



COMUNE DI SCIACCA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione

dell'Organismo Indipendente di Valutazione

*“Funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”*

data: Aprile 2021

Sommario

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Presentazione

L'OIV, ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, ha elaborato la presente Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Come evidenziato nella delibera CIVIT n. 4/2012, la stesura della presente Relazione risponde, altresì, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

L'attività conoscitiva e di monitoraggio, l'esercizio delle funzioni di misurazione e valutazione svolte dall'OIV sull'attività e sui servizi dell'Ente consentono di supportare – anche tramite questa relazione – in modo tempestivo ed efficace i processi di riorganizzazione che l'Ente ha avviato.

Il Ciclo della Performance per l'anno 2020 parte dalla programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma del mandato del Sindaco declinati nel **Documento Unico di Programmazione** e nel **Bilancio 2020-2022** approvati con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 e n. 69 del 14 dicembre 2020 e nel **Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.P.C.T.) 2020-2022** approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 29 gennaio 2020.

In linea con il Sistema per la Misurazione e valutazione della performance, gli obiettivi operativi, che discendono da quelli strategici, sono stati assegnati ai Dirigenti dall'Amministrazione tramite controfirma scheda obiettivi, mentre per il personale non dirigente gli obiettivi operativi sono stati assegnati in parte tramite colloquio con valutatore e in parte tramite controfirma scheda obiettivi (dati parziali).

A. Performance organizzativa

Per la fase di definizione degli obiettivi, l'OIV ha valutato come i processi posti in essere dall'amministrazione siano stati idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Per la fase della misurazione, l'OIV rileva l'assenza di monitoraggi intermedi da parte dell'Amministrazione per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi (**Allegato 1 sezione A**).

Ciò anche in conseguenza del disallineamento temporale dei diversi strumenti di programmazione, anche finanziaria, che costituisce una oggettiva difficoltà di attuazione degli indirizzi normativi generali nella concreta realtà degli EE.LL.

B. Performance individuale.

In ordine al processo della *performance* individuale l'OIV esprime una valutazione sul processo relativo seguito dall'Ente.

Per la fase di assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha valutato lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema per la Misurazione e valutazione della performance (**Allegato 1 sezione B**).

Con riferimento alla fase di valutazione, l'OIV ha analizzato:

- lo svolgimento del processo, che si presenta coerente con quanto previsto dal Regolamento/Sistema per la misurazione e valutazione della performance (adottato con delibera di Giunta Municipale n. 152 del 18 luglio 2014);
- l'adeguatezza delle modalità di comunicazione. L'OIV rileva che non è stata ancora operata la valutazione del personale non dirigente e ciò rappresenta una criticità in quanto non rispetta il cronoprogramma di cui alla delibera CiVIT 23/2013.

Ciò potrebbe evidenziare una possibile criticità del sistema di valutazione, da rivedere in relazione agli esiti dell'anno successivo.

L'OIV, evidenzia la necessità di avviare quanto prima l'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, l'OIV rileva che il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della *performance* individuale e della verifica

intermedia non è stato effettuato nei termini previsti dalla delibera CiVIT 23/2013, per indisponibilità di alcuni dati – pur ripetutamente richiesti - per cui si procede alla rilevazione sulla base dei dati in possesso.

Sotto tale profilo, l'OIV sottolinea la necessità di rafforzare la cultura del risultato nel complesso dell'organizzazione aziendale sensibilizzando trasversalmente tutti gli operatori sull'importanza del processo della performance individuale e relative schede di valutazione, affinché la stessa non sia vissuta come mero adempimento burocratico, ma come strumento di partecipazione del singolo al ciclo della performance.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV ha valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

In particolare, l'OIV, pur constatando l'incremento di una risorsa umana della STP, ritiene comunque non adeguata la composizione della Struttura Tecnica Permanente in termini, sia quantitativi di risorse umane assegnate, che in termini qualitativi, ritenendo necessarie ulteriori competenze professionali disponibili (**Allegato 1 sezione C**).

Inoltre, in riferimento alla assegnazione non esclusiva dei componenti della Struttura Tecnica Permanente dell'Ente, l'OIV evidenzia che ciò ha gravemente deprivato l'OIV della concreta e costante disponibilità del personale assegnato che, già gravato da altri incarichi di lavoro, non è stato nelle condizioni di assicurare il necessario supporto operativo all'Organismo. Tale assegnazione non esclusiva, oltre a determinare la possibilità che ciò possa creare motivo di conflitto di interesse relativamente al Ciclo della Performance, si concretizza in una attività operativa e di supporto assolutamente insufficiente, anche per l'esiguità del numero delle risorse umane assegnate. Le criticità sopra esposte si sono ulteriormente evidenziate (ed aggravate) durante i periodi di vigenza delle misure restrittive alla libera circolazione a causa del Covid-19, che determinano ancor più la necessità del supporto operativo della STP, per il necessario collegamento con le altre articolazioni operative dell'Ente.

D. Infrastruttura di supporto

L'OIV esprime la necessità di adeguare i sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *Performance* (**Allegato 1 sezione D**).

Come risulta dal suddetto allegato, il Sistema di Controllo di Gestione (di seguito CdG), non è presente per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi.

Non è stato rilevato per il 2019 l'allineamento e l'integrazione tra il Ciclo di bilancio e il Ciclo della Performance.

E. 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

Circa la valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, l'OIV ha focalizzato la propria attenzione sui seguenti aspetti:

- a. sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati;
- b. modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati;
- c. sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati;
- d. sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

La ricognizione dei sistemi informativi e informatici è stata effettuata compilando il questionario di cui all'**Allegato 1 sezione E**, al quale si fa riferimento.

Si evidenzia che la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente prevede sempre modalità di inserimento manuali, operate da diversi soggetti, non in modo automatico. Ciò comporta dilatazione dei tempi e possibile asincronia tra l'adozione dell'atto da pubblicare e la sua effettiva pubblicazione.

L'adozione del PTPCT – operata nel rispetto delle scadenze previste - e l'attività continua e costante del RPCT hanno costituito la base fondamentale del processo sviluppato dall'Ente per rendere trasparente la propria organizzazione, l'attività, e l'utilizzo delle risorse, in un'ottica che tende a superare la logica del mero adempimento degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento scaturenti dalla disciplina vigente.

L'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" è stata puntualmente implementata dei prescritti contenuti e resa più fruibile sotto il profilo della quantità e qualità delle informazioni e dei dati presenti.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Relativamente al processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'Amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati e alle modalità con cui sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami, non risulta che l'Ente abbia definito tutti i processi rilevanti indicando per ognuno di essi gli *inputs*, attività, *outputs*, *outcomes* ed indicatori e procedure di rilevazione della customer satisfaction, ma soltanto di segnalazioni di disfunzioni/disservizi da parte dell'utenza.

G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come previsto dalla Delibera CiVIT 23/2013, l'OIV esprime una valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della *performance*, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

Dalla comparazione degli obiettivi 2018 e 2019 del Piano Triennale della Performance si evidenzia che l'Ente ripropone sostanzialmente lo stesso numero di obiettivi. L'OIV ha suggerito uno snellimento del numero degli obiettivi, e nell'individuazione degli stessi, l'utilizzo di adeguati indicatori di tipo preferibilmente quantitativo, in accordo con le indicazioni dell'ANAC.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV sintetizza le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica (esame documentazione, verbali, riunioni, ecc).

Il monitoraggio dell'OIV è stato reso difficoltoso nel corso del 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Il nuovo OIV è stato nominato con Determinazione Sindacale n. 6 del 14 marzo 2019.

Non si sono ricevute consegne di attività svolte nel corso del 2019 dal precedente OIV, cessato in data 27 marzo 2018.

Il controllo è stato condotto con l'interlocuzione con il RPCPT, la STP e con l'impiego degli strumenti stabiliti dalla normativa vigente, anche in tema di trasparenza e di prevenzione della

corruzione, effettuando le relative verifiche ed attestazioni di conformità delle pubblicazioni e degli adempimenti.

L'OIV ha sollecitato anche a seguito di specifiche riunioni tenutesi con l'Amministrazione ed i dirigenti il reporting relativo agli esercizi precedenti (2018-2019) che è in corso di completamento.

L'OIV ha provveduto alla compilazione dei tre allegati alla presente relazione in conformità alla Delibera ANAC n. 23/2013.

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativi al ciclo della performance dell'anno in corso (**Allegato 2 delle Delibera ex Civit n. 23/2013**), l'OIV prende atto della nota protocollo n. 6763 del 11/02/2021, a firma del Sindaco e del Segretario, in cui si evince che il Documento Unico di Programmazione 2021/2023 è in fase di predisposizione, e che l'Amministrazione sta procedendo all'individuazione degli ambiti strategici e dei relativi obiettivi da assegnare ai dirigenti con il Piano della Performance che sarà adottato con il Piano Esecutivo di Gestione nel rispetto dall'art. 169, co. 3 bis del TUEL. Inoltre, è intendimento dell'Amministrazione adottare un piano provvisorio ove i tempi per l'approvazione dei documenti di programmazione si dovessero protrarre.

I Componenti

Dott. Agostino Montalbano

F.to

Dr.ssa Giuseppina Lume - Segretario

F.to

Il Presidente

Dott. Giuseppe Castellana

F.to