



**COMUNE DI ANGRI
ORGANISMO INDIPENDENTE
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'INTEGRITA'**

ANNO 2023

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 08.03.2024 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 delibera emanata 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 pur constatando l'assegnazione di nuove risorse a supporto, continua a segnalare la opportunità/necessità di dotare l'UOC Servizi Finanziari di ulteriori 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 sintetica 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 organizzative 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 2023 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 2023 e l'andamento della performance per l'esercizio 2022, 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 Giunta Comunale n.102 del 01.06.2023 ha approvato il DUP 2023/2025, e ha individuato una serie di indirizzi strategici.

Con delibera di Giunta n.177 del 31/10/2023 è stato approvato il Piano della Performance 2023/2025 e PDO 2023 e Integrazione PIAO 2023/2025.

Con delibera della Giunta Comunale n. 135 del 02.08.2023, esecutiva ai sensi de legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025

4.1 Performance individuale

Ai fini della valutazione della performance individuale si rileva come l'Ente abbia approvato il Piano della Performance annuale 2023 con delibera di Giunta Comunale n.139 del 08/08/2023

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 2022 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 09.11.2023 ha ricevuto la relazione sulla performance Anno 2022 e i relativi allegati, approvati

con delibera di Giunta Comunale n. 184 del 07.11.2023, e in data 14/11/2023 ha proceduto ad effettuare la validazione.

Nel dettaglio, anche per l'anno 2022 il Comune di Angri non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Il ciclo della performance 2022 si è concluso nel mese di novembre 2023 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 46 del 14/11/2023 trasmessa dall'OVC.

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. Lgs. 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 ha pubblicato in Amministrazione Trasparente nella sottosezione "Servizi Erogati", le indicazioni relative alla Carta dei Servizi e Standard di qualità.

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 2023, 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 sviluppare un 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 2023) su tale controllo previsto dalla normativa vigente.

8. Funzionamento del sistema dei controlli interni

Il Segretario Generale dell'Ente con Prot.39517 del 13.12.2023 ha comunicato all'OIV il risultato dei controlli di regolarità amministrativa relativi al periodo 01.01.2023 – 30.09.2023.

Da tali controlli non sono state rilevate irregolarità tali da pregiudicare la giuridica esistenza, la legittimità o l'efficacia dei provvedimenti esaminati e non sono emerse irregolarità e/o difformità tali da rendere necessari l'invio dell'atto al consiglio comunale, al collegio dei revisori, ecc.

Nessun controllo successivo di regolarità amministrativa è stato realizzato successivamente.

9. Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione

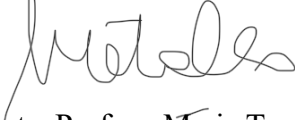
Infine, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia, secondo cui l'Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità, si rimarca che in data 13 settembre 2023 l'OVC ha provveduto a predisporre telematicamente la griglia valutativa, trasmessa e acquisita dal sistema con numero di registrazione 16498.

Inoltre, l'OVC ha monitorato e verificato – in stretta collaborazione con la segretaria Generale, con alcuni responsabili di UOC e con il tecnico incaricato per la pubblicazione dei dati – il superamento delle criticità esposte nella precedente griglia di rilevazione, annotando nell'applicativo web fornito dall'autorità, gli esiti di detto monitoraggio.

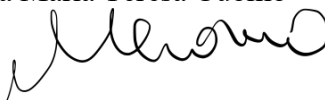
Tale processo si è concluso entro il 30.11.2023.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente—Prof. Gerardino Metallo



Componente—Prof.ssa Maria Teresa Cuomo



Componente—Dott.ssa Francesca Cirillo

