



Città di Massafra

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI**

2023

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 31 maggio 2024

1. Premessa

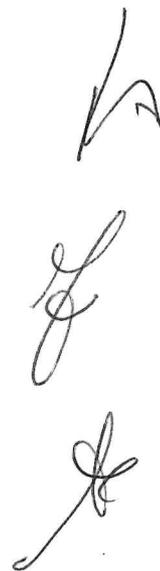
L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione (OLIV) del Comune di Massafra redige la presente relazione con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, onde 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:

- Il 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) approvato con delibera di G.C. n. 27 del 02/02/2023;
- D.U.P. 2023-2025 approvato con delibera di C.C. n. 33 del 20/04/2023;
- PIAO 2023-2025 approvato con delibera di G.C. n. 28 del 02/02/2023, come modificato con D.G.C. n. 301 del 19/10/2023.
- 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



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 Integrato di Attività ed Organizzazione (c.d. PIAO) sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione 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 PIAO. 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

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 disotto 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



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.

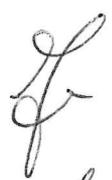
Infatti a partire dal periodo 2020 si è ritenuto, in linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, art. 9, comma 2, che la misurazione/valutazione della prestazione individuale del personale non dirigenziale vada collegata a:

- 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:

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

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



della Performance. Infatti i tempi rappresentano una criticità del sistema per cui si richiamano 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



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

L'organismo, evidenzia ancora 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.