



CITTÀ DI CIVITAVECCHIA

Città Metropolitana di Roma Capitale

Organismo Indipendente di Valutazione
Prot. n. _____ del _____

RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI – CICLO 2020

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, di trasparenza e integrità, in relazione ai compiti specifici affidati all'Organismo Indipendente di Valutazione.

La relazione, redatta sulla base delle informazioni disponibili dall'Organismo Indipendente di Valutazione nominato nel mese di dicembre 2020, intende evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLGS 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, per quanto applicabili alle autonomie locali e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

L'attività dell'OIV, supportata dal personale della Segreteria Generale dell'Ente che ha assolto alle funzioni di Struttura Tecnica Permanente, è finalizzata a:

- evidenziare i punti di forza, da presidiare in modo continuo;
- chiarire i punti di debolezza sui quali intervenire;
- prevedere investimenti anche in termini crescita culturale ed organizzativa.

In ossequio a quanto disposto dal D.Lgs.97/2016 - che ha modificato il D.Lgs.33/2013 - è previsto che la Relazione venga inserita in un'apposita sezione di nuova costituzione nell'area Amministrazione trasparente denominata "Controlli e rilievi sulle amministrazioni/Atti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

L'analisi effettuata sulla base delle indicazioni della delibera CIVIT n. 23/2013 vuole dar conto del processo di adeguamento avviato dal Comune di Civitavecchia alle modifiche normative in materia di gestione del ciclo della performance, della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'innovazione tecnologica. Scopo ulteriore è quello di evidenziare i rischi e le possibilità di implementazione al fine di presentare proposte per svilupparlo ed integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi Triennali di Prevenzione della Corruzione.

Nello specifico, per una valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, in particolare, per esprimere una valutazione tecnico

metodologica sullo sviluppo di detta funzione all'interno del ciclo della performance dell'Ente, è necessario far riferimento:

- al Bilancio di previsione annuale e pluriennale, al Documento Unico di Programmazione e al Piano Esecutivo di Gestione, per ciò che riguarda l'attività tipicamente di programmazione;
- ai Report periodici sullo stato di attuazione degli obiettivi del PEG per ciò che riguarda l'attività tipicamente di monitoraggio;
- al Report consuntivo, alle Schede di valutazione dei Direttori, alle schede di valutazione dei Dirigenti, e alle schede di valutazione del personale non Dirigente;
- al vigente CCI per personale dirigente e i successivi contratti che ne hanno sancito l'ultrattività, al vigente CCI del personale non dirigente e successivi accordi integrativi per l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- al Rendiconto sulla gestione, alla relazione al Consiglio sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, nonché del Referto conclusivo alla Corte dei Conti, previsto dall'art 198 bis del D.lgs. 267/2000, per ciò che riguarda l'attività più tipicamente di rendicontazione sia essa rivolta agli organi di vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel DLGS 150/2009 e ss.,m.ii. è stato recepito dall'Ente in apposito regolamento approvato con delibera GC 73/2013 ed è attualmente in corso di revisione.

Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione della performance organizzativa meritano preliminarmente di essere analizzati i profili evidenziati dalla deliberazione CIVIT-ANAC 4/2012 e quindi si rileva quanto segue:

- 1) definizione degli obiettivi: gli obiettivi della gestione si possono ritenere adeguatamente definiti mediante il ricorso ad appositi indicatori;
- 2) indicatori di outcome: gli obiettivi individuati sono verificati mediante indicatori che in casi limitati fanno riferimento all'outcome, essendo in larga parte di natura temporale; occorrerebbe di conseguenza provvedere al relativo sviluppo.

La performance organizzativa, così come anche previsto dal regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, è determinata, monitorata e presidiata mediante utilizzo degli strumenti tipici di controllo di gestione a partire dagli obiettivi definiti nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione.

Complessivamente, è possibile affermare una congrua coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del DLGS 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance. Si rilevano margini di miglioramento in relazione alla frequenza della rilevazione, nel corso di ciascun ciclo di performance, nonché al processo di acquisizione/elaborazione delle informazioni, attraverso l'utilizzo di sistemi informatici utilizzati allo scopo.

Ulteriori margini di miglioramento si segnalano anche in relazione ai seguenti aspetti:

- gli obiettivi operativi inseriti nel PEG potrebbero essere maggiormente collegati al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi dell'Ente;
- gli obiettivi talvolta non risultano sfidanti, ma connessi allo svolgimento delle attività ordinarie;
- non è presente la valutazione partecipativa, la misurazione della soddisfazione degli utenti esterni/interni non è del tutto soddisfacente e talvolta sbilanciata verso gli utenti interni;
- non sono presentati eventuali indicatori di benchmarking di analoghe pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali;

Inoltre, si ritiene opportuno affinare la descrizione e la formulazione degli indicatori per gli obiettivi verificati e, laddove possibile, usare come riferimento i risultati ottenuti nell'anno precedente, in modo da implementare un processo di miglioramento continuo e incrementale.

Performance individuale

In tale sezione ci si sofferma sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno del ciclo della performance.

In particolare, devono essere valutati i seguenti aspetti:

- la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target;
- la modalità di misurazione della performance individuale;
- l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.

Nel sistema attualmente implementato sussiste un sufficiente collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, tenendo soprattutto conto della circostanza che gli obiettivi individuali dei dirigenti corrispondono essenzialmente agli obiettivi organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è diversamente strutturato per il personale dirigenziale e per il personale del comparto, attraverso l'applicazione differenziata dei fattori e degli elementi presi in considerazione per la misurazione.

Per quanto sopra esposto dovrebbe essere implementato il sistema nel corso dell'anno, così come dovrebbe essere meglio strutturato il processo di raccolta dei dati.

Le modalità della comunicazione della valutazione finale al valutato sono opportunamente differenziate tra dirigenti e personale non dirigenziale.

Infrastruttura a supporto

L'Amministrazione dispone di un'infrastruttura informatica, gestita dai Servizi Finanziari ma posta a supporto di tutto il ciclo economico-finanziario, così come sopra richiamato, denominato CFA fornito dalla società ADS Informatica del gruppo Finmatica, che consente l'inserimento in una banca dati di tutte le informazioni necessarie alla creazione del Bilancio e relativi documenti allegati.

Il PEG, approvato successivamente all'adozione del Bilancio, viene predisposto per la parte contabile dai Servizi Finanziari con l'ausilio del supporto informatico suddetto, mentre per la parte relativa alla Performance, dall'ufficio Controlli Interni incardinato nel Segretariato Generale, con l'inserimento delle notizie relative a: obiettivi, attività, indicatori, personale.

Gli obiettivi inseriti nel PEG scaturiscono da un'attività di indirizzo, coordinamento e confronto tra l'Organo politico, in particolare gli Assessori che definiscono gli obiettivi strategici ed operativi da perseguire, i Dirigenti assegnatari di tali obiettivi ed il Segretario Generale quale coordinatore di tale attività e responsabile della gestione della Performance.

Conclude il ciclo, la pesatura degli stessi operata dall'OIV, sulla base del grado di strategicità della relativa attività.

Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale (dirigenti e personale non dirigente), prevede una suddivisione tra obiettivi del personale non dirigente e obiettivi della

dirigenza, in quanto la realizzazione degli obiettivi dirigenziali passa attraverso il concorso e l'operato del personale afferente a ciascuna unità organizzativa.

Nella realtà del Comune di Civitavecchia tale aspetto risulta armonizzato, in quanto per ogni obiettivo del PEG è indicato il personale del servizio che provvede alla sua realizzazione e su cui verrà valutato ai fini della produttività collettiva, ed è evidenziato se lo stesso obiettivo ricade o meno nella valutazione del Dirigente di riferimento.

Manca, a livello infrastrutturale, il collegamento informatico tra i risultati di performance organizzativa così raccolti ed il loro utilizzo in termini di composizione delle schede di valutazione individuale, in quanto non sono utilizzati programmi informatici per tale finalità. L'Ufficio di competenza riporta quindi manualmente il risultato del grado di realizzazione dell'obiettivo definito nel PEG nelle schede di valutazione individuali.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

In vista del rilascio della relazione sulla performance, l'OIV ha proceduto ad un riscontro su base campionaria degli elementi e delle informazioni che compongono la relazione, avuto particolare riguardo ai parametri che consentono la determinazione del livello di conseguimento dei target attesi e dei relativi obiettivi. In particolare, si è proceduto all'individuazione degli elementi da verificare ed al riscontro con i report inviati.

Trasparenza e integrità

Riguardo all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV ha effettuato il riscontro tra gli oneri di pubblicazione vigenti e l'effettiva presenza della relativa documentazione sul sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente.

In tale occasione non ha rilevato criticità nella gestione della sezione "Amministrazione trasparente" che sulla base delle verifiche a campione condotte, risulta aggiornata.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile conclusivamente richiamare e specificare gli ambiti del sistema di misurazione che meritano uno sviluppo ed un'implementazione e che possono essere individuati come segue:

- definizione degli indicatori, mediante la crescente attenzione all'outcome e l'individuazione di parametri maggiormente coerenti con i risultati attesi di cui misurare il livello di conseguimento
- sistema informatico/informativo, mediante lo sviluppo di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo di gestione;
- predisposizione di soluzioni organizzative rispetto alla pianificazione e controllo strategico ed al controllo di gestione che impongono uno sviluppo in prospettiva per una piena integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, l'OIV ha evidenziato alcuni aspetti suscettibili di miglioramento che si potranno ottenere con alcune azioni mirate e condivise che verranno evidenziati nei prossimi cicli della performance, pur riconoscendo che nel corso dell'ultimo anno si sono già evidenziati alcuni avanzamenti e miglioramenti. La stessa delibera CIVIT n.89/2010, del resto, individua le diverse "Fasi di maturità dei Sistemi di misurazione" proponendo un percorso di miglioramento per il loro sviluppo, utilizzo e revisione al

fine di contribuire alla strutturazione di Sistemi di misurazione più “robusti”, ma soprattutto favorire la trasparenza, l’accountability e la qualità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

L’OIV invita l’Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all’implementazione del Piano della Performance (ora Piano Integrato) corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull’effettivo grado di conseguimento dei risultati; prevedendo incontri successivi alla definizione e approvazione del Piano della performance sia con gli attori interni che con gli stakeholders esterni all’ente; prevedendo nella relazione sulla performance un maggior grado di dettaglio alla rendicontazione degli obiettivi individuali della dirigenza dell’Ente e dei commenti nella relazione sulla performance - nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi - che spieghi in poche righe tali gap (sia in positivo che in negativo).

Allegati

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente (ex delibera n.23/2013 A.N.AC.).

L’OIV