



Unione dei Comuni di Crispiano, Massafra e Statte

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

Delibera n. 4/2012 – 23/2013 - Commissione Indipendente per la Valutazione, la
Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

Aprile 2018

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Unione redige la presente relazione con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, onde evidenziare i rischi e le opportunità del sistema presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema.

Nell'elaborato si dà conto del grado di applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT, sulla base del monitoraggio svolto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sul Piano della Performance e sul Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

La stesura della presente relazione viene redatta secondo le puntuali indicazioni della Delibera CIVIT n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013.

L'Oiv in via preliminare ha esaminato la seguente documentazione:

- Sistema di Misurazione e Valutazione ;
- D.U.P. 2017-2019 ;
- Piano della Performance per il triennio 2017-2019;
- Programma Triennale prevenzione corruzione e PTTI ;
- Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017-2019

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

E. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Circa le modalità di misurazione della performance, i monitoraggi intermedi, relativamente al ciclo della performance in senso stretto (obiettivi operativi), sono stati effettuati tramite incontri informali con i dirigenti, con una frequenza semestrale, interfacciandosi anche con il Segretario Generale.

In relazione al livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione Unionale formulati nel Piano della Performance, non vi è dubbio che i medesimi risultano essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche, alle strategie dell'amministrazione e conformi agli obiettivi di mandato;
- idonei a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- gli obiettivi strategici sono stati declinati con un orizzonte temporale, per quanto possibile, riferibile al triennio. Gli obiettivi operativi invece sono stati declinati con un orizzonte operativo di un anno.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Anche per il corrente anno, non essendoci stata alcuna modificazione strutturale organizzativa, l'assegnazione degli obiettivi sono stati conferiti con atto giuntale agli stessi dirigenti. L'attività è stata poi monitorata attraverso il P.E.G.

La valutazione dei dirigenti è stata effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione, per l'anno 2017, è stata complessivamente positiva.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'esame del processo di funzionamento del Sistema di valutazione, tenuto conto delle evidenze raccolte, riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti, (l'organo di indirizzo politico-amministrativo, la dirigenza e l'OIV) e i rapporti tra essi, consente di esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente quanto a programmazione, fasi e soggetti coinvolti. I tempi, invece rappresentano una criticità del sistema per cui anche quest'anno, come per il passato, si richiama l'amministrazione Unionale ad un maggiore rispetto della cronologia del processo così come previsto dalla normativa in vigore.

Tra i dirigenti, pur nel rispetto dell'autonomia individuale e della personale responsabilità, si riscontra una soddisfacente interazione nell'ambito della conferenza dei dirigenti con il costante coordinamento del Segretario Generale, omogeneizzando, per quanto possibile, qualità degli obiettivi e criteri di giudizio. Il rapporto dei dirigenti con l'OIV avviene, talvolta, in forma diretta e, più frequentemente, per il tramite del Segretario Generale. Anche in questo caso la tempistica risulta un fattore di criticità, pertanto si invitano i dirigenti ad un più puntuale rispetto delle scadenze relative al ciclo della performance, in particolare in relazione alla produzione dei reports.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il ciclo della Performance dell'Unione, pur essendo in parte informatizzato, non consente, allo stato attuale, ai diversi strumenti di controllo (CDG, Controllo Strategico, Contabilità finanziaria) di dialogare in maniera efficace. Questo comporta un rallentamento dei processi di reperimento dati necessari ad un'efficace attività di monitoraggio di tutto il ciclo.

E. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL

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

L'OIV esamina la raccolta dei dati a mezzo di sistemi informativi ed informatici dell'Ente, verificando per ogni tipologia di dati la disponibilità, la modalità di trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione, la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" e la eventuale trasmissione ad altri soggetti.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

L'Ente ha definito standard di qualità per i servizi offerti alla propria utenza.

Si è prefisso di meglio misurare la qualità erogata e, ove necessario, di porre gli stessi a migliore revisione.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Amministrazione ha senz'altro tratto giovamento dall'utilizzo del Sistema di misurazione e valutazione che costituisce un valido strumento per il supporto nelle scelte strategiche e operative. In particolare è da evidenziare come le priorità si siano concentrate sugli adempimenti relativi a contrastare fenomeni corruttivi e a rendere quanto più possibile trasparente l'azione amministrativa. Da qualche anno, infatti, sono stati assegnati ai Dirigenti obiettivi specifici di performance intesi a migliorare in maniera decisa tali aspetti.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.

L'OIV ha attuato il monitoraggio mediante incontri periodici presso la sede dell'Ente, e di volta in volta ha esaminato, secondo le necessità, documentazione e/o convocato personale dell'Ente.

Considerazioni conclusive di miglioramento

- a) maggiore integrazione tra ciclo della performance e gli altri sistemi di controllo (in particolare il CDG);
- b) una migliore informatizzazione dei vari sistemi di controllo e di performance in modo da consentire un dialogo in tempo reale tra le varie procedure;