



**COMUNE DI ANGRI
ORGANISMO INDEPENDENTE
DI VALUTAZIONE E CONTROLLO**

Comune di Angri

Provincia di Salerno

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ' DEI CONTROLLI INTERNI E
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E
ALL'INTEGRITÀ'**

ANNO 2022

Sommario

1.	Premessa.....	3
2.	Il sistema dei controlli propri dell’Ente	3
3.	Funzionamento del sistema di programmazione misurazione e valutazione della performance	5
4.	Performance organizzativa	7
	4.1 Performance individuale	7
	4.2 Processo di attuazione del ciclo della performance e coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria	7
5.	Infrastruttura di supporto	8
6.	Definizione e gestione degli standard di qualità	8
7.	Proposte di miglioramento	9
8.	Funzionamento del sistema dei controlli interni	9
9.	Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione	9

1. Premessa

Il D. Lgs.150/2009, cd. Riforma Brunetta, prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le funzioni ad esso attribuite, svolga il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una Relazione annuale, (art. 14, comma 4, lettera a), e attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g).

L'art. 14, comma 4 del D. Lgs. 150/2009, pur se non direttamente vincolante per le autonomie locali, costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'ANCI che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'OIV, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

In data **31.05.2023** l'Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo del Comune di Angri (SA), nominato con decreto del Commissario Straordinario Prot. G. 0041259/2019 dell'11 dicembre 2019, presenta per l'esercizio 2022 la seguente relazione in conformità con quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

La presente “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*” è redatta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, e tiene conto della delibere emanate dall'ANAC (ex CIVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013, recante “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”. La Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con l'obiettivo di evidenziarne criticità e punti di forza.

2. Il sistema dei controlli propri dell'Ente

I controlli interni sono previsti dal regolamento approvato con delibera del Consiglio Comunale N. 3 del 10 gennaio 2013 prevedendo varie tipologie di controllo:

- il controllo di regolarità amministrativa e contabile,
 - il controllo sugli equilibri finanziari e sugli organismi gestionali esterni;
 - il controllo di gestione e strategico.
- ✓ il **controllo di regolarità amministrativa e contabile**, finalizzato a verificare la legittimità degli atti e la conformità degli stessi ai principi dell'ordinamento e della legislazione vigente, perseguendo per tale via anche il miglioramento della produzione amministrativa dal punto di vista qualitativo. Lo stesso è esercitato in **via preventiva** dal Responsabile U.O.C. o competente per materia e dal Responsabile del Servizio Finanziario, secondo le regole organizzative adottate dall'Ente; mentre il **controllo successivo** è esercitato dal Segretario Generale;
- ✓ il **controllo sugli equilibri finanziari e sugli organismi gestionali interni** è svolto dal Responsabile del Servizio Finanziario e sotto la vigilanza dell'organo di revisione.
- ✓ il **controllo strategico e di gestione**, il primo, è volto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti. Il secondo, il controllo **di gestione**, è finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati. Esso è affidato al Servizio Controllo di gestione.
- ✓ il **controllo sulle società partecipate non quotate**, mira a verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente nonché a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati.
- ✓ il **controllo sulla qualità dei servizi erogati**, è esteso anche ai servizi erogati direttamente dal Comune.

Il Controllo strategico e di gestione, il controllo sulle società partecipate non quotate e il controllo sulla qualità dei servizi erogati, le cui modalità andavano formalizzate a decorrere dal 2015 (come da regolamento sul sistema dei controlli interni Del. C.C. N. 3 del 10 gennaio 2013), sono stati implementati di fatto per prassi.

Dalle verifiche e riscontri effettuati si segnala la necessità di implementare e formalizzare più efficaci attività di monitoraggio e valutazione connesse alle tipologie di controllo su menzionate.

A tal riguardo, l'OVC segnala la opportunità/necessità di dotare l'UOC Servizi Finanziari di adeguate risorse di personale con la raccomandazione di organizzare, in tempi ragionevoli, un sistema integrato dei controlli (metodologie, procedure, attività etc.) per la pianificazione e il monitoraggio degli obiettivi assegnati in coerenza con le strategie dell'Ente.

3. Funzionamento del sistema di programmazione misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Comune di Angri dall'esercizio 2021 è regolamentato dalla deliberazione della Giunta comunale n. 97 del 16/07/2020. Tale sistema si applica a tutto il personale del Comune di Angri ed in particolare:

- Al Segretario Generale.
- Ai titolari di posizione organizzativa che rivestono ruolo apicale;
- Al personale di categoria A, B, C, D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il SMVP, per come è strutturato, consente di:

- comunicare con chiarezza ai dipendenti dell'ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;
- consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.

Come da linee guida ANAC, il SMVP, consente di effettuare delle valutazioni basate sia sulla performance organizzativa che sulla performance individuale.

Inoltre, consente di effettuare valutazioni differenziate per le varie figure da valutare: Segretario Generale; responsabili di posizioni organizzative; profili professionali da A-B-C-D (senza posizione organizzativa); .

Di seguito si riporta una descrizione delle varie tipologie di valutazione.

Segretario Generale:

Il Segretario Generale, in quanto dirigente di vertice dell'amministrazione, in posizione di autonomia e responsabilità, viene valutato con riferimento alle seguenti aree:

- *Performance Individuale* - Raggiungimento degli obiettivi individuali generali e individuali assegnati.

- *Performance Organizzativa* - Grado di attuazione della normativa in materia di controllo interno, trasparenza amministrativa e piano anticorruzione; Grado di valutazione da parte degli utenti.
- *Competenze Professionali* e comportamenti organizzativi e relativi indicatori di performance.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del Segretario Generale con un peso percentuale così ripartito:

- o 40% peso della performance individuale
- o 30% peso della performance organizzativa dell'Ente,
- o 30% peso delle competenze manageriali.

Personale con incarico di posizioni organizzative

Il personale con incarico I Responsabili di P.O, in quanto personale responsabile di una o più unità organizzative, in posizione di autonomia e responsabilità, vengono valutati con riferimento alle seguenti aree:

- *Performance Individuale* - Raggiungimento degli obiettivi individuali generali e individuali assegnati.
- *Performance Organizzativa* - Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo complesso (Linee di mandato-DUP - PEG/PDO); Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti (customer satisfaction).
- *Competenze Professionali* e comportamenti organizzativi e relativi indicatori di performance.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del Responsabile di P.O. con un peso percentuale così ripartito:

- o 50% peso della performance individuale
- o 20% peso della performance organizzativa dell'Ente,
- o 30% peso delle competenze manageriali.

Infine, in caso di necessità, possono anche essere utilizzati dei Fattori di Incremento o di Riduzione ben specificati e basati su indicatori concreti e misurabili.

Personale categorie A, B, C, D

Il personale di categoria A, B, C, e D senza responsabilità di posizioni organizzative, viene valutato con riferimento alle seguenti aree:

- *Performance Individuale* - Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piano di lavoro.
- *Performance Organizzativa* - Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile di P.O. di riferimento. Valutazione da parte dei destinatari dei servizi erogati, cioè gli utenti/stakeholders (customer satisfaction).

- *Competenze Professionali e comportamenti organizzativi* e relativi indicatori di performance.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del Responsabile di P.O. con un peso percentuale così ripartito:

- o 50% peso della performance individuale
- o 20% peso della performance organizzativa dell’Ente,
- o 30% peso delle competenze professionali.

Ad oggi, l’attività di valutazione dei risultati dell’esercizio 2022 non risulta ancora conclusa in quanto non sono stati trasmessi all’OVC sia tutte le relazioni dei Responsabili relative agli obiettivi raggiunti, sia gli ulteriori elementi necessari alla determinazione dell’indennità di risultato.

Di seguito si riportano le informazioni sulle attività poste in essere in termini di gestione della performance 2022 e l’andamento della performance per l’esercizio 2021, ultimo esercizio di riferimento del ciclo della performance completo.

4. Performance organizzativa

Ai fini della valutazione della performance organizzativa si rileva come l’Ente, con delibera del C.C n. 42 del 29.06.22 ha approvato il DUP 2022/2024, e ha individuato una serie di indirizzi strategici.

Con delibera di Giunta n. 130 del 03/08/2022 è stato approvato il Piano Performance per l’anno 2022.

Con delibera del Consiglio Comunale n. 129 del 3.08.2022, esecutiva ai sensi de legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024

4.1 Performance individuale

Ai fini della valutazione della performance individuale si rileva come l’Ente abbia approvato il Piano della Performance annuale 2022 con delibera di Giunta Comunale n.130 del 03/08/2022

Con la predetta delibera di Giunta sono stati individuati gli obiettivi di performance individuale.

4.2 Processo di attuazione del ciclo della performance e coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria

Il ciclo della performance per l’anno 2021 ha avuto inizio con l’assegnazione ai singoli Responsabili di settore delle risorse attraverso i PEG e l’attribuzione degli obiettivi strategici e di mantenimento.

L'OVC in data 15.12.2022 ha ricevuto la relazione sulla performance Anno 2021 e i relativi allegati, approvati con delibera di Giunta Comunale n. 171 del 13.12.2022, e in data 16/12/2022 ha proceduto ad effettuare la validazione.

Nel dettaglio, anche per l'anno 2021 il Comune di Angri non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Il ciclo della performance 2021 si è concluso nel mese di settembre 2022 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 26 del 08/09/2022 trasmessa dall'OVC.

Si evidenzia un discreto grado di differenziazione dovuto ad un diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e dalle diverse competenze personali e manageriali dimostrate.

5. Infrastruttura di supporto

Quanto al sistema informativo integrato si rileva la necessità di maggiore adeguatezza rispetto al ciclo della performance per la gestione e lo svolgimento delle attività istituzionali. In tale specifica direzione, il ciclo della *performance* e la relativa raccolta dei dati in fase di rendicontazione degli obiettivi di *performance*, unitamente alla loro trasmissione vengono condotti in assenza di un sistema informativo e digitalizzato prediligendo ancora la diffusione delle informazioni tramite materiale cartaceo.

Ciò comporta - con riferimento al ciclo della performance - alcune complessità e dei rallentamenti, sia per la qualità e la quantità dei dati di controllo di gestione prodotti, ma soprattutto per le modalità di gestione dei dati e le tempistiche di trasmissione ai soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della *performance*.

Caratteristiche e modalità di funzionamento dell'OVC

Il comune, in attuazione del D. L.gs. n. 150/2009, ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione e controllo. Le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'OVC, regolate in via generale dalla deliberazione del Commissario Straordinario n. 150 del 01.11.2019.

L'Organismo, attualmente in carica, è stato nominato con decreto del Commissario Straordinario Prot. G. 0041259/2019 dell'11 dicembre 2019.

Struttura di supporto dell'OVC e sue modalità di funzionamento

La Struttura di Supporto all'OVC. L'Organismo non è stato dotato di alcuna specifica unità lavorativa. Le funzioni di supporto tecnico sono state fornite sostanzialmente dal Segretario Generale e dalla Responsabile del Servizio Finanziario.

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente per il 2020 non ha predisposto la Carta dei Servizi per nessuno dei servizi resi.

Al riguardo, si suggerisce di definire la gamma dei servizi per cui sia messa a disposizione la relativa carta dei servizi con l'individuazione dei relativi standard di qualità, in specie per i principali servizi

resi alla cittadinanza.

7. Proposte di miglioramento

Volendo concludere proponendo alcune proposte tese al miglioramento si segnala quanto segue.

Per l'anno 2022, il Comune di Angri non ha effettuato verifiche intermedie in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati; se ne suggerisce, pertanto l'introduzione con cadenza semestrale.

Quanto al controllo di gestione, si evidenzia la necessità di avviare un nuovo percorso informatico-tecnologico, mediante pacchetti software in grado di produrre e trasmettere dati e informazioni utili alla Direzione, dirigenti e responsabili di P.O, consentendo l'adozione, in tempo reale, di decisioni di competenza. Si dà comunque atto che la struttura competente sta provvedendo a trasmettere alla competente Sezione regionale della Corte dei Conti, il referto (anno 2022) su tale controllo previsto dalla normativa vigente.

8. Funzionamento del sistema dei controlli interni

Il Segretario Generale dell'Ente ha effettuato i controlli di regolarità amministrativa. In particolare, ha effettuato in riferimento al 2020 il controllo.

Nessun controllo successivo di regolarità amministrativa è stato realizzato successivamente.

9. Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione

Infine, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia, secondo cui l'Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità, si rimarca che in data 29 giugno 2022 l'OVC ha provveduto alla redazione del documento di attestazione.

Riguardo poi, agli obblighi di pubblicazione nella sezione trasparenza dell'Ente, lo scrivente OVC ha verificato la pubblicazione sul sito istituzionale della griglia proposta dall'ANAC attestando in data 29.6.2022 i dati pubblicati al 31.5.2022. Da tale griglia si evidenzia che:

- Si sono rilevate alcune criticità, come evidenziate nella griglia della trasparenza soprattutto per quanto concerne la mancata pubblicazione entro il 31 maggio di alcuni dati relativi ad alcune sezioni.

Successivamente dalla data del 31/05/2022 l'Ente ha già provveduto a pubblicare dati, impegnandosi ulteriormente ad ottemperare quanto prima agli obblighi di pubblicazione

Sono stati svolti i prescritti controlli di regolarità amministrativa/contabile.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente – Prof. Gerardino Metallo

Componente – Prof.ssa Maria Teresa Cuomo

Componente – Dott.ssa Francesca Cirillo