

COMUNE DI MARANO
Provincia di Napoli

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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
2021



Sommarrio

Premessa	3
Il sistema dei controlli propri dell'Ente	3
Funzionamento del sistema di programmazione misurazione e valutazione della performance	6
Performance organizzativa	6
A. Performance individuale	7
B. Processo di attuazione del ciclo della performance e coerenza con gli strumenti di Programmazione finanziaria	7
Infrastruttura di supporto	8
Definizione e gestione degli standard di qualità	8
Proposte di miglioramento	8
Adempimenti per il controllo strategico	8
Adempimenti per il controllo gestione	8-9
Funzionamento del sistema dei controlli interni	9-10
Rispetto degli obblighi di pubblicazione ed anticorruzione	11



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)) nonché 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/NDV, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

L'Oiv, presenta 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/NDV, 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 ottobre 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.

Il sistema dei controlli propri dell'Ente

Il sistema di valutazione della performance del Comune di Marano di Napoli fino all'esercizio 2021 è regolamentato dalla deliberazione della C.S. n. 47 del 18.11.2021

Tale sistema di valutazione è articolato, così come di seguito riportato:

- Si individua un punteggio-soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato.
- Per la dirigenza detto punteggio-soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- Per il personale detto punteggio-soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi.

- Superato il valore soglia, la correlazione con la premialita' puo' essere centesimale o per livelli premiali.
- Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.
- Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialita':
 - I livello di premialita' (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
 - II livello di premialita' (o della distinzione) da 81 a 90/100
 - III livello di premialita' (o dell'adeguatezza) da 61 a 80/100
 - IV livello (o della prestazione inadeguata) da 0 a 60/100
- Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio-soglia"
- Nel caso di premialita' per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potra' seguire uno dei tre seguenti criteri, via via piu' selettivi:

CRITERIO 1

Il premio per il personale in primo livello dovra' essere superiore del 50% a quello del secondo livello di premialita'. Quest'ultimo a sua volta dovra' essere superiore del 25% a quello del terzo livello di premialita'. Al quarto livello di premialita' non è corrisposto alcun premio.

1. Nessun premio	
Quarto livello di premialita'	0
2. Premio base	
Terzo livello di premialita'	1
3. Premio base + 25%	
Secondo livello di premialita'	1,25
4. (Premio base + 25%) + (Premio base + 25%) : 2	
Primo livello di premialita'	1,875

CRITERIO 2

1. Nessun premio	
Quarto livello di premialita'	0
2. Premio base	
Terzo livello di premialita'	1
3. Premio base doppio	

Secondo livello di premialita'	2
4. Premio base triplo	
Primo livello di premialita'	3

CRITERIO 3

1. Nessun premio	
Quarto livello di premialita'	0
2. Premio base	
Terzo livello di premialita'	1
3. Premio base doppio	
Secondo livello di premialita'	2
4. Premio base quadruplo	
Primo livello di premialita'	4

Si ricorda, inoltre, che sulla base del regolamento dei controlli interni del Comune di Marano di Napoli, il Controllo preventivo di regolarità amministrativa è esercitato dal Dirigente responsabile del servizio cui compete l'emanazione dell'atto e dal Responsabile del servizio finanziario compreso il segretario. Tuttavia l'amministrazione e per essa il sindaco sottopone a controllo di regolarità amministrativa in via preventiva alcuni atti e provvedimenti adottati dai dirigenti, in particolare gli atti autorizzatori, le concessioni, i permessi a costruire. Il mancato invio al sindaco da parte dei dirigenti delle determine e/o atti oggetto di controllo preventivo costituisce grave violazione ai propri doveri di ufficio e soggetto provvedimento disciplinare oltre che oggetto di segnalazione all'Organismo di Valutazione con possibilità di incidenza negativa sulla valutazione annuale del dirigente inadempiente. Il controllo preventivo è svolto da una struttura di Audit, sotto la sorveglianza ed il coordinamento del Segretario Generale, il quale annualmente dovrà eseguire un programma annuale di controllo preventivo e successivo approvato con atto della Giunta Comunale. Il personale appartenente all'Autorità di Audit, deputato sia ai controlli preventivi che successivi, sarà individuato dal Segretario Generale all'interno delle strutture dell'Ente che abbiano le necessarie competenze professionali.

Si fa osservare come per il cosiddetto "Controllo Strategico", l'amministrazione individua una mappa strategica su cui muoversi nel lungo termine. Alla citata mappa strategica, nel bilancio di previsione e nella relazione illustrativa al bilancio di previsione triennale sono indicate le attività strategiche di

programmazione a cui sono associate annualmente obiettivi strategici definiti nel piano annuale degli obiettivi e nel piano della performance in concomitanza con l'approvazione dei PEG di ciascun settore. La definizione della mappa strategica, dei programmi strategici e degli obiettivi triennali ed annuali, sono definiti da una struttura posta alle dirette dipendenze della Commissione Straordinaria. La citata struttura può essere interna o demandata all'Organismo di Valutazione di cui l'amministrazione si dota per la valutazione delle prestazioni dirigenziali, la stessa è in ogni caso posta sotto la direzione del Segretario Generale.

Il servizio del controllo di gestione è incardinato nel Settore Economico finanziario del Comune. Il responsabile e coordinatore del servizio del controllo di gestione è il Dirigente dell'area economico finanziaria. Il servizio potrà avvalersi del personale del settore economico finanziario nelle attività da espletare. Ogni dirigente avrà cura di indicare nella relazione previsionale e programmatica gli obiettivi triennali come desumibili dal piano triennale della performance. Spetta, altresì ad ogni dirigente la compilazione della relazione annuale delle attività previste nel piano della performance, avvalendosi dei risultati del controllo di gestione. E' fatto obbligo ad ogni dirigente di inviare per la pubblicazione sul sito informatico web dell'Ente i costi per i servizi resi e la loro evoluzione nel tempo.

Funzionamento del sistema di programmazione misurazione e valutazione della performance

Il Piano della Performance e del Piano Esecutivo di gestione/Piano dettagliato degli obiettivi esercizi 2021/2023 è stato approvato con delibera di C.S. n. 47 del 18.11.2021 ed elaborato in Coerenza con il DUP, Bilancio di Previsione, PEG.

L'ov, dalla disamina dei documenti di programmazione, rileva che gli obiettivi assegnati sono stati definiti, attraverso l'identificazione di specifici indicatori di risultato completi dei valori attesi in coerenza con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Ad oggi l'attività di valutazione dei risultati dell'esercizio 2021 non risulta ancora conclusa, per diversi ordini di ragioni. Tra i più rilevanti ha pesato la sospensione degli adempimenti amministrativi non indispensabili per effetto del COVID-19.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai fini della valutazione della performance organizzativa si rileva come l'Ente con il DUP 2021/2023, approvato con delibera di C.S. n. 36 del 22.10.2021, abbia individuato una serie di indirizzi strategici come il miglioramento della macchina comunale.

Ai fini della valutazione della performance individuale si rileva come l'Ente abbia approvato il Piano della Performance triennale 2021/2023 – annuale 2021 con delibera di C.S. n. 47 del 18.11.2021, con individuazione di obiettivi ad orizzonte temporale triennale ed assegnazione di obiettivi per l'anno

2021 a ciascun responsabile.

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

Le attività per il ciclo di gestione della performance anno 2021 sono tuttora in corso.

Infrastruttura di supporto

L'O.I.V. evidenzia la mancanza a tutt'oggi di un sistema informativo, la cui assenza complica la gestione dell'intero ciclo della Performance. È del tutto evidente, infatti, che la presenza di un sistema informativo integrato consentirebbe a tutti gli operatori di avere una guida, uno strumento operativo, che faciliti la gestione delle singole fasi del processo. La presenza di un sistema informativo garantirebbe, inoltre, maggiore celerità nello svolgimento delle singole attività poste in essere da ciascun attore, assicurando agli Uffici deputi al coordinamento ed al controllo una maggiore incisività della propria azione. Il ciclo della Performance rappresenta una funzione strategica dell'Ente, con notevoli complessità, legate alla trasversalità della funzione ed agli impatti, in termini non solo economici, che ne scaturiscono. Immaginare una gestione senza l'ausilio di una infrastruttura di supporto informatico depotenzia il sistema stesso e potrebbe rappresentare un segnale di scarsa sensibilità dell'Amministrazione.

Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente anche per il 2021, così come per gli esercizi precedenti, non ha definito standard di qualità per i servizi erogati e non ha predisposto la Carta dei Servizi.

L'O.I.V. sottolinea che il rispetto dei valori programmati per gli standard di qualità dei servizi, come stabilito dalla Delibera CiVIT n.6/2013, oltre ad essere un impegno verso l'esterno, costituisce un elemento importante ai fini della Performance organizzativa ed individuale, per cui si invita l'Ente a predisporre la carta dei servizi almeno per alcuni dei servizi principali.

Proposte di miglioramento

Nel dettaglio, per l'anno 2021, come già evidenziato in precedenza, il Comune di Marano di Napoli non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Si potrebbero abbreviare ulteriormente i tempi della valutazione.

ADEMPIMENTI PER IL CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico per l'esercizio 2021 causa Covid e problematiche legate all'andamento della amministrazione (vedi anche verbale NDV), non è stato fatto in modo corretto e consecutivo. Per l'anno 2022 le attività di controllo sono in corso.

ADEMPIMENTI PER IL CONTROLLO GESTIONE

Per l'anno 2021 le risultanze del controllo sono state consegnate all'ufficio preposto che doveva procedere all'invio alla Corte dei Conti.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Segretario Generale dell'Ente sta effettuando semestralmente i controlli di regolarità amministrativa, che sono tuttora in corso.

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ED ANTICORRUZIONE

In ossequio alle previsioni normative vigente in materia, secondo le quali si prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione promuova ed attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità, si rileva che il Comune di Marano di Napoli, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 30 del 31.03.2021 ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023.

Riguardo poi, agli obblighi di pubblicazione nella sezione trasparenza dell'Ente, lo scrivente NDV ha verificato la pubblicazione sul sito istituzionale della griglia proposta dall'ANAC attestando in data 16.06.2021 i dati pubblicati al 31/05/2021. Da tale griglia si evidenzia che:

Dall'esame del sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" risulta che:
i dati sono costantemente aggiornati anche se;

- 1) non sempre il dato pubblicato riporta tutte le informazioni;
- 2) tutti gli atti amministrativi di carattere gestionale (Determinazioni ed Ordinanze Dirigenziali) sono documenti informatici "nativi digitali", pertanto, pubblicati nel formato "aperto", permangono però alcune tipologie di atti prodotti in formato cartaceo e, pertanto, pubblicate in formato "non aperto"

Sono stati svolti i prescritti controlli di regolarità amministrativa contabile.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Cuono Liguori

Dott.ssa Rosalia Tupo

Dott. Diego Musto