



COMUNE DI PACE DEL MELA
(PROVINCIA DI MESSINA)

RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)



4 maggio 2016

Sommario

Premessa	3
A. Performance organizzativa.....	5
<i>A.1 Definizione degli obiettivi</i>	5
<i>A.2 Misurazione in corso d'anno</i>	5
<i>A.3 Valutazione finale dei risultati</i>	5
B. Performance individuale	7
<i>B.1 Assegnazione degli obiettivi</i>	7
<i>B.2 Valutazione</i>	7
<i>B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale</i>	7
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	8
D. Infrastruttura di supporto	9
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	10
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	11
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	12
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	13



Premessa

Come indicato dalla Delibera C.I.V.i.T n. 23/2013 con la presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce i vari aspetti.

La finalità è quella di evidenziarne – attraverso un costante monitoraggio - eventuali criticità e punti di forza, al fine di eventualmente interagire per supportare proposte per sviluppare e integrare il sistema.

In considerazione di tale finalità della Relazione, volta principalmente a favorire un graduale processo di miglioramento, appare opportuno premettere agli argomenti enumerati nella citata Delibera, e svolti nel corpo della Relazione, alcune considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Ente con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il cd. "ciclo della performance".

In tema di trasparenza questo O.I.V. ha già presentato alcune osservazioni in occasione dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2015, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera g), del D. Lgs. n. 150/2009. Si delineava, in tale sede, la possibilità di migliorare la capacità espositiva dei dati presenti e la loro esportabilità così come la necessità di migliorare la sezione relativa alle informazioni sull'organizzazione dell'Ente. Nel complesso, tuttavia, il processo di pubblicazione delle informazioni appare presidiato e monitorato dal Responsabile della trasparenza, rappresentando – ad ogni buon fine – che questo O.I.V. non si limita a svolgere la sola verifica annuale ma – ciclicamente, svolge delle verifiche cd. straordinaria, grazie alla preziosa collaborazione del funzionario all'uopo delegato.

In funzione di promozione del miglioramento, come ricordato in precedenza, sembra utile richiamare quanto segnalato dal Presidente dell'A.N.AC. con l'Atto di segnalazione n. 1, del 2 marzo 2016, in tema di *"revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza"*. Viene sottolineato come *"la promozione di maggiori livelli di trasparenza diviene – in linea con il novellato art 97 della Costituzione del progetto di revisione costituzionale [Disegno di legge costituzionale A.C. n.2613-D]- un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nel diritto di informare quale canone fondamentale dell'azione dei pubblici poteri. Chiarezza, comprensibilità e qualità dell'attività amministrativa divengono un significativo mezzo di contrasto al perseguimento di interessi personali e di gruppo"*. In tale ottica la trasparenza assume anche il ruolo di fondamentale strumento di lotta alla corruzione. Il Comune di Pace del Mela, come si vedrà in dettaglio più avanti, ha già posto le basi per sviluppare le sinergie offerte dal ciclo della performance alla promozione di maggiori livelli di performance prevedendo, già nel Piano 2015-2017 un obiettivo strategico in linea con quanto sopra indicato.



Proprio in tema di prevenzione della corruzione l'Ente risulta impegnato, secondo quanto riportato nel Piano triennale, nella fase di trattamento del rischio, ossia nella individuazione e valutazione delle misure esistenti e di quelle da porre in essere per mitigare diversi rischi, in funzione delle specificità dei diversi processi lavorativi.

Nel precedente esercizio, anche secondo quanto riferito dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, il Comune ha monitorato costantemente e sollecitato i Responsabili d'Area, completato la mappatura di tutte le attività di competenza, provveduto alla formazione del personale e attivato procedure di gestione a tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing).

Come in tema di trasparenza si ritiene di dover sottolineare l'integrazione con il ciclo della performance che collega gli obiettivi di performance individuale dei responsabili delle Strutture agli obiettivi previsti nel Piano di prevenzione della corruzione.

Nell'ottica del miglioramento si segnala l'interessante percorso che tende alla graduale integrazione, anche formale, dei due Piani (Piano della performance e Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità). Con tale intrapresa si riuscirà a dare univocità all'azione di pianificazione degli Enti assumendo la performance come concetto guida intorno al quale collocare le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione della corruzione nonché legandola ancor più in profondità con la missione istituzionale dell'Ente e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirla.

Da ultimo, in tema di monitoraggio e controllo delle risorse economiche, strumentali e umane necessarie a perseguire gli obiettivi istituzionali e a garantire la performance della struttura, si ribadisce, anche in questa relazione, circa la necessità che l'Ente si doti nel più breve tempo possibile di un più efficace sistema di "controllo di gestione".



A. Performance organizzativa

A.1 Definizione degli obiettivi

Per la definizione degli obiettivi inclusi nel Piano triennale della performance, il Comune ha proseguito il progressivo sviluppo degli strumenti previsti dal Sistema di misurazione e valutazione, anche se deve essere raggiunto un livello sempre più incisivo di interconnessione tra gli obiettivi dei piani triennali e gli obiettivi individuali dei Responsabili delle Aree.

Premesso quanto sopra, gli obiettivi appaiono – in linea generale - rispettare i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione, per la quasi totalità degli indicatori, di target per il triennio di riferimento e di indicatori misurabili.

Per quanto riguarda il confronto con standard o le comparazioni con altre Amministrazioni non risultano agli atti evidenze di analisi mentre sono presenti, nei documenti istruttori, taluni confronti con dati pregressi di produttività.

A.2 Misurazione in corso d'anno

Questo O.I.V. ha più volte sollecitato l'Ente ad effettuare un monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della *performance*. Ciò giustificato dal fatto che solo in questi termini i preposti organi di indirizzo politico-amministrativo sarebbero/sono in grado di poter intervenire nella proposizione di azioni o provvedimenti volti a correggere, integrare e/o mitigare.

Per ogni indicatore il responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti al 30 giugno dell'anno di riferimento. Nel caso vi sia un andamento anomalo (tanto in positivo che in negativo rispetto ad un andamento lineare) il responsabile è tenuto ad indicare (utilizzando dei codici prestabiliti) la previsione dell'impatto di tale andamento sul raggiungimento finale dell'obiettivo alla luce dei risultati semestrali. Si evidenzia come il monitoraggio sia effettuato esclusivamente con riguardo all'avanzamento, per ciascun indicatore, rispetto al target annuale: anche per l'anno 2015 non è stato possibile rinvenire dati o analisi circa il monitoraggio intermedio dei costi (in termini di risorse umane e finanziarie) connessi alle attività realizzate nel semestre.

A.3 Valutazione finale dei risultati

La fase della consuntivazione dei risultati vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi che comunicano i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità indicando, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti.



Ad ogni buon conto, questo O.I.V. ha espressamente richiesto ripetute integrazioni e chiarimenti alle relazioni annuali prodotte e – a completamento dell'attività – ha inteso interloquire in contraddittorio con tutti i Responsabili d'Area, approfondendo taluni aspetti che non venivano esplicitati in maniera compiuta negli atti prodotti.



B. Performance individuale

B.1 Assegnazione degli obiettivi

Per l'anno in corso - al momento della fase di redazione della presente relazione - non vi sono attività che documentino l'avvio dell'iter procedurale per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili da parte della G.M. per l'esercizio 2016.

B.2 Valutazione

Questo O.I.V. – considerati i tempi risultati necessari alla produzione delle relazioni e successive integrazioni da parte dei Responsabili degli obiettivi - e le complesse ed articolate fasi di verifica e contraddittori, che spesso richiedono tempi istruttori abbastanza dilatati - ha terminato, in pari data, la valutazione degli obiettivi conseguiti dai Responsabili d'Area nell'anno 2014.

I risultati della valutazione hanno fatto registrare per tutti i valutati un raggiungimento degli obiettivi che si attesta nella media ad un livello uguale o superiore al 90% del target assegnato.

B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

Non risulta alla data di redazione della presente che vi siano nuove iniziative formalizzate e documentabili relative alla elaborazione di piani di miglioramento individuali connessi al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

,



C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di pianificazione vede il diretto coinvolgimento dei vertici della Giunta Municipale.

L'Organo esecutivo dell'Ente ha continuato a svolgere un ruolo attivo nell'avvio dei processi nonché di facilitatore e di accompagnamento, e di costante supervisione di ogni fase del ciclo. I responsabili delle Aree hanno assicurato un approccio e una partecipazione proattiva al sistema.

Non sono state rinvenute tracce di un coinvolgimento esteso del personale dell'Ente.

Il Comune di Pace del Mela conta 6.372 abitanti e, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno 24 luglio 2014, il rapporto medio dipendenti/abitanti è 1/151.

Allo stato attuale, come peraltro riportato nella Deliberazione di G.M. n. 75 del 9.04.2014 (a tutt'oggi vigente) risultano vacanti 5 posti per personale a T.I. e 31 part time, su un totale di 62 posti, quindi, obiettivamente, l'Ente si trova in uno stato di sofferenza.

D. Infrastruttura di supporto

L'Ente non dispone, attualmente, di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance. Non sono, allo stato attuale, disponibili sistemi a supporto del controllo di gestione né del controllo strategico. Per quanto riguarda i sistemi contabili è presente il solo sistema di contabilità generale.

Appare opportuno segnalare, come peraltro già fatto in alter occasioni, la necessità di avviare compiutamente un più incisivo controllo di gestione.

Il controllo di gestione, infatti, è uno strumento di guida dell'azione amministrativa e di supporto all'attività gestionale dei dirigenti (o, nel caso di specie dei Responsabili d'Area) ed è al tempo stesso un valido strumento di supporto per la valutazione dei dirigenti e anche per gli adempimenti degli istituti della trasparenza e dell'anticorruzione. Per tale motivo si rinnova il suggerimento ad avviare quanto prima, delle attività straordinarie di controllo di gestione almeno per le funzioni strumentali (patrimonio, personale, evidenza pubblica) da estendere anche alle funzioni finali dell'Ente.



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

Come per lo scorso anno la compilazione delle informazioni tecniche è stata supportata dal Responsabile della trasparenza e dal Responsabile della gestione del sito web.

;



F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel corso del 2016, al fine di migliorare la qualità dei servizi, l'Ente ha in fase di predisposizione la Carta dei servizi.



G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'Ente di anno in anno prosegue con l'affinamento degli strumenti utilizzati per la definizione del Piano della performance; in tal senso, quindi, si può affermare che il Sistema fornisca informazioni utili al proprio miglioramento. Non si rilevano, invece, aggiornamenti nell'architettura del Sistema stesso.

Indubbiamente, la realizzazione di supporti informatici che consentano un allineamento con i sistemi contabili e la definizione di un sistema di controllo di gestione consentirebbero al Sistema di misurazione e valutazione della performance di avere un impatto maggiore nella gestione dell'Ente.



H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica sono state condotte su vari livelli che potremmo suddividere:

- 1- Esame delle relazioni prodotte dai Responsabili d'Area;
- 2- Contraddittorio con i Responsabili;
- 3- Esame delle integrazioni e chiarimenti richiesti.

Si è avuto riguardo, in particolare, del confronto tra il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il Piano della *performance*.

Per le valutazioni riguardo i sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità questo Organismo si è avvalso delle informazioni raccolte dal Responsabile della trasparenza

