



Città di Massafra

**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

OLIV 22 dicembre 2023

INDICE

1. PREMESSA
- 2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- 2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- 2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE
- 2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)
- 2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
- 3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI
- 4 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
- 5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ
- 6 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
- 7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OLIV
- 8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Premessa

L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione (OLIV) del Comune di Massafra 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, sul Piano triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e sul Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

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

L' Oliv del Comune di Massafra in via preliminare ha esaminato la seguente documentazione:

- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione unico del personale dirigente e di tutti i dipendenti dell'Ente (documento regolarmente pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente dell'Ente);
- D.U.P. 2022-2024 approvato con delibera di C.C. n. 7 dell'08/04/2022;
- Piano della Performance provvisorio 2022-2024 approvato con delibera di G.C. n. 28 del 27/01/2022;
- Piano esecutivo di gestione 2022-2024, contenente anche il Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2022-2024, approvato con delibera di G.C. n. 135 del 19/05/2022;
- PTCT 2022 - 2024 approvato con delibera di G.C. n. 112 del 28/04/2022;
- Il D.Lgs. 150/09 così come modificato dal D. Lgs 74/2017.

Il Comune di Massafra ha adottato il SMVP in seguito alla partecipazione al progetto "Riformattiva" proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ha preso avvio nel luglio 2019, che aveva quale scopo principale il miglioramento del ciclo della

Performance, la rivisitazione del sistema delle regole e di conseguenza del SMVP dell'Ente in modo da renderlo più organico rispetto alla vecchia formulazione.

Questo Oliv ha preso atto dei principi che hanno ispirato la formulazione del SMVP.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance di seguito "Sistema o SMVP", che ha per oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale di tutto il personale (Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale non dirigente), unificando i due sistemi vigenti fino all'annualità 2019, la cui approvazione iniziale risale al 2012.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

In ordine all'applicazione dei criteri minimi di definizione del sistema di misurazione e valutazione come enunciati nella delibera CIVIT n. 89/2010 e alla rispondenza degli stessi con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009 si osserva:

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

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche, alle strategie dell'amministrazione e conformi agli obiettivi di mandato;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- idonei a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in quanto organici ai fondamentali documenti programmatici comunali (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio Pluriennale, Bilancio di Previsione annuale e PEG).

Gli obiettivi strategici sono stati declinati con un orizzonte temporale, per quanto possibile, riferibile al triennio anche se risultano, in diversi casi, troppo "schiacciati" sugli obiettivi di breve periodo. Gli obiettivi operativi invece sono stati declinati con un orizzonte operativo di un anno.

Al fine di assicurare raccordo e integrazione tra Ciclo della Performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, le attività di Pianificazione strategica confluiscono all'interno del Piano triennale della Performance, mentre quelle di programmazione annuale e del PEG nelle schede di programmazione annuali determinando la produzione del cruscotto di indicatori annuali, anch'esso confluyente nel PdP. Infine, l'attività di monitoraggio in itinere si realizza attraverso la produzione di report periodici a livello di Controllo Strategico, Controllo di Gestione e reports schede obiettivi operativi annuali. Il ciclo termina con la redazione del bilancio consuntivo e con la redazione della Relazione sulla Performance che danno contezza dei risultati raggiunti.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della performance, ai fini della propria efficacia, richiede di essere articolato in fasi (attività da svolgere) e organizzato secondo una tempistica definita, con una chiara enunciazione delle modalità e dei soggetti coinvolti. Il SMVP del Comune di Massafra descrive tale processo in maniera dettagliata, distinguendo opportunamente tra performance organizzativa e individuale.

La misurazione della performance organizzativa (VE) è valutata in base:

- a) al raggiungimento degli obiettivi organizzativi da parte dell'Ente per il 40% (OE) calcolata come somma del raggiungimento degli obiettivi comuni con l'attribuzione di un peso del 60% e della valutazione dei progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 23 c.3 del d.lgs. n. 75/2017 e art. 67 c.5 lett. b) CCNL 21.05.2018 per il 40%;
- b) al raggiungimento degli obiettivi organizzativi da parte delle Ripartizioni per il 50% (OR), ottenuta dalla media aritmetica dei risultati di performance organizzativa raggiunti dalle singole Ripartizioni;
- c) alla valutazione degli stakeholders per il 10% (VS), determinata in base ai reports della qualità dei servizi e dei questionari per i servizi interni nella seguente proporzione: utenti esterni 70%, utenti interni 30%.

Il tutto riassunto dalla seguente formula:

$$VE = OE (40\%) + OR (50\%) + VS (10\%).$$

Pertanto si ritiene che gli indicatori utilizzati nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione siano conformi alla normativa in vigore e consentano all'Ente di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e monitorare il livello delle performance conseguite.

A tal proposito questo Organismo rammenta che la nuova formulazione dell'art. 14 del novellato D.Lgs. 150/2009 esige che gli OIV esercitino i propri compiti e, in particolare, procedano alla validazione della Relazione sulla performance, *"...tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti..."*.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La misurazione della performance individuale ha per scopo primario quello di evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione (premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente), oltre che di rendere chiare le aspettative in termini di risultati facendo sì che i comportamenti vengano finalizzati anche allo sviluppo delle proprie capacità professionali e manageriali.

Per raggiungere tale scopo il SMVP del Comune di Massafra è articolato in una molteplicità di fattori valutativi, differenziati in base ai vari livelli organizzativi, che si possono riassumere in una dimensione quantitativa (indicatori correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target) e in una qualitativa (aspetti comportamentali/relazionali e di competenze).

In relazione agli indicatori si evidenzia che gli stessi anche se declinati sufficientemente potrebbero essere senz'altro più efficaci qualora si procedesse ad implementare un sistema informatizzato di contabilità analitica. Per quanto concerne una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017, ossia la cosiddetta valutazione negativa (per i dirigenti), nella tabella a pag. 25 par. 4.2.2 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è riportato il livello (fascia V) al di sotto del quale la valutazione viene considerata negativa.

In pratica l'Amministrazione partendo dalla "mission" formula gli obiettivi strategici di lungo periodo (3-5 anni) da cui derivano gli obiettivi operativi di breve respiro (annuali) che costituiscono i "gradini" che consentono il raggiungimento del risultato finale. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti siano coinvolti. Per i dirigenti gli obiettivi assegnati sono di solito almeno tre. Ogni obiettivo reca una sintetica, ma inequivocabile descrizione ed è affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato.

Al termine dell'anno, il dirigente elabora i report circa gli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Per cui la valutazione - secondo la metodologia adottata - ha un anello di collegamento con la performance organizzativa, consistente nell' "*apporto personale al rag-*

giungimento degli obiettivi” e sfuma, poi, in una valutazione individuale, basata su requisiti di flessibilità e disponibilità al cambiamento, maturazione professionale, miglioramento nell'erogazione del servizio e capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza. Ciascuno di tali requisiti ha un peso diverso giusto quanto previsto nel regolamento di riferimento.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione della performance si basa fundamentalmente sulla valutazione di due componenti dell'attività lavorativa:

1. la valutazione del risultato (VR), collegata al grado di raggiungimento di obiettivi;
2. la valutazione delle competenze e dei comportamenti che contraddistinguono la vita lavorativa di ciascun valutato (VA)

Nella valutazione della performance individuale complessiva (PC) viene attribuito un peso diverso alle succitate componenti della valutazione a seconda del livello di inquadramento e responsabilità di ciascun valutato. Pertanto, più elevato è il livello di inquadramento maggiore sarà l'impatto che il valutato potrà avere sul raggiungimento dei risultati. Scendendo verso i livelli più bassi maggior peso sarà attribuito ai comportamenti lavorativi del singolo.

La valutazione della performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti è stata leggermente modificata nel 2021 con l'aggiunta della valutazione di n. 3 servizi ordinari (VSE). Tale valutazione effettuata dall'Oliv si basa su:

1. Valutazione della performance di risultato (VR):
 - risultati legati agli obiettivi annuali assegnati all'articolazione interna di diretta responsabilità e dagli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza (VOB) peso 80% più la valutazione dei servizi (VSE) peso 20%, la somma delle due componenti per i rispettivi pesi percentuali determina la valutazione della performance organizzativa della ripartizione e del S.G. (VO) per il 70% (con riferimento al Segretario Generale per l'assenza della componente VSE la Valutazione di risultato (VR) coincide con gli obiettivi annuali assegnati (VOB);

- risultati relativi ad eventuali altri obiettivi individuali assegnati (VI), per il 20%;
- risultati legati agli obiettivi annuali dell'ente nel suo complesso (VE) per il 10%;

2. Valutazione delle competenze e dei comportamenti (VA) per il 30%.

Come riassunto dalla seguente formula:

$$PC = (VR \times 70\% = VO70\% + VI 20\% + VE 10\%) + (VA \times 30\%)$$

Dove:

- PC è il valore numerico della Performance complessiva annuale;
- VR è la Valutazione della performance di risultato da intendersi come sommatoria dei punteggi relativi a VO + VI + VE;
- VA è la valutazione delle competenze e dei comportamenti.

Anche la valutazione della performance delle posizioni organizzative è effettuata dall'Oliv come riassunto dalla formula:

$$PC = (VR \times 60\% = VO70\% + VI 20\% + VE 10\%) + (VA \times 40\%).$$

La valutazione della performance individuale del personale non dirigente viene effettuata, al termine dell'esercizio annuale, da parte di ciascun dirigente relativamente ai soli comportamenti e competenze.

Infatti a partire dal periodo 2020 si è ritenuto, in linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, art. 9, comma 2, che la misurazione/valutazione della prestazione individuale del personale non dirigenziale vada collegata a:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi della Ripartizione di appartenenza, in considerazione del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- b) qualità del contributo assicurato alla performance della Ripartizione di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Come riassunto dalla seguente formula:

$$PC \text{ cat. D} = (VR \times 55\% = VO70\% + VE 30\%) + (VA \times 45\%)$$

$$PC \text{ cat. C} = (VR \times 50\% = VO70\% + VE 30\%) + (VA \times 50\%)$$

$$PC \text{ cat. B} = (VR \times 40\% = VO70\% + VE 30\%) + (VA \times 60\%)$$

Dove:

- PC è il valore numerico della Performance complessiva annuale;
- VR è la Valutazione della performance di risultato da intendersi come sommatoria dei punteggi relativi a VO + VE;
- VA è la valutazione delle competenze e dei comportamenti.

Appare evidente che questo criterio valutativo, misurando le performance attraverso il risultato dell'unità organizzativa cui la risorsa appartiene, non può cogliere per intero eventuali differenze di performance tra i singoli dipendenti. Allo stesso tempo, però, costituisce un elemento di condivisione degli obiettivi assegnati alla Ripartizione e di potenziale responsabilizzazione tra le diverse componenti della stessa, senza trascurare l'aspetto determinante della misurabilità oggettiva di obiettivi e performance che tale componente comporta. Deve nel contempo evidenziarsi come l'apporto dei dipendenti è misurato inoltre nell'ambito della realizzazione dei progetti di miglioramento dei servizi e nello svolgimento delle attività di realizzazione degli obiettivi comuni, che sono oggetto di valutazione nella performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso.

Infine il SMVP prevede dei particolari criteri di valutazione in caso di incarico "ad Interim" per vacanza del posto.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

L'attività programmatoria dell'Ente in relazione agli obiettivi da perseguire, da cui si sviluppa l'intero ciclo della performance, si articola a scalare nel DUP e nel Bilancio di Previsione, nel PTPCT, nel PEG e nel PdP. Il procedimento di definizione ed assegnazione degli obiettivi avviene secondo una logica c.d. "a cascata" e con sistema partecipato dei vertici politici ed amministrativi, ed il coinvolgimento, a valle, dei dipendenti dell'Ente.

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, il personale, l'OLIV) 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. Invece, si ritiene di ribadire i rilievi circa il rispetto delle scadenze imposte dal ciclo della Performance. Infatti i tempi rappresentano una criticità del sistema per cui si richiama-

no tutti gli attori del ciclo della performance 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'OLIV 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.

2.4 Infrastruttura di supporto

La struttura tecnica permanente è costituita dal solo dirigente della 2^a ripartizione ed è sicuramente adeguata per quel che concerne le competenze professionali, mentre dovrebbe essere implementata dal punto di vista delle unità a disposizione.

Il ciclo della Performance del Comune di Massafra, 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 una ripetizione di alcuni processi e la difficoltà di reperire in tempi ristretti i dati necessari ad un'efficace attività di monitoraggio di tutto il ciclo. In particolare non è stato ancora implementato un efficiente sistema di contabilità analitica. Tali misure sono state già richieste in passato anche se ad oggi non hanno trovato riscontro.

3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

In ordine all'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria si osserva che a partire dall'annualità 2015 è stata avviata l'attività di Controllo Strategico, come previsto dalla normativa, utile a meglio comprendere il grado di realizzazione degli obiettivi di medio-lungo periodo. Il Controllo di Gestione è stato oggetto di una prima revisione già nel 2015 con la effettiva costituzione e operatività dell'Ufficio del Controllo di Gestione e di una rivisitazione

degli indicatori concordata con i dirigenti del Comune e con il Segretario Generale in una serie di incontri con i componenti dell'Oliv uscente. A partire dal periodo 2021 è operativa la nuova formulazione del CDG che si è resa necessaria per superare le criticità manifestatesi nel passato ed in particolare lo scarso collegamento tra CDG e ciclo della Performance.

A tal fine è utile sottolineare che il Comune si è dotato di un sistema di controllo di gestione che permette un'estrapolazione in tempo reale delle informazioni. I report comprensivi dei dati, per ciascun singolo servizio oggetto di controllo, sono elaborati quadrimestralmente. L'utilizzo dell'applicativo risulta discreto. Sarebbe opportuno che anche l'OLIV, opportunamente formato, potesse accedere all'applicativo, in modo da consentire un monitoraggio/interlocazione in tempo reale al fine di ottimizzare il controllo suddetto.

4. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Con l'approvazione del P.T.P.C.T. 2022-2024, l'Ente ha individuato in apposito specifico Allegato 1 "Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione", i soggetti responsabili, detentori e addetti alla pubblicazione dei dati. Su di essi sono responsabili e vigilano, giusto PTPCT i Dirigenti dell'Ente.

Questo OLIV, come da Delibera ANAC n. 201 del 13.04.2022 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.05.2022, ha proceduto all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati al 31.05.2022 e alla pubblicazione della stessa sul sito Amministrazione Trasparente dell'Ente nella sezione Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

5. Definizione e gestione di *standard* di qualità

L'OLIV ha potuto constatare che le indagini sulla qualità dei servizi, così come percepita dall'utenza interna ed esterna sono state inserite in maniera organica nel nuovo SMVP così come richiesto anche da questo Organismo.

Si raccomanda di proseguire verso una maggiore applicazione di questi strumenti anche attraverso la partecipazione a reti esterne di **benchmarking**, siano essi riferenti a comuni limitrofi, che ad esperienze già consolidate nel tempo e nello spazio

quali, a mero titolo esemplificativo, Il Benchmarking Q-Club. In sostanza tale ricerca costituisce il punto di partenza per la definizione di un sistema di standard di qualità da cui l'Ente potrebbe trarre indubbi benefici.

6. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

In ordine alla valutazione dell'efficacia del Sistema quale strumento di indirizzo dei comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché la sua rilevanza ai fini delle decisioni di carattere strategico e/o operativo tesa a migliorare la performance organizzativa ed individuale e di riflesso la gestione dell'Ente si ritiene che tale Sistema ha senz'altro prodotto degli effetti positivi in relazione alla consapevolezza e all'effetto delle misure poste in essere dall'Amministrazione, per cui il progressivo affinarsi e integrarsi dei controlli ha senz'altro generato modifiche e integrazione di obiettivi strategici e operativi che sono stati modificati o accantonati nel corso dei vari periodi. In continuità con i precedenti esercizi sono stati mantenuti obiettivi a lungo e breve termine riguardanti la progressiva attuazione della normativa sulla trasparenza e la lotta alla corruzione e come gli stessi abbiano acquisito un peso sempre maggiore nell'ambito delle priorità dell'Ente.

7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OLIV

Preliminarmente si evidenzia che questo OLIV è stato ricomposto nella sua formazione definitiva a fine giugno 2023 pertanto tutte le sue attività hanno avuto inizio da tale data,

Al riguardo l'organismo ha rilevato che diverse ripartizioni hanno inoltrato con ritardo e/o non trasmesso i relativi dati semestrali relativi al controllo strategico comprensivi anche dello stato di avanzamento dei singoli obiettivi operativi.

Lo stesso dicasi per il monitoraggio quadrimestrale del controllo di gestione.

Pertanto per il futuro si raccomanda, a tutti i soggetti interessati, il rispetto della tempistica imposta dalla normativa nazionale e locale.

La verifica sugli obblighi di pubblicazione è stata effettuata, come meglio descritto al paragrafo 4.

8. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Pur tenendo conto che l'adozione del SMVP ha prodotto notevole attenzione a tutto il Ciclo della performance si ritiene comunque di ribadire le raccomandazioni espresse nelle precedenti relazioni:

- a) maggiore integrazione tra ciclo della performance e gli altri sistemi di controllo (in particolare il CDG, in special modo nella determinazione di corretti target per ogni singolo servizio monitorato);
- 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;
- c) l'implementazione di un sistema informatico di contabilità analitica;
- d) proseguire nell'informatizzazione dei dati da inserire nella sezione "amministrazione Trasparente" del sito del Comune, in modo da aumentare la componente delle informazioni che vengono riportate in maniera automatica dal sistema;
- e) dotarsi di un efficiente sistema di definizione e gestione degli standard di qualità.
- f) in riferimento alle indagini sul benessere organizzativo, stante le recenti modifiche legislative, che le hanno sottratte alle competenze degli organismi di valutazione riportandole nell'ambito dei compiti della dirigenza, si raccomanda di proseguire in tali pratiche, anche differenziandole per singole unità organizzative.
- g) si dà atto che, ai sensi dell'art. 19 bis comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, il Comune di Massafra ha inserito nel proprio sito web un link che rimanda alla PEC dell'Organismo Locale Indipendente di valutazione, al fine di consentire ai cittadini, anche in forma associata, di comunicare direttamente con l'OIV.

Massafra, 22 dicembre 2023

Dott. Antonio Ricci

Dott. Francesco Gravina

Avv. Giancarlo Lazzaro

Presidente

Componente

Componente

