotera (VV).

L'OIV nel quadro dei principi di trasparenza, di indipendenza ed imparzialità, ha compilato la presente relazione tenendo conto del:

- _ T.U.E.L. (D.lgs. n.267/00 e ss.mm. ed ii.);
- _ Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- _ Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative;
- _ Verbale di Deliberazione della Commissione Straordinaria n° 33 del 03/05/2018 (con i poteri della Giunta Comunale), Approvazione Piano della Performance 2018-20120;
- _ Il Piano della performance per l'anno 2018-2020 contenente il Piano esecutivo di gestione ed il Piano dettagliato degli Obiettivi (lett.a).
- _ Bilancio di Previsione 2017-2019;
- _ Nota integrativa al Bilancio di previsione 2017-2019;
- _ Piano Triennale di Prevenzione e Corruzione della Trasparenza 2019-2021, Approvato con deliberazione del commissario prefettizio (con i poteri della Giunta Comunale) n.11 del 30-01-2019.

Il Sistema risulta in linea di massima adeguato a quanto previsto dal quadro normativo vigente. In merito ai contenuti è corretto e comprensibile e tiene conto sia del livello organizzativo che di quello individuale.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Sono stati applicati i criteri fondamentali ed essenziali di definizione del Sistema di misurazione e valutazione.

In evidenza obiettivi e punteggi con i relativi indicatori, le competenze professionali e la strategicità. Si è tenuto conto nel migliore modo possibile della correlazione delle varie attività con la quantità e la qualità delle risorse disponibili.

Si consiglia affinché il sistema possa in un processo costante: produrre effetti organizzativi quali-quantitativi sempre più efficaci, valorizzare le competenze delle Risorse Umane, accrescere la cultura per risultati in un clima organizzativo sempre più solidale e collaborativo, programmare riunioni di confronto, rilevazioni periodiche e sistematiche, utili a monitorare l'andamento, le eventuali criticità, i correttivi, etc.. Il processo valutativo del 2018 si è concluso in maniera positiva

Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi dei controlli interni.

Il PEG che restituisce la sintesi più adeguata dell'integrazione e coordinamento fra i soggetti e le fasi lavorative deve sempre più essere linea guida/operativa per la valutazione del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo. Occorre che sempre più i vari sistemi coincidano e soprattutto il controllo di gestione venga svolto in concomitanza con la valutazione dei titolari della posizione organizzative al fine di assicurare razionalità ed economicità procedimentale.

Si segnala l'attenzione costante del Segretario Generale che periodicamente, nell'ambito dei "controlli interni" di tipo collaborativo, trasmette ai referenti le risultanze dei controlli di regolarità amministrativa (art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000), unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità.

Ciò al fine di ricondurre nell'alveo della regolarità amministrativa l'attività provvedimentale dell'Ente mediante l'adozione di opportune azioni correttive.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza redatto ai sensi del comma 59, dell'art. 1 della Legge 06/11/2012, n.190 e secondo le linee di indirizzo dettate dal piano Nazionale dell'Anticorruzione, di cui alla delibera ANAC 831/2016 e su indicazioni dettate dall'ANAC (delibera n. 1074 del 21 novembre 2018): descrive obiettivi di prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione ed illegalità, sviluppa contenuti e mappatura del rischio e collegamento tra i sistemi Corruzione-Trasparenza-Performance per una più efficace gestione del rischio.

In linea generale, anche in assenza di segnalazione di fatti corruttivi, occorre che il Piano di Prevenzione e Corruzione, anche in considerazione della correlazione con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente: il DUP, il PEG, il Piano della performance, organizzativa e individuale, venga considerato nell'ambito dell'azione amministrativa prioritario ed attuato da tutto il personale dell'Ente.

L'OIV si auspica la pianificazione di adeguate azioni di formazione continua del personale sia su tematiche generali che su specifiche procedure.

Coinvolgimento dei soggetti esterni.

Riguardo alla definizione degli obiettivi, alla comunicazione dei risultati, alla definizione degli standard di qualità, alla redazione del Programma della trasparenza, va sempre più "pubblicizzato" per un coinvolgimento maggiore del territorio, ai fruitori dei servizi al fine di fare proprie le esigenze, suggerimenti, etc., degli stakeholders maggiormente rilevanti.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Il processo di valutazione in essere, potrebbe generare un esito ancor più incisivo ed efficace sulla programmazione – si ripete - se venissero organizzati incontri periodici tra i Responsabili dei servizi, il Segretario Generale, l'OIV ed, in riunioni specifiche, il personale tutto al fine di favorire il confronto e la collaborazione funzionale tesa alla risoluzione delle problematiche ed alla definizione e perseguimento degli Obiettivi comuni. Si auspica anche in sede di fissazione degli Obiettivi triennali ed annuali un confronto con i decisori politici.

Si consiglia, inoltre, per un miglioramento del Sistema complessivo attività di aggiornamento continuo del personale.

Si ribadisce, inoltre, indagine periodica sul soddisfacimento dei servizi dell'Ente da parte dei stakeholders col fine di rilevarne suggerimenti utili.

Nicotera, 20/05/2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico

Dr.ssa Mariangela De Bonis
