

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE – OIV
dott. Enrico Balossi – Componente esterno
dott.ssa Debora Donati – Segretario Comunale del Comune di
Cividale del Friuli
dott. Paolo De Sabbata – Segretario Comunale del Comune di Prepotto

RELAZIONE OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA SULLA PRESTAZIONE ANNO 2022

PREMESSA

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 16.03.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (nel proseguo PEG) per l'anno 2022, contenente al suo interno il Piano della Prestazione 2022, così come previsto dall'art. 6 della L.R. n. 16/2010, come sostituito dalla L.R. 18/2016, che ha recepito quanto disposto a livello nazionale con la Legge delega n. 15/2009 e il D.Lgs n. 150/2009.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 26.01.2022 sono stati nominati i sottoscritti quale Organismo Indipendente di Valutazione ex art.6 della L.R. 16/2010 ss.mm.ii. per il triennio 2022 – 2024;

In data 11.11.2021 è stata sottoscritta la convenzione per la gestione in forma associata dell'Organismo Indipendente di Valutazione tra i Comuni di Remanzacco, Cividale del Friuli, e Prepotto;

Ai sensi della sopra citata convenzione l'Organismo Indipendente di Valutazione è un organo collegiale formato da 3 componenti di cui 2 Segretari comunali, scelti fra quelli in servizio presso i Comuni che aderiscono alla convenzione, e un componente esterno, e che i Segretari comunali non possono essere membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione che opera presso l'ente in cui prestano servizio;

Ai sensi della normativa sopra descritta le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale della regione Friuli Venezia Giulia adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nel dettaglio, viene introdotto il ciclo della performance, finalizzando espressamente la misurazione e la valutazione della performance dell'ente pubblico al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché

alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, in un quadro di trasparenza dei risultati stessi e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il decreto introduce due documenti:

- ❖ in chiave programmatoria, il piano della performance, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
- ❖ in fase di rendicontazione, la relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

I vari passaggi di formazione del Piano e della Relazione della prestazione che possono essere così riassunti:

- 1) Definizione degli obiettivi strategici;
- 2) Programmazione;
- 3) Monitoraggio;
- 4) Valutazione
- 5) Rendicontazione

Quindi, per il conseguimento di tali finalità le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:

- a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;
- b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

Nel dettaglio, l'Organismo Indipendente di Valutazione:

- 1) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- 2) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale;
- 3) valida la relazione sulla prestazione di cui al comma 2, lettera b); la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'ente e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;

- 4) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- 5) propone all'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti, la valutazione annuale dei dirigenti a seconda dei rispettivi ordinamenti, e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato;
- 6) e' responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
- 7) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Remanzacco dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e dell'ANAC/CiVIT.

PIANO DELLA PRESTAZIONE

Il Piano delle prestazioni è un documento programmatico da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, il cui raggiungimento è misurato da appositi indicatori.

Analizzando le fasi del ciclo delle prestazioni, così come indicate dall'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, emerge che gli strumenti attualmente in uso agli EE.LL rispondono formalmente a molte delle richieste della riforma.

In particolare i documenti di programmazione e pianificazione richiamati dal Titolo II del TUEL (su tutti il Documento Unico di Programmazione e il PEG) formalmente assolvono la funzione indicata dal Decreto Lgs. n. 150/2009 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Il Comune di Remanzacco ha approvato il proprio Piano delle Performance coincidente con il Piano Esecutivo di Gestione, esplicitando, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi e gli indicatori di misurazione degli stessi ed i risultati attesi.

Il PEG è il principale strumento di programmazione operativa e pertanto l'attività di programmazione e controllo ha ad esso fatto riferimento. Inoltre sia il D.Lgs. n. 150/2009 che la stessa L. R. 18/2016 prevedono che il sistema di misurazione e di valutazione deve individuare, tra l'altro, le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Per gli obiettivi strategici, raggruppati per aree in relazione ai programmi dell'Amministrazione, sono stati individuati appositi indicatori per la misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili delle attività volte alla loro realizzazione.

Le attività di programmazione e quella di controllo, con conseguente valutazione, sono tra loro complementari. La presenza di obiettivi prefissati e predeterminati è condizione imprescindibile per l'attività di controllo dei risultati.

Gli obiettivi strategici e operativi devono essere definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente, e devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

L'OIV ha verificato che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Le soluzioni proposte rispondono a criteri di praticabilità e sostenibilità economico-finanziaria e sono state elaborate sulla base di un confronto tra l'organo di indirizzo politico-amministrativo e le figure apicali.

RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Per quanto riguarda esclusivamente principi e modalità di redazione, la Relazione prende spunto, per quanto possibile, dalle indicazioni espresse dalla CIVIT con la delibera n. 5 del 07/03/2013 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto", che pur non trovano applicazione immediata per gli enti locali.

La Relazione pertanto è strettamente connessa alla fase di valutazione. Come si può facilmente constatare, la valutazione rappresenta una fase essenziale del processo, e la realizzazione di un sistema di valutazione della gestione delle risorse umane riveste una importanza strategica nel Comune di Remanzacco.

Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini – utenti.

La stretta connessione tra valutazione e PEG impone alcuni principi a cui attenersi:

- a) Il sistema di valutazione deve essere equo e trasparente per far sapere ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi;
- b) Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni

dei valutatori; deve essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici;

- c) La valutazione deve significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura della professionalità e delle competenze previste nell'Ente e una relazione con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo;
- d) La valutazione deve avere ad oggetto le prestazioni e i risultati, non le caratteristiche delle persone.

Una volta definiti gli obiettivi, si passa alla valutazione della performance. Essa è intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, individui) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Tale attività si colloca nel più ampio ambito del ciclo di gestione delle performance dopo la fase della pianificazione degli obiettivi e del monitoraggio e prima della rendicontazione agli organi di indirizzo e della comunicazione pubblica.

I metodi e i sistemi adottati le misurazioni sono quanto mai necessari per il miglioramento dei servizi e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

Si ricorda che l'Organismo Indipendente di valutazione garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. Altresì propone alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato, qualora prevista.

E' inoltre responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione e promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

Si ricorda infine che la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

SISTEMI DI ACCESSIBILITA'

L'ultima attività, una volta conclusa la valutazione, consiste nella rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, e agli stakeholders in generale.

La rendicontazione si deve ispirare al principio di trasparenza da intendersi come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e degli indicatori relativi agli andamenti gestionali nonché all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

In quest'ottica, è opportuno che venga costantemente aggiornata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente, al fine di darne la più ampia visibilità, tutta la documentazione da pubblicarsi, come, ad esempio, Bilancio di previsione, Rendiconto della gestione, curricula degli amministratori, del Segretario e dei Responsabili di Posizione Organizzativa, Piano delle Performance e Relazione sulla Prestazione.

SISTEMA DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione, tra le altre sue funzioni, sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. a) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14 comma 4 lett. g) dello stesso decreto, già avvenuta per il Comune di Remanzacco, da ultimo, in occasione dell'attestazione sul sito istituzionale con riferimento ai dati pubblicati in data 30 giugno 2022.

Relativamente al sistema dei controlli, preliminarmente si prende atto che lo stesso viene attuato nel pieno rispetto della distinzione di funzioni tra organi di indirizzo politico e organi gestionali

Nella fase di formazione delle proposte di deliberazione i Responsabili di Servizio rilasciano il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Qualora la proposta di deliberazione comporti riflessi diretti indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'ente, il Responsabile del Servizio Finanziario esprime il proprio parere ai sensi del sopra citato art. 49.

Negli atti aventi natura gestionale (c.d. determinazioni), invece, il Responsabile attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e, pertanto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dello stesso ai sensi di quanto disposto dall'art. 147 bis con la sottoscrizione dell'atto. Il Responsabile del Servizio

Finanziario, qualora la determinazione comporti impegno di spesa, esercita il controllo di regolarità contabile apponendo il visto di regolarità contabile ai sensi del combinato disposto dell'art. 147 bis e dell'art. 183 comma 7, così attestando la regolarità finanziaria e la compatibilità con gli stanziamenti di bilancio. La regolarità contabile attesta anche la compatibilità della spesa con il rispetto delle regole e dei vincoli di finanza pubblica.

Il controllo sugli equilibri finanziari viene svolto quotidianamente dal responsabile del Servizio Finanziario, come sopra evidenziato; inoltre il Responsabile dirige e coordina il controllo in sede di approvazione del Bilancio di Previsione e del Conto Consuntivo, variazione di bilancio e/o in sede di verifica della salvaguardia degli equilibri, da effettuarsi obbligatoriamente da parte del Consiglio Comunale annualmente entro il 31 luglio, ai sensi dell'art. 193 comma 2 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, monitorando il permanere degli equilibri. In queste attività viene supportato dall'Organo di Revisione Economico Finanziaria, mediante rilascio delle relazioni e/o pareri di competenza.

Relativamente ai controlli interni di regolarità amministrativa, vengono effettuati dal Segretario Comunale.

CONCLUSIONI

Necessaria premessa a chiusura della presente relazione consiste nell'evidenziare la principale criticità riscontrata, peraltro di natura esogena e sovraordinata all'Ente, derivante dalla carenza di risorse umane e/o finanziarie e dalla conseguente difficoltà di applicare ad un ente di piccole dimensioni un complesso di disposizioni normative concepito e strutturato per organizzazioni di dimensioni molto più grandi, a fronte, inoltre, di una situazione normativa spesso incerta e caratterizzata da una crescente complicazione burocratica e dal moltiplicarsi degli adempimenti.

A conclusione del monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. a) del D. Lgs. n.150/2009, gli scriventi elaborano la presente relazione annuale esprimendo complessivamente un giudizio positivo sul sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni adottato al Comune di Remanzacco.

Tutto ciò premesso, i sottoscritti, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione

INVITANO

l'Amministrazione Comunale, ai sensi della normativa regionale richiamata in premessa, all'adozione della Relazione della Performance per l'esercizio 2022, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

RICORDANO

che la Relazione della Performance ovvero la sua proposta viene trasmessa ai sottoscritti, che dovranno provvedere alla sua validazione;
che la validazione positiva è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione – Componente esterno

dott. Enrico Balossi

*(documento sottoscritto digitalmente
ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e s.m.i.)*

L'Organismo Indipendente di Valutazione

dott. Paolo De Sabbata

*(documento sottoscritto digitalmente
ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e s.m.i.)*

Remanzacco, 11.05.2023